



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA

DOUTORADO EM PSICOLOGIA



Camila Leão Veloso

Regulação emocional e estilo decisional: um estudo com oficiais da polícia militar

Salvador- BA

2024

CAMILA LEÃO VELOSO

Regulação emocional e estilo decisional: um estudo com oficiais da polícia militar

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal da Bahia, como parte dos requisitos para a obtenção de título de Doutora em Psicologia.

Área de concentração: Psicologia Social e das Organizações.

Linha de Pesquisa: Processos Micro-organizacionais

Orientadora: Profa. Dra. Sônia Maria Guedes Gondim

Salvador

2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Universidade Federal da Bahia (UFBA)
Sistema Universitário de Bibliotecas (SIBI)
Biblioteca Universitária Isaias Alves (BUIA/FFCH)

V443 Veloso, Camila Leão
Regulação emocional e estilo decisional: um estudo com oficiais da polícia militar /
Camila Leão Veloso, 2024.
112 f.: il.

Orientadora: Pr^a Dr^a Sônia Maria Guedes Gondim
Tese (doutorado) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social.
Instituto de Psicologia da Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2024.

1. Psicologia social. 2. Policiais – Emoções. 3. Militares. 4. Segurança pública.
5. Psicometria. 6. Policiais - Estresse ocupacional. I. Gondim, Sônia Maria Guedes.
II. Instituto de Psicologia da Universidade Federal da Bahia. III. Título.

CDD: 155

Responsável técnica: Ana Cristina Portela de Santana - CRB/5-997



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA - UFBA
Instituto de Psicologia - IPS
Programa de Pós-Graduação em Psicologia - PPGPSI
MESTRADO ACADÊMICO E DOUTORADO



TERMO DE APROVAÇÃO

**REGULAÇÃO EMOCIONAL E ESTILO DECISIONAL:
UM ESTUDO COM OFICIAIS DA POLÍCIA MILITAR**

Camila Leão Veloso

BANCA EXAMINADORA:

Profa. Dra. Sônia Maria Guedes Gondim (Orientadora)
Universidade Federal da Bahia – UFBA

Profa. Dra. Cristiane Faiad
Universidade de Brasília – UnB

Prof. Dr. Marcos Aguiar de Souza
Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ

Prof. Dr. Pedro Fernando Bendassolli
Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN

Prof. Dr. Thiago Gomes Nascimento
Universidade de Brasília – UnB

Salvador, 09 de setembro de 2024.

Dou fé.



Documento assinado digitalmente
SONIA MARIA GUEDES GONDIM
Data: 09/09/2024 14:17:47-0300
Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

Profa. Dra. Sônia Maria Guedes Gondim

AGRADECIMENTOS

A excelência requer renúncias, paciência, lapidação, persistência, investimento, dedicação e mais persistência.

Gratidão a Deus e a minha família.

Gratidão a minha orientadora Sônia Gondim.

Gratidão aos trabalhadores policiais militares voluntários desta pesquisa.

Gratidão aos professores e colegas de Doutorado que colaboraram para aperfeiçoamento desta tese.

Gratidão à UFBA, por ser esse espaço de formação e crescimento.

Gratidão aos amigos.

Torno-me Doutora. Dedico essa vitória **especialmente** às mulheres que me ensinam a lutar, amar, persistir, cuidar e se doar: Carla, Altair e Jovelina, carinhosamente conhecidas como Mamãe, Vova e Nuga. Ao homem da minha vida, Roni, meu objeto de amor e de estudo: transborda amor e cuidado. À menina que nasceu para reforçar a importância da Educação e da Inovação: minha filha Cindy! (A minha trajetória acadêmica se mistura ao seu nascimento e crescimento). Sem vocês eu não conseguiria. Amo vocês.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	
1.1 Conceitos, contexto e problematização	11
1.1.1 Tomada de decisão (TD)	15
1.1.2 Emoções e Regulação emocional (RE)	24
1.1.3 Caracterizando o trabalho do policial militar	31
1.1.4 Lideranças policiais: modos de regulação emocional e o impacto na TD	36
1.2 Caracterizando o escopo desta tese e o delineamento da pesquisa	41
1.3 Justificativa	47
2 CONTEXTUALIZAÇÃO DO ESTUDO	
2.1 A Psicologia e a Segurança Pública no Brasil	49
2.2 As Forças Armadas e a história da Polícia Militar no Brasil	51
2.3 Estrutura hierárquica da Polícia Militar	54
2.4 Identidade e competências do Policial Militar	55
3 ESTUDOS DA TESE	
3.1 Resumos dos Estudos da Tese a serem publicados	59
4 DISCUSSÃO GERAL DA TESE E CONSIDERAÇÕES FINAIS	
4.1 Principais conclusões dos estudos da tese	61
4.2 Implicações teóricas e práticas	64
4.3 Limitações	65
4.4 Sugestões de estudos futuros	66
5 REFERÊNCIAS	
5.1 Referências gerais da tese	68
6 APÊNDICES	
6.1 Modelo de Formulário com questionários adaptados para avaliação de estilos decisoriais, modos de regulação e coletar dados sociodemográficos na amostra de policiais	85
6.2 Autorização da PM para realização da pesquisa	111
6.3 Aprovação do Comitê de Ética	112

RESUMO

Veloso, C.L. (2024). Regulação emocional e estilo decisional: um estudo com oficiais da Polícia Militar. (Tese de Doutorado), Instituto de Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Salvador.

O contexto de trabalho contemporâneo dinâmico e incerto tem requisitado do trabalhador habilidade de regulação emocional eficaz, haja vista a necessidade de se tomar decisões importantes durante o cotidiano, especialmente para profissionais da segurança pública, como os policiais militares. Esta tese tem o objetivo de trazer evidências das relações entre modos de regulação emocional (RE), estilos de tomada de decisão (TD) e características individuais de oficiais da Polícia Militar de um Estado Nordeste. A principal suposição é a de que os modos de regulação das emoções adaptativos e funcionais se associam a estilos de tomada de decisão mais eficazes (nem impulsivos, nem evitativos). A tese encontra-se estruturada em quatro estudos, um de revisão de literatura, dois de adaptação de medidas e um de teste de modelo de relações. O primeiro estudo consistiu em uma revisão sistemática de literatura orientada pelo protocolo PRISMA, buscando caracterizar os estudos empíricos sobre tomada de decisão e emoções em amostra de policiais militares e correlatos em outros países, para responder à pergunta sobre os efeitos das emoções dos policiais militares na tomada de decisão (TD). As bases de dados consultadas foram: PubMed, *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (Lilacs) e mais nove Revistas Científicas brasileiras em Segurança Pública, de artigos empíricos disponíveis entre janeiro de 2010 e dezembro de 2022, com os descritores *'decisão'*, *'emoção'* e *'policiais'* em português e inglês. Os artigos foram analisados por duas revisoras independentes. Foram revisados 10 artigos organizados em três categorias: 1) Reconhecimento da emoção como antecedente da TD; 2) TD sob pressão e estresse; 3) Treinamento em RE e impacto na TD. Os resultados apontaram a escassez de estudos sobre tomada de decisão e sua relação com as emoções em policiais militares. Os resultados empíricos sugerem que as emoções têm efeitos na TD, sendo que o uso de estratégias de regulação emocional adaptativas, e o treinamento da regulação emocional em momentos de pressão ou estresse estão associados a decisões mais equilibradas (nem impulsivas nem postergadoras). Os três outros estudos empíricos desta tese fizeram uso da mesma base de dados de uma amostra de 339 oficiais da Polícia Militar (com patentes de Capitão, Major, Tenente-Coronel e Coronel). Os participantes responderam a um questionário contendo medida de regulação emocional, escala de estilos de tomada de decisão, ambas adaptadas para o contexto de trabalho policial militar, além de questões sociodemográficas e socioprofissionais. O estudo 2 teve o objetivo de adaptar e buscar evidências de validade da estrutura interna da MDMQ – *Melbourn Decision-Making Questionnaire* para o contexto de trabalho policial militar. A escala original avalia quatro estilos de tomada de decisão sob conflito: estilo Vigilante, Hipervigilante, Postergador Puro e Postergador Passando o Bastão, referentes às quatro estratégias de enfrentamento do tomador de decisão sob estresse. A escala tomada como referência para a adaptação foi a traduzida para o português. Os resultados do MDMQ-Br-PM para o contexto policial militar, mediante análises paralelas com suporte do *software Factor*, sugeriram dois fatores: um estilo de tomada de decisão adaptativo (que engloba o estilo original Vigilante) e um desadaptativo (que congregou os outros três estilos não-vigilantes da escala original), em desacordo com a versão original de quatro fatores. Os resultados foram discutidos à luz da perspectiva da Teoria da Decisão sob Conflito de Jannis e Mann, base da medida, considerando a realidade do policial militar, sendo capaz de mapear dois estilos de TD: o

vigilante (considerado adaptativo) e o não-vigilante (considerado desadaptativo). A MDMQ-Br-PM apresentou propriedades psicométricas que permitem seu uso para o diagnóstico e treinamento de tomadores de decisão nas polícias militares. O estudo 3 teve o objetivo de adaptar e buscar evidências de validade da estrutura interna da Re-Trab para o contexto de trabalho policial militar. A escala original avalia dois modos de regulação emocional: regulação ascendente (emoções positivas- RA) que prevê maior uso de estratégias adaptativas, e regulação descendente (emoções negativas- RD) que prevê maior uso de estratégias funcionais. A escala tomada como referência para este estudo foi adaptada ao contexto de trabalho geral no Brasil. Os resultados da ReTrab-PM para o contexto policial militar, mediante análises paralelas com suporte do Software Factor apontou para dois fatores, um para cada modo de regulação emocional (RD e RA), em alinhamento com a versão original. Os resultados foram discutidos à luz da perspectiva do ciclo de Regulação Emocional de Gross, base teórica da medida, considerando a realidade do policial militar. A ReTrab-PM apresentou propriedades psicométricas que permitem seu uso para o diagnóstico e treinamento de modos de regulação emocional mais funcionais e adaptativos em lideranças policiais. O quarto e último estudo desta tese analisou as associações entre estratégias de regulação emocional ascendente (RA) e descendente (RD) e os estilos decisórios vigilante e não-vigilante. Testou ainda o papel moderador do sexo, patente, tempo de serviço e alocação do militar nas relações entre essas variáveis. Foram utilizadas as medidas adaptadas ao contexto policial militar (ReTrab-PM e MDMQ-Br-PM). Os resultados das análises estatísticas de regressão revelaram que o uso de estratégias de regulação emocional adaptativas e funcionais prediz o estilo de tomada de decisão vigilante, ao passo que o uso de estratégias disfuncionais prediz estilo de TD não-vigilante. Os estudos da tese contribuem na oferta de medidas adaptadas para o contexto militar trazem evidências de que as emoções geram efeitos na tomada de decisão (TD). Sendo assim, conclui-se que a adequada regulação emocional se faz indispensável para o bom desempenho na área da segurança pública, principalmente para lideranças, que tomam decisões as quais impactam nos demais níveis hierárquicos, na corporação e na sociedade geral.

PALAVRAS-CHAVE: Tomada de Decisão, Adaptação de medidas, Policiais, Psicometria, Regulação emocional, Segurança Pública

ABSTRACT

Veloso, C.L. (2024). Emotional regulation and decision-making style: a study with Military Police officers (Doctoral Thesis), Institute of Psychology, Federal University of Bahia, Salvador.

The dynamic and uncertain contemporary work context has required workers to have effective emotional regulation skills, given the need to make important decisions on a daily basis, especially for public security professionals such as military police officers. The aim of this thesis is to provide evidence of the relationship between modes of emotional regulation (ER), decision-making styles (DM) and the individual characteristics of military police officers in a northeastern state. The main assumption is that adaptive and functional modes of emotion regulation are associated with more effective decision-making styles (neither impulsive nor avoidant). The thesis is structured in four studies, one a literature review, two adapting measures and one testing a relationship model. The first study consisted of a systematic literature review guided by the PRISMA protocol, seeking to characterize empirical studies on decision-making and emotions in a sample of military police officers and related studies in other countries, in order to answer the question of the effects of military police officers' emotions on decision-making (DM). The databases consulted were: PubMed, Scientific Electronic Library Online (SciELO), Latin American and Caribbean Health Sciences Literature (Lilacs) and nine other Brazilian Scientific Journals on Public Security, of empirical articles available between January 2010 and December 2022, with the descriptors 'decision', 'emotion' and 'police' in Portuguese and English. The articles were analyzed by two independent reviewers. Ten articles were reviewed and organized into three categories: 1) Recognition of emotion as an antecedent of DM; 2) DM under pressure and stress; 3) CR training and its impact on DM. The results pointed to the scarcity of studies on decision-making and its relationship with emotions in military police officers. The empirical results suggest that emotions have an effect on DM, with the use of adaptive emotion regulation strategies and emotion regulation training in times of pressure or stress being associated with more balanced decisions (neither impulsive nor delaying). The three other empirical studies in this thesis used the same database of a sample of 339 Military Police officers (with ranks of Captain, Major, Lieutenant Colonel or Colonel). The participants answered a questionnaire containing a measure of emotional regulation and a scale of decision-making styles, both adapted for the context of military police work, as well as sociodemographic and socio-professional questions. Study 2 aimed to adapt and seek evidence of the validity of the internal structure of the MDMQ - Melbourn Decision-Making Questionnaire for the context of military police work. The original scale assesses four styles of decision-making under risk or stress: Vigilant, Hypervigilant, Pure Postergator and Passing the Baton Postergator, referring to the decision-maker's four coping strategies under stress. The scale used as a reference for the adaptation was the one translated into Portuguese. The results of the MDMQ-Br-PM for the military police

context, through parallel analysis with the support of Factor software, suggested two factors: adaptive decision-making style (which encompasses the original Vigilant style) and maladaptive (which brought together the other three styles of the original scale), in disagreement with the original four-factor version. The results were discussed from the perspective of Jannis and Mann's Conflict Decision Theory, the basis of the measure, taking into account the reality of the military police officer and being able to map vigilant and non-vigilant DM styles. The MDMQ-Br-PM showed psychometric properties that allow it to be used for diagnosing and training decision-makers in the military police. Study 3 aimed to adapt and find evidence of the validity of the internal structure of Re-Trab for the context of military police work. The original scale assesses two modes of emotional regulation: upward regulation (positive emotions - AR), which predicts greater use of adaptive strategies, and downward regulation (negative emotions - DR), which predicts greater use of functional strategies. The scale used as a reference for this study was adapted to the general work context in Brazil. The results of the Retrab-PM for the military police context, through parallel analysis with the support of Software Factor, pointed to two factors, one for each mode of emotional regulation (RD and RA), in line with the original version. The results were discussed from the perspective of Gross's Emotional Regulation Cycle, the theoretical basis of the measure, considering the reality of the military police. The ReTrab-PM showed psychometric properties that allow it to be used for diagnosing and training more functional and adaptive modes of emotional regulation in police leaders. The fourth and final study in this thesis analyzed the associations between upward (AR) and downward (DR) emotion regulation strategies and the Vigilant, Hypervigilant and Avoidant decision-making styles. It also tested the moderating role of gender, rank, length of service and military allocation in the relationships between these variables. The measures adapted to the military police context (ReTrab-PM and MDMQ-Br-PM) were used. The results of the statistical regression analyses revealed that the use of adaptive and functional emotion regulation strategies predicts an adaptive decision-making style (vigilant), while the use of dysfunctional strategies predicts a maladaptive DM style (impulsive or procrastinating). The studies in this thesis contribute to providing measures adapted to the military context and provide evidence that emotions have an effect on decision-making (DM). Therefore, it can be concluded that adequate emotional regulation is indispensable for good performance in the area of public security, especially for leaders who make decisions that have an impact on other hierarchical levels, the corporation and society in general.

KEYWORDS: Decision-making, Adaptation of measures, Police officers, Psychometrics, Emotional regulation, Public safety

1. INTRODUÇÃO

1.1 Contexto e problematização

O contexto de trabalho contemporâneo dinâmico e incerto tem requisitado do trabalhador habilidade de regulação emocional eficaz (Gross, 2020), haja vista a necessidade de se tomar decisões importantes durante o cotidiano, especialmente para profissionais da segurança pública, como os policiais militares (Fridman et al., 2019; Rodrigues et al., 2017). Para essa categoria de trabalhadores do Brasil que lida com pressão, violência e incerteza, circunstâncias que evocam emoções negativas, a tomada de decisões adequadas sob risco envolve a capacidade de regular suas próprias emoções (Brackett, 2019; Christopher et al., 2018) a fim de garantir sua segurança e a dos demais envolvidos na situação.

O trabalho exerce grande centralidade na vida das pessoas, não só pelo tempo dedicado a ele no cotidiano, mas também pelas exigências de qualificação profissional (e.g., Oliveira & Faiman, 2019). Toda atividade vinculada ao trabalho gera algum tipo de impacto favorável ou prejudicial para o equilíbrio psíquico do trabalhador. A maneira como a pessoa é reconhecida profissionalmente no seu meio social, a relação com o seu ofício, com colegas e com a hierarquia repercutem de modo significativo no funcionamento emocional dos trabalhadores.

No campo da Psicologia do Trabalho e das Organizações é crescente o interesse pelas capacidades socioemocionais dos trabalhadores que exercem cargos de liderança (de Oliveira et al, 2020; Ferreira, 2010; Gonzaga & Monteiro, 2011; Peixoto & Omena, 2010). Embora historicamente as exigências de performance no trabalho fossem baseadas fortemente em domínios técnicos, a reconfiguração do mundo do trabalho e o crescimento do setor de serviços

tornou mais visível a necessidade de o trabalhador ter domínio relacional e emocional para o efetivo desempenho profissional em um mercado instável e complexo (Gondim et al., 2014).

Assim, a qualidade do desempenho no trabalho não se restringe apenas ao domínio técnico, à assiduidade, pontualidade e agilidade na execução da tarefa (Bendassolli, 2017), mas inclui capacidades que contribuem com o enfrentamento de circunstâncias de estresse, pressão, conflito, diminuindo os riscos ao bem-estar desses trabalhadores. Isso se torna ainda mais aplicável àqueles que ocupam posição de liderança, cuja ausência de capacidades relacionais e de manejo emocional podem prejudicar o clima afetivo do grupo e o desempenho dos liderados.

Alguns autores (Ashkanasy et al., 2009; Dasborough et al, 2009; de Oliveira et al, 2020; Humphrey, 2002; Madera & Smith, 2009; Miao et al., 2016) reconhecem a importância das emoções dos líderes na satisfação, no clima e na performance eficiente dos liderados. Isso porque a regulação das emoções e algumas habilidades sociais do líder podem influenciar o processamento cognitivo das informações relacionadas ao ambiente laboral e à qualidade da tomada de decisão (Alicia, 2000; George, 2000; Peneva & Mavrodiev, 2013; George & Dane, 2016). Enfim, o interesse crescente por analisar a maneira como os líderes manejam suas emoções é explicado pelos efeitos das características e do comportamento dos líderes, especialmente naqueles que se encontram sob seu comando ou supervisão (Taube et al., 2024). Não é surpreendente que as capacidades de gerenciamento socioemocional sejam cada vez mais requisitadas em lideranças no contexto organizacional.

Os domínios emocional e relacional mostram-se ainda mais relevantes em categorias profissionais como a dos policiais (Fridman et al., 2019; Muniz et al. 2007; Thadeu et al. 2008), que atuam sob condições crônicas de estresse, pressão e conflito (Figueiredo-Ferraz et al., 2014;

Oliveira & Queirós, 2012; Rodrigues et al., 2017), e vivenciam situações de maior risco, incerteza e perigo (Hwang et al., 2020; van Maanen, 2010). Um dos aspectos-chave que exige manejo emocional do policial é o de expressar emoções adequadas ao contexto (Choi & Guy, 2020; Kale & Gedik, 2020; Martin, 1999), especialmente considerando os diversos públicos-alvo com os quais interage (vítimas, suspeitos, cidadãos comuns, colegas e superiores) (Guedes et al., 2020).

A carreira dos policiais militares requer elevado investimento emocional, principalmente devido aos enormes riscos envolvidos no exercício cotidiano de suas atividades profissionais, corroborado pelas altas taxas de mortalidade em serviço desde décadas atrás (Fraga, 2006). O Fórum Brasileiro de Segurança Pública (2017) realizou levantamento entre os anos de 2009 e 2016 e registrou que 2.996 agentes policiais foram assassinados (em serviço ou durante a folga). No último ano têm-se a estatística de que ocorreram 118 suicídios entre policiais e que 127 policiais foram assassinados (Anuário de Segurança Pública, 2024).

Os policiais enquadram-se em uma categoria ocupacional que demanda cuidados especiais, haja vista sua importância social e estratégica nas políticas de segurança pública (Da Silva et al., 2024; de Souza, 2017). Nos últimos anos cresceu o interesse em estudá-los no contexto brasileiro (Carneiro et al., 2019; Derenusson & Jablonski, 2010; Dias & Andrade, 2021; Oliveira & Quemela, 2014; Oliveira & Faiman, 2019), estimulando a geração de conhecimento que vem contribuindo para a promoção da saúde mental e o bem-estar daqueles que colocam em risco suas vidas para proteger a sociedade.

A motivação para estudar policiais militares apoia-se no reconhecimento de sua relevância na Segurança Pública, especialmente no contexto de agravamento da violência no país, que exige

maior preparo psicológico do profissional. O policial militar, em seu cotidiano, necessita tomar decisões rápidas, arriscadas e com consequências que podem ser de grande impacto para a corporação e a comunidade. Nessas circunstâncias, decisões impulsivas podem decorrer do uso de estratégias de regulação emocional ineficazes para lidar com a intensidade da vivência emocional, resultando em consequências negativas e violentas (Stanley & Larsen, 2021). Entender como esse líder policial lida com as emoções e o impacto desse enfrentamento em sua tomada de decisão, principalmente diante de eventos que evoquem emoções negativas, pode contribuir para a construção de programas de treinamento emocional em prol da autopreservação e da segurança coletiva (Pinedo, 2023).

Por meio de revisão de literatura nacional, Silva (2014) encontrou 15 estudos sobre saúde mental em instituições policiais militares, abordando o estresse e o sofrimento psíquico no trabalho desses profissionais. Conclusões apontam que a constante tensão, e o sistema de internalização do controle institucional e social geram sofrimento psíquico nessa categoria ocupacional. Hierarquia militar, disciplina rígida e condições de trabalho já foram apontados como fatores geradores de estresse em policiais (Minayo et al, 2011). Estudos mais recentes, no entanto, alertam para o crescimento de fatores estressantes no cotidiano profissional marcados pela desvalorização profissional, relação conflituosa com a sociedade (em especial com a mídia e as comunidades) e o risco de vida ao ser reconhecido como policial com efeitos deletérios na saúde mental desses trabalhadores (Faiad, 2022; Nascimento, et al 2020)

As normas que regem o exercício do policial militar são marcadas por códigos morais que sustentam a construção de sua identidade profissional (Spode, 2004; Rodrigues et al., 2020). A identidade do policial militar sugere ser fortemente incorporada na autodescrição pessoal,

repercutindo em outros âmbitos da vida (Derenusson & Jablonski, 2010). Adicionalmente, o estresse e a tensão presentes no cotidiano podem estimular a impulsividade no agir, prejudicando o desempenho laboral, principalmente nos momentos de julgamento e tomada de decisão entre o certo e o errado, o legal e o ilegal, o justo e o injusto (Oliveira & Santos, 2010).

As emoções interferem no processamento das informações, repercutindo na tomada de decisões. A reatividade emocional frente a uma situação de tensão pode levar a uma decisão impulsiva e automática, ao passo que o domínio emocional pode levar a pessoa a processar melhor as informações disponíveis antes de decidir como agir (Sweeney, 2022). Sendo assim, torna-se importante entender como o policial militar lida com situações que desencadeiam emoções negativas. A depender da intensidade emocional e sua capacidade de lidar com ela, o policial poderá mobilizar estratégias cognitivas, situacionais ou comportamentais para regular suas emoções, acionando outros processos cognitivos (p. ex., controle atencional, resignificação) (Moodie et al., 2020).

Nesta tese defende-se o ponto de vista de que estratégias de regulação emocional geram efeitos na escolha de estilos de tomada de decisão de policiais que ocupam cargos de liderança, com efeitos na qualidade da tomada de decisão e no desempenho do policial militar sob seu comando. Para esclarecer o leitor sobre as suposições teóricas que orientam os estudos desta tese, serão apresentados inicialmente os dois conceitos centrais, tomada de decisão e regulação emocional, para em seguida problematizar as relações que serão exploradas nos estudos que a compõem.

1.1.1 Tomada de Decisão (TD)

A tomada de decisão (TD) individual ou coletivamente compartilhada faz parte da vida cotidiana das pessoas, desde as decisões mais simples e automáticas, até aquelas mais complexas e que requerem uma análise mais cuidadosa (Sofo et al., 2013). O processo de decidir-se é geralmente acompanhado por um julgamento do tomador de decisão sobre as contingências envolvidas e de suas características pessoais. A qualidade da tomada de decisão decorre das escolhas e de tendências de ação.

O conceito de tomada de decisão é definido como um processo de escolha após julgamentos e análise de situações ou problemas (Lunenburg, 2011). A tomada de decisão geralmente é influenciada pelas crenças pessoais e pode ser impactada pelas emoções do tomador de decisão (Alexander et al, 2017; Colakkadioglu et al., 2015; Verma, 2009).

Os primeiros modelos explicativos sobre como o ser humano toma decisões são baseados na ‘teoria Clássica da decisão’, ou seja, possuem uma base econômica e racional, no sentido de explicar o comportamento em termos matemáticos. O modelo *homo economicus*, sinaliza três requisitos que antecedem a tomada de decisão: a) conhecimento acerca das opções disponíveis e possíveis resultados; b) sensibilidade para perceber as diferenças entre as opções; e c) racionalidade na escolha entre as opções (Edwards, 1954). A teoria Clássica da Decisão apoia-se em modelos matemáticos e racionais criados por economistas, filósofos e estatísticos e adotou uma perspectiva da racionalidade ilimitada (Stemberg, 2000).

Na década de 1950 esses modelos matemáticos e racionais começaram a ser questionados e uma nova perspectiva mostrou-se em voga: a da decisão satisfatória. Pesquisadores (por exemplo, Simon, 1979) consideraram que os seres humanos não são completamente racionais ao se decidirem, pois levam em conta elementos subjetivos. Essa estratégia de ser orientado pela

busca de uma decisão satisfatória levaria em conta a maximização dos ganhos e a minimização das perdas, ficando conhecida como perspectiva da racionalidade limitada, ao admitir que o indivíduo seleciona uma opção boa o suficiente para atender satisfatoriamente a critérios mínimos. Estudiosos entenderam que a racionalidade pode ser limitada nos processos de tomada de decisão, reconhecendo que nem sempre as decisões são ideais (Kahneman & Tversky, 1979; Simon, 1979), por incapacidade de processarmos todas as informações úteis, podendo ser regidas por critérios de satisfação momentânea, sem grandes reflexões ou análises.

As decisões também podem ser regidas por outros princípios que tendem a otimizar a análise. Quando não se tem muito tempo disponível para avaliar todas as possibilidades, elege-se atributos importantes dentre as opções e a eliminação é feita a partir dessa comparação. Essa perspectiva ficou conhecida como Eliminação por Aspectos (Kahneman & Tversky, 1979).

Ao longo da história, teóricos buscaram conceituar e superar o caráter inicial meramente racional e econômico da tomada de decisão. A ‘teoria da utilidade subjetividade esperada’ (Neumann & Morgenstern, 1944), por exemplo, leva em conta os custos psicológicos da tomada de decisão, ao defender que o ser humano tem propensão a buscar a maximização do prazer e a minimização da dor, principalmente em situações de maior risco. A Teoria dos Prospectos (Tversky & Kahneman, 1981) afirma que o risco, em circunstâncias que envolvem ganhos, é aversivo para quem toma decisões. Mas, quando envolvem ameaças de perdas, arriscar parece ser mais atrativo. A tomada de decisão vai então envolver avaliação e escolha de oportunidades, ativando o raciocínio a partir das motivações do decisor.

Desse modo, sabe-se que as decisões são processos intrapsíquicos tomados a partir de heurísticas e vieses do pensamento (Simon, 1979), que economizam o tempo, mas aumentam a

probabilidade de ‘erros interpretativos e de análise de cenários’. Esses achados foram importantes não apenas por associar a competência intelectual à tomada de decisão satisfatória, mas fomentar os estudos da tomada de decisão em condições de incerteza.

Na perspectiva da Tomada Naturalística de Decisões, considera-se a complexidade da tomada de decisão e por isso seu estudo não deveria ser restrito a laboratórios. Assim, a condição ideal para se avaliar a tomada de decisão é a situação natural na qual o fenômeno ocorre, considerando os múltiplos riscos e fatores envolvidos (Stemberg, 2000).

Existem ainda os modelos explicativos sobre o processo decisório e de julgamento chamados de ‘processamento duplo’, os quais defendem que a TD acontece por meio de heurísticas e por processos analíticos, chamados de ‘Tipo 1’ e ‘Tipo 2’. O ‘Tipo 1’, o automático, estaria mais relacionado com a ‘intuição’, sendo mais rápido, pressupondo menos esforço cognitivo, estando mais susceptível a erros. O ‘Tipo 2’, o controlado, estaria mais relacionado com a ‘razão’, sendo um tipo de processamento mais lento, cuidadoso, reflexivo, que permite uma análise mais aprofundada’ (Kahneman, 2014; Missier et al., 2010).

Atualmente, na área da neurociência, o processo de Tomada de Decisão (TD) é estudado como uma das mais importantes Funções Executivas (FE), processos cognitivos integrados e interdependentes acionados no nível das conexões cerebrais, para controle e regulação do comportamento, sejam os automáticos ou controlados para alcançar objetivos específicos (Fuster, 2002). Além da Tomada de Decisão, outros processos integram as FE, como: a Memória Operacional (sistema que armazena dados temporariamente úteis a determinada tarefa); Categorização (sistema que agrupa elementos percebidos como semelhantes); Flexibilidade Cognitiva (sistema capaz de mudar o curso de ações ou pensamentos); Controle Inibitório

(sistema que inibe respostas a estímulos distratores); Planejamento (sistema que busca a melhor maneira de se alcançar um objetivo); Fluência (sistema que ajusta os comportamentos emitidos com as regras percebidas) (Diamond, 2013; Fuentes et al, 2014).

Ainda para a Neuropsicologia, as Funções Executivas acontecem na região pré-frontal do cérebro, área que estrategicamente é responsável por coordenar as associações entre as informações recebidas do mundo externo e os processos emocionais e motivacionais do indivíduo. Os circuitos envolvidos na tomada de decisão se situam na região pré-frontal do cérebro, área que recebe dados advindos das vias sensoriais, ao mesmo tempo em que interage com estruturas cerebrais relacionadas ao estado interno do organismo. Assim, para essa perspectiva das Neurociências, a TD se relaciona com as outras funções executivas para analisar alternativas, variáveis, custo/benefício, potenciais consequências a curto, médio e longo prazo, fatores morais e motivacionais. Desse modo, as FE assumem grande relevância na sobrevivência e adaptação do comportamento ao meio (Fuentes et al, 2014).

A hipótese do marcador somático sinaliza a existência de duas estruturas cerebrais importantes na integração de mecanismos emocionais ao processo de tomada de decisão: a amígdala e a ínsula. Assim, os marcadores somáticos, acionados principalmente diante da necessidade de TD complexa ou incerta, são associações entre estímulos percebidos como recompensadores e que produzem estados afetivos e fisiológicos associados, facilitando a TD (Damásio, 1996).

Com as contribuições desses importantes autores ao longo da história, pode-se dizer que o conceito de decisão compreende a escolha de opções que envolvem comportamentos os quais conduzirão à opção mais satisfatória aos interesses do tomador de decisão para resolver um

problema (Simon, 1979). Assim, a tomada de decisão é um processo de escolha dentre possibilidades de ações que levam a um objetivo estabelecido, estando influenciado por perspectivas pessoais, grupais, organizacionais e sociais, além de dimensões cognitivas e afetivas. Na tomada de decisão, o indivíduo aciona suas capacidades cognitivas (analíticas, críticas, de julgamento) para escolher a opção que seja mais satisfatória para o alcance desse objetivo pré-fixado (Lunenburg, 2011), e decide também com base nos estados afetivos prevalentes.

A Teoria do Conflito na Tomada de Decisão (Janis e Mann, 1977) inclui em seu modelo explicativo uma dimensão emocional como elemento central ao processo decisional. Essa Teoria propõe que, no momento de tomada de decisão, o sujeito é submetido a uma condição de estresse psicológico por conta de dois principais fatores. O primeiro seria a preocupação das possíveis perdas ocasionadas pela escolha realizada (perdas pessoais, materiais, sociais). O segundo seria o receio dos danos e prejuízos na reputação e na autoestima do tomador de decisão, caso o resultado da escolha seja negativo. Desse modo, o nível de estresse vivenciado pode não favorecer as decisões de alta qualidade, fazendo com que a pessoa adote uma conduta no sentido de buscar aliviar essa tensão psicológica, quer optando por uma escolha impulsiva ou postergando/evitando fazer uma escolha. Um indivíduo competente para se decidir, de acordo com a Teoria do Conflito, recorrerá com menos frequência a esses padrões decisórios mais impulsivos ou evitativos (Mann et al., 1998).

É possível identificar tendências ou estilos que revelam como cada pessoa comumente toma decisões. Os estilos decisoriais são padrões típicos do indivíduo para a tomada de decisão (Alexander et al, 2017; Scott & Bruce, 1995). Esses estilos se dividem entre positivos, ou seja,

cujo padrão decisório envolve prudência, cautela e análise das opções disponíveis, e negativos, que tendem à impulsividade ou postergação, denotando pouca cautela e reduzida análise das opções disponíveis (Colakkadioglu et al., 2015). A predisposição para um sujeito utilizar um ou outro estilo decisório pode ainda ter influência de traços de personalidade, capacidade de processamento da informação, além da sensibilidade à pressão do tempo e ao estresse já mencionada anteriormente (Mann et al., 1997).

Nas organizações, as decisões não são tomadas no vácuo, elas sofrem influência do meio, das normas de regulação do contexto e das pessoas envolvidas. As pressões sociais dentro de um grupo contribuem para a uniformidade e lealdade, podendo prejudicar a sua visão crítica, eficiência cognitiva e julgamento moral (Janis, 1972). Essa coesão pode, inclusive, induzir a erros e fortalecer os estereótipos negativos na tomada de decisão (Janis & Mann, 1977).

Tomar decisões sob estresse ou condições de incerteza de forma adequada acaba sendo uma característica requerida para profissionais que ocupam posições de poder em organizações (lideranças) que envolvem mais riscos (Filipe et al., 2020). Em situações de pressão ou risco, é importante discernir os estilos que tendem a ser mais eficientes, reduzindo-se as chances de erros. O modelo de Janis e Mann (1977) descreve três estilos decisórios: o perfil Vigilante, Hipervigilante e Procrastinador.

O perfil Vigilante é considerado o estilo mais adaptativo e funcional, pois leva o indivíduo a analisar situações de forma ponderada, evitando a impulsividade e a procrastinação. O perfil Hipervigilante é aquele que percebe o tempo como insuficiente para a tomada de decisão e para se prevenir de perdas. Sendo assim, está mais propenso a tomar decisões rápidas e impulsivas. O perfil Procrastinador, subdividido em dois subtipos, é aquele que evita o conflito, seja

postergando (Procrastinador Puro) ou transferindo a responsabilidade da escolha para outra pessoa (Procrastinador- Passando o Bastão). Os perfis Hipervigilante e Procrastinador são considerados, portanto, disfuncionais e desadaptativos, por presumir-se que trazem mais consequências negativas para o clima e o desempenho da equipe, especialmente em situações de conflitos, contrastando-se com o perfil Vigilante, que parece reunir mais requisitos para aumentar as chances de minimizar e superar situações de conflito.

Resultados de estudos experimentais apontam haver relação de estilos de tomada de decisão disfuncionais/desadaptativos (postergadores e impulsivos), opostos ao estilo vigilante (adaptativo/funcional) com transtornos de humor (Cotrena et al, 2017), baixa autoestima (Philips; Reddie, 2007), problemas com álcool (Philips; Ogeil, 2011), vulnerabilidade emocional (Umeh; Omari-Asor, 2011) e depressão (Siqueira, 2021). O estilo vigilante tem sido apontado como mais eficaz e recompensador (Bailly & Ilharragorry-Devaux, 2011), mostrando-se relacionado não apenas ao nível de inteligência fluida, mas também à motivação, à capacidade de regulação emocional e ao tempo de experiência do tomador de decisão (Carnevale, Inbar, & Lerner, 2012; Eberhardt et al., 2019). Aspectos chave do estilo de TD vigilante versam sobre a busca ativa de melhores estratégias para gerir situações de estresse, estando motivado para encontrar fontes de informações e soluções confiáveis, conseguindo estimar melhor o tempo disponível para a tomada de decisão e sua capacidade de assumir riscos para sustentar suas escolhas (Janis & Mann, 1977).

Em estudo com estudantes talentosos de ensino secundário da Turquia (Ozcan & Zaaroglu, 2017) foram encontradas relações entre características pessoais (idade, sexo e série), inteligência emocional e estilos decisoriais. A escala de estilo decisoriais usada foi uma versão adaptada da

Melbourne Decision-Making Questionnaire, que mapeia quatro estilos de TD (Vigilante, Hipervigilante e Postergador-Puro e Postergador-Passando o Bastão); e a escala de inteligência emocional foi a Bar-On Emotional Quotient Inventory, que mede cinco dimensões da IE (consciência pessoal, relações interpessoais, adaptação às condições ambientais, gestão do estresse e humor geral). Sobre os resultados da escala de estilos decisoriais nesta amostra, algumas variáveis contribuíram para mobilizar estilos não-vigilantes de TD: alunos de séries menos adiantadas ('Postergador-Puro' e 'Postergador-Passando o Bastão'); sexo masculino ('Postergador-Puro'); menor idade ('Postergadores'). No que se refere à escala de inteligência emocional, os homens se mostraram mais aptos para manter o humor e gerir melhor o estresse. Os de menor idade apresentaram escores mais altos de consciência pessoal e de humor geral. Outra conclusão do estudo foi que, mobilizar estilo de TD não-vigilante pode impactar no decréscimo dos níveis de 'adaptação às condições ambientais' (Postergador-Puro) e 'gestão do estresse' (Hipervigilante).

Em consonância, Salazar Nieto (2022) encontrou que adolescentes com escores intermediários e elevados de inteligência emocional tendem a tomar decisões mais adequadas, sem indecisão ou impulsividade, sendo capazes de gerenciar melhor o estresse. Esse mesmo estudo trouxe evidências de que o estilo de TD vigilante associa-se à adequada gestão do estresse.

Características individuais, como a capacidade de manter o equilíbrio emocional diante de situações de conflito (Ames, 2009; Mosier & Ficher, 2010), repercutem na qualidade da tomada de decisão. Nas organizações, a TD de qualidade se relaciona fortemente com o alcance dos objetivos do negócio e aparece nos níveis estratégicos e operacionais (Sofu et al., 2013). A

tomada de decisão de qualidade, no nível das lideranças organizacionais, tem sido bastante estudada nas últimas décadas, principalmente no que se refere à investigação dos determinantes individuais, como capacidade de resolver problemas, coragem, flexibilidade e adaptabilidade, otimismo e entusiasmo, trabalho em equipe, flexibilidade, adaptabilidade e orientação para a tarefa (Frade Silva, 2019), além da capacidade de comunicação (Cerantola & Yanaze, 2016).

Nesta seção procurou-se caracterizar o processo de tomada de decisão, e mencionar os principais modelos teóricos, mostrando sua importância para o comportamento das lideranças nas organizações. Estilos de TD adaptativos e desadaptativos adotados por líderes possuem potencial de impacto no desempenho de equipes de trabalho sob sua responsabilidade. Para melhor gestão das relações humanas nas organizações, mostra-se necessário entender como esses estilos de TD podem estar relacionados com aspectos individuais, em especial os emocionais, ou seja, a como essa liderança lida com as emoções presentes em seu contexto laboral.

1.1.2 Emoções e Regulação emocional

A partir dos anos 2000 ficou mais evidenciada a interdependência de processos cognitivos e afetivos para o pensamento e o comportamento (e.g., Gondim & Siqueira, 2004). Os afetos contribuem para a adaptação do ser humano no ambiente em que vivem, assumindo quatro funções principais: 1) sobrevivência da espécie, quando contribuem na identificação de situações perigosas e preparam o indivíduo para ‘lutar ou correr’; 2) construção histórica, quando contribuem para o sujeito expressar e comunicar seus estados internos ao longo do tempo; 3) aprendizagem e adaptação social, quando o sujeito se mostra atento às regras de expressão dos afetos nos ambientes; e 4) expressão da subjetividade e da individualidade, quando o indivíduo é

capaz de perceber o impacto afetivo e subjetivo das pessoas e de situações em seu próprio comportamento (Gondim, 2015).

Os afetos fazem parte de uma categoria conceitual mais ampla, que abarca as emoções, os sentimentos, os humores e os temperamentos. Emoções caracterizam-se como mudanças fisiológicas passageiras eliciadas por estímulos internos ou externos. Esses estados emocionais variam em intensidade e podem gerar reações comportamentais oriundas dessas alterações fisiológicas que preparam o sujeito para a ação (Ekman, 1993). Cada emoção tem a função de preparar o indivíduo para a emissão de uma resposta comportamental (Gondim, 2006; 2015).

As emoções se diferenciam dos sentimentos e humores justamente por serem mais intensas e breves, sendo respostas a situações específicas. As emoções abarcam outras dimensões psicológicas, como a motivacional, cognitiva e fisiológica. Uma situação vivenciada ou imaginada funciona como um estímulo emocional significativo desencadeando reações fisiológicas, como aumento do batimento cardíaco e sudorese. Por conseguinte, essa pessoa estará motivada a agir de determinado modo para atender expectativas próprias, de outrem ou do ambiente (Techio et al, 2023).

Em comum, sentimentos, humores e temperamentos caracterizam-se por serem persistentes em duração, além de estarem mais fortemente relacionados com processos cognitivos. Os sentimentos envolvem interpretação cognitiva e individual da vivência, quando o objeto se mostra mais presente na memória, o que contribui para configurar a experiência avaliativa e afetiva que perdura no tempo. O humor, por sua vez, é desencadeado em um contexto e se expande para outros não relacionados ao estímulo emocional inicial, contaminando a forma de agir do sujeito. Por fim, o temperamento se define por um traço afetivo prevalente, mais estável

no tempo, que dificilmente será modificado por eventos específicos do cotidiano, pois se mostram relacionados a traços pessoais e da personalidade (Gondim, 2006; Gray & Watson, 2001).

Estudiosos em emoções as dividem em emoções básicas, ou seja, aquelas mais primitivas e relacionadas à biologia das espécies (Darwin, 2009; Ekman, 1993; Ekman, 1999) e secundárias, relacionadas a processos de aprendizagem social (Damasio, 1996). Cinco emoções básicas, medo, raiva, nojo, tristeza, alegria, mostram-se vitais no processo evolutivo das espécies e são facilmente reconhecidas no nível de expressão facial, mesmo em indivíduos de culturas diferentes (Ekman, 1999).

Segundo Mayer et al (2006) as emoções podem ser conceituadas como o conjunto de respostas complexas (reações fisiológicas, cognitivas e motoras) que preparam o indivíduo para a ação. Todos os processos de interação social, como comunicação, julgamento, negociação, podem ser impactados pelos estados emocionais. Regular as emoções quer derivadas de ativação automática ou controlada, contribui para uma atuação apropriada nos diversos contextos da vida pessoal, social e no trabalho (Gross, 2015; Gratz & Roemer, 2004; Moodie et al. 2020). O processo regulatório de trabalhadores depende não somente de seu repertório pessoal adquirido ao longo da socialização, mas da habilidade de o líder ou chefe de equipe influenciá-lo na utilização de condutas mais adaptativas, que beneficiem sua saúde mental e seu desempenho (Gonzaga & Monteiro, 201; Rodrigues & Gondim, 2014).

A regulação emocional é conceituada por Gross (2015) como um conjunto de ciclos que têm início na identificação do evento emocional desencadeador (interno ou externo ao indivíduo). Tal evento possui um nível de intensidade que ativa processos conscientes, inconscientes ou

automáticos para mobilizar recursos e emitir resposta satisfatória e apropriada ao contexto. Essa modulação da resposta emocional tem a função social e psicológica de proporcionar ajustamento, evitar sofrimento e preservar o bem-estar das pessoas (Gross, 1998).

Segundo Gross (2015), existem dois modos de regulação emocional: 1) a regulação **ascendente**, que visa potencializar os efeitos benéficos das emoções positivas quando ativadas; e 2) a regulação **descendente**, que visa minimizar os efeitos danosos das emoções negativas nas situações nas quais elas são ativadas. Na regulação ascendente, as estratégias podem ser adaptativas (potencializam os efeitos benéficos) ou desadaptativas (reduzem os efeitos benéficos). Na regulação descendente, as estratégias podem ser funcionais (reduzem os efeitos indesejados) ou disfuncionais (estimulam os efeitos deletérios).

Há quatro estratégias de RE **ascendentes** e **adaptativas** (aumentam os efeitos benéficos das emoções positivas): 1) Manifestação do comportamento, que envolve a expressão de emoções positivas acompanhada de comportamentos não verbais sintonizados; 2) Saborear o momento presente, que se refere ao foco da atenção nas experiências momentâneas agradáveis; 3) Capitalização, que inclui comportamento como a comunicação e a comemoração de eventos positivos com outros; e 4) Viagem mental positiva, que se refere ao resgate de lembranças positivas ou antecipação de eventos positivos. As estratégias de RE **ascendente** e **desadaptativas** (diminuem os efeitos benéficos das emoções positivas) são também em número de quatro: 1) Inibição da expressão emocional, que envolve a supressão de emoções positivas; 2) Preocupação excessiva, que se refere à tendência a desviar o foco do evento positivo e a se preocupar constantemente com outras coisas; 3) Identificação de falhas, que envolve o foco em potenciais aspectos negativos da situação positiva ou no que poderia ser melhor; e 4) Viagem

mental negativa, que se refere à ênfase na atribuição externa de eventos positivos e na antecipação negativa de consequências futuras (Gross, 2013).

As quatro estratégias de RE **descendentes** e **funcionais** (diminuem os efeitos danosos das emoções negativas) são: 1) Modificação da Situação, que envolve ação direta para transformar a situação e modificar seu impacto emocional; 2) Reorientação da atenção, que implica desvio do foco da atenção para modificar o sentimento; 3) Reavaliação positiva da situação, que se refere à mudança do pensamento sobre a situação inicialmente negativa; e 4) Expressão das emoções, que envolve o compartilhamento das emoções negativas com os outros. As quatro estratégias de RE **descendentes** e **disfuncionais** (aumentam os efeitos danosos da emoção negativa) são: 1) Desamparo aprendido, que se refere ao comportamento passivo acompanhado de um sentimento de impotência; 2) Ruminação, que envolve excesso de atenção a sentimentos e pensamentos associados a eventos negativos, aumentando a duração e intensidade das emoções negativas; 3) Abuso de substâncias, que envolve uso de bebidas alcoólicas, ansiolíticos ou drogas para evitar eventos adversos na tentativa de evitar mais consequências emocionais negativas; e 4) Reação impulsiva (*Acting out*), que se refere à ação irrefletida desencadeada por forte intensidade emocional (Gross, 2013).

Cada situação ou contexto de vida (positiva ou negativa) poderá exigir uma resposta emocional mais apropriada, requerendo dos indivíduos a capacidade de mobilizar estratégias (adaptativas/funcionais e desadaptativas/disfuncionais) que assegurem uma melhor adaptação dessa resposta emocional à demanda social (Gondim et al, 2015). Nos ambientes de trabalho, busca-se conhecer as demandas emocionais provenientes de contextos profissionais a fim de otimizar o desempenho, principalmente no setor de serviços. Desse modo, os profissionais são

requisitados a dominar tecnicamente o que o seu trabalho demanda, mas também a manejar seus estados afetivos (Gondim & Borges-Andrade, 2009; Guedes & Gondim, 2020).

Cada ambiente de trabalho apresenta demandas emocionais típicas, como também requer formas adequadas de expressar as emoções que devem ser evocadas (Rodrigues & Gondim, 2014). Desse modo, a regulação emocional em ambientes laborais pode envolver mudanças de pensamento, disfarce de sinais faciais que possam fazer menção a uma emoção tida como inapropriada ao cenário, dentre outras estratégias (Alicia, 2000). Os policiais, por exemplo, em situações de risco, precisam suprimir algumas emoções como o medo e a angústia, para que sua imagem profissional não seja prejudicada diante dos colegas, dos subordinados, dos superiores e da sociedade (Guedes & Gondim, 2020; Oliveira & Santos, 2010). Adicionalmente, precisam lidar com uma diversidade de atores sociais, como vítimas, cidadãos, criminosos e pares o que também demandem alternância de regras para expressar as emoções pertinentes (Alves et al., 2017).

Nesta tese, optou-se por fazer uso dos conceitos de Emoção e de Regulação Emocional, por sua relação direta com as reações imediatas comportamentais dos indivíduos, contribuindo para seu processo de adaptação ao meio ambiente e social (Gross 2013; Tamir, 2011). Os estudos que envolvem as emoções mostram-se relevantes no sentido de auxiliarem nas escolhas de respostas mais adaptativas face ao enfrentamento dos problemas cotidianos, contribuindo para a qualidade das relações interpessoais e para o bem-estar dos indivíduos (Lazarus, 1991). A regulação emocional, por sua vez, busca por pertinência na decisão sobre quais emoções sentir e expressar em dado momento (Gross, 1999).

Há ainda a própria avaliação individual sobre suas capacidades de enfrentar as demandas do ambiente de trabalho, o que pode gerar estresse (Lazarus, 1991). Quando avaliamos uma situação como estressora e nos percebemos com poucos recursos emocionais para enfrentá-la, acontecem reações que impactam negativamente no bem-estar.

O estresse no modelo conceitual de Lipp (2004) se caracteriza como um estado de tensão que gera a quebra do equilíbrio interno do organismo, tanto no nível físico como psicológico. O modelo sinaliza a existência de quatro fases, sendo denominadas de 1) Alerta; 2) Resistência; 3) Quase Exaustão; 4) Exaustão. Na pesquisa de Dantas et al (2010) com Policiais Militares de Minas Gerais concluiu-se que mais de 70% dos que eram acometidos pelo estresse estavam na Fase 2, de resistência, quando há a tentativa do organismo em resistir e enfrentar o agente estressor, que gera desgaste físico e emocional. Estudos com policiais militares corroboram a relação entre o alto nível de estresse ocupacional e o baixo nível de satisfação com o trabalho (de Almeida et al., 2018).

A atividade-fim das polícias militares é o policiamento ostensivo, caracterizado por ser estressante, requisitando desses profissionais uma adequada capacidade emocional de enfrentamento (Da Silva et al., 2024). Lidar adequadamente com o risco e o estresse tem impacto direto na capacidade de trabalho e na saúde mental dessa categoria de trabalhadores (Barreto & Carvalho, 2019; Ferreira et al., 2017; Figueiredo-Ferraz et al., 2014), que registra altos índices de tentativas de suicídio (Miranda & Guimarães, 2016). Formas disfuncionais de lidar com o estresse aumentam a hostilidade, a insegurança, o absenteísmo, o afastamento do trabalho por doenças físicas e prejudicam a qualidade da comunicação (Almeida et al., 2016).

O estudo de Carneiro et al (2019) concluiu que os policiais militares apresentam nível intermediário de Esgotamento Emocional (Síndrome de Burnout), acompanhado de sintomas de dor de cabeça, dificuldade de concentração e insônia. A estratégia de enfrentamento ao estresse mais relatada no estudo de Machado e Rocha (2015) foi a prática de atividade física (78%), ao mesmo tempo em que 68% responderam já ter agido de modo agressivo por estresse. Em outro estudo com 228 policiais militares da Bahia, registrou-se que 35,53% apresentavam sintomas do Transtorno de Estresse Pós-traumático (Correia & Dunningham, 2016).

Estudos sobre emoção têm estado cada vez mais presentes nas pesquisas relacionadas com a tomada de decisão (TD) (Bruin et al., 2020; Pinedo, 2023). Ainda assim, conforme assevera Humphrey et al (2016) há poucas pesquisas com foco no entendimento das relações entre as emoções e a tomada de decisão dos líderes, a despeito da urgência de estudos que aprofundem essas relações face aos desafios da sociedade atual. E isso se deve às especificidades desta categoria ocupacional/profissional, a qual detalharemos a seguir.

1.1.3 Caracterizando o trabalho de Policiais Militares

Para Bayley (2001), os policiais militares são trabalhadores autorizados a controlar as relações interpessoais dentro de uma sociedade, podendo fazer uso de força física, por meio de um consentimento social para agir. As instituições policiais militares no Brasil apoiam-se nos princípios de controle e de disciplina, para fins de manutenção da ordem social. Essas instituições policiais militares se diferenciam de outras agências privadas por serem públicas. Segundo Goffman (1987), algumas instituições dentro de uma sociedade, caracterizam-se por serem ‘instituições totais’, ou seja, por terem um caráter de sistema fechado, com elevado nível

de controle, estratificação, rituais próprios e padrões específicos de crenças, valores e comportamentos de seus membros.

A Polícia Militar tem o objetivo de preservar a ordem pública mediante ações preventivas e repressivas junto a indivíduos e grupos que a violam. Essa especificidade do fazer profissional e das instituições policiais militares no Brasil, fazem desses trabalhadores uma categoria profissional cada vez mais investigada, justamente pelas peculiaridades das rotinas laborais e pelo papel social no combate à violência (Oliveira & Santos, 2010; Oliveira & Faiman, 2019). Os estudos sobre a subjetividade desses trabalhadores e as características individuais que impactam positivamente no desempenho tiveram aumento de interesse no meio acadêmico (Anjos, 2016; Guedes et al., 2020; Rosa et al., 2008).

Os valores de respeito à hierarquia são os alicerces das instituições militares (Benevides et al., 2014; Rosa, 2006; Souza, 2013) para proporcionar a manutenção da ordem diante do caos, do risco e do conflito. Numa instituição altamente hierarquizada, pode ocorrer de o trabalhador não encontrar tanta abertura com sua liderança imediata para discutir sobre soluções de modo colaborativo, tendo assim de abdicar da sua autonomia por deferência e operacionalização de ordens diretivas. Essa relação de poder verticalizada pode desencadear no policial algumas vivências emocionais negativas, geradoras de frustração, medo, raiva.

Em pesquisa com Capitães da Polícia, Spode e Melo (2010) capturaram a animosidade percebida entre Oficiais e Praças, ou seja, uma condição adversa relacionada à hierarquia. Do mesmo modo, as rotinas de risco (confronto armado, mediação de conflitos nas comunidades etc) são por si só elementos que demandam habilidades de gestão das emoções por parte desses

profissionais, já que a exposição a situações de estresse pode se mostrar frequente na rotina de trabalho (Silva & Vieira, 2008).

Os policiais, considerados agentes executivos da manutenção da ordem, têm sua atuação legitimada pela autoridade do Estado (Azevedo, 2017; Bayley, 2001). Eles expressam o espírito corporativo em seus gestos, oratória, comportamentos e formas de interagir com a sociedade. Há também a evocação de emoções positivas relacionadas à ideia de pertencimento, e de orgulho sobre seu papel social (Benevides et al., 2014).

A importância dos cursos de formação e da socialização para a construção da identidade policial militar (Derenusson & Jablonski, 2010; Dias & Andrade, 2021; Oliveira & Faiman, 2019) aparece nos diversos ‘ritos de passagem’: ingresso, nivelamento e formatura, que acontecem por meio de cortes de cabelos, uniformes, gritos de guerra, broches e medalhas. Os ritos ajudam ainda na consolidação de crenças sobre seu papel social. Os policiais, na maioria dos Estados, também são treinados para seguirem Procedimentos Operacionais Padrões (POP’s) a fim de garantir o desempenho adequado no trabalho e diminuir sua exposição ao risco (Pinc, 2011). Esses procedimentos tático-operacionais são formas de sistematizar, padronizar e contextualizar os limites de conduta, embasando as possibilidades de decisões das ações policiais (Muniz & Silva, 2010). Ainda assim, alguns POP’s podem estar desatualizados, distanciando-se do que acontece na prática de trabalho, o que reforça o papel da discricionariedade do agente policial (Pinc & Issa, 2022)

A cultura e a identidade do policial militar quando internalizadas transcendem local e horário de trabalho, já que o estado de alerta é constante para proteger sua integridade e a de sua família (Derenusson & Jablonski, 2010; Oliveira & Santos, 2010). O estado de alerta se mantém como

demanda ao ser convocado a qualquer tempo, mesmo estando de folga. Essa tensão constante, típica do ser e existir como policial militar (Silva, 2009), pode se fazer presente em outros âmbitos da vida (Oliveira & Faiman, 2019) e ser geradora de estresse e sofrimento psíquico. Adicionalmente, a proximidade com a violência, conflitos e com a morte, as expectativas sociais sobre seu papel, tudo isso contribui para a necessidade desses trabalhadores regularem melhor suas próprias emoções, principalmente em circunstâncias que envolvem decisões no trabalho.

Ao analisar a bibliografia brasileira em Ciências Sociais sobre os estudos com policiais militares entre 2000 e 2017, Muniz et al (2017) identificaram 400 publicações nacionais. A maioria (N=81) abordava o tema ‘Cultura organizacional e saberes e práticas policiais’, que trazem estudos sobre as perspectivas, práticas e saberes policiais, e ainda sobre as representações sociais e a identidade do trabalhador policial. Um segundo grupo temático de publicações (N=47) aborda a modalidade de policiamento e um terceiro grupo temático (N=44) congrega pesquisas sobre as formas de controle da ação policial e mecanismos de responsabilização. Em geral, as publicações estão concentradas no Rio de Janeiro, Brasília, Porto Alegre, Fortaleza e Salvador e se preocupam em mapear os problemas das polícias nos Estados que se relacionam com o adoecimento do trabalhador ou com o desempenho da corporação.

Policiais militares que trabalham em rotinas mais operacionais se mostram mais propensos ao estresse (Dantas et al., 2009; Oliveira & Bardagi, 2009). O estudo realizado por Costa et al (2009) concluiu haver mais estresse em cabos e soldados (79,5%) do que em oficiais intermediários e superiores. O estudo de Bezerra et al. (2013) sobre o estresse ocupacional em policiais militares do sexo feminino do Rio de Janeiro (PMRJ) evidenciou que o sofrimento psíquico e o estresse eram maiores entre as que ocupavam cargo de chefia.

Em pesquisa realizada com 1.120 policiais da PMRJ para investigar fatores associados ao sofrimento psíquico, Souza et al. (2012) concluíram que a insatisfação com vários aspectos da vida pode aumentar as chances de sofrimento psíquico dos policiais militares. O suporte psicológico oferecido ao policial pela instituição em conjunto com o tempo que ele tem de carreira podem aplacar os danos dos impactos emocionais inerentes da profissão, permitindo ao indivíduo adquirir habilidades pessoais de fazer uso de estratégias mais efetivas para lidar com o estresse (Couto G et al., 2012).

A capacidade de trabalho dos policiais militares pode também ser prejudicada quando a jornada de trabalho é mais extensa ou quando não há descanso após serviços noturnos (Alcanfor, 2016; Barreto & Carvalho, 2019), gerando fadiga, sonolência, irritabilidade e prejuízos no raciocínio (Minayo et al., 2010). Assim, jornadas extensas e privação de sono devem impactar em como essa policial lida com as emoções e com as decisões no seu trabalho.

A cobertura midiática sobre as ações policiais traz impactos importantes nas tomadas de decisão estratégicas da Polícia Militar, inclusive nas áreas que necessitam de maior atenção na Segurança Pública (Nascimento, 2015). Mais recentemente a proposta de uso de câmeras no corpo do policial evocou discussões ambíguas na sociedade. Por um lado, a instituição viria a controlar e disciplinar seus policiais ‘fora dos muros’ dos cursos de formação e dos quartéis, onde até então exercer esse controle e fiscalização era mais difícil (Albardeiro, 2020). Por outro, o policial passaria a ter mais respaldo em seu fazer profissional, com a garantia (nesse caso as filmagens) de que agiu em conformidade com a Lei (da Silva & Campos, 2015; de Lara et al., 2023). O impacto do uso das câmeras no corpo do policial ainda vem sendo estudado no que se refere à influência no comportamento, emoções e decisões dos policiais (De Souza, 2024). Até o

momento os estudos ainda se mostram inconclusivos sobre as relações entre o uso de câmeras e a redução da letalidade de ações policiais ou ainda de potenciais excessos de autoridade (Lima et al., 2022).

Dados recentes sobre a saúde mental de policiais brasileiros apontam que o estresse é inerente ao trabalho policial (Castro et al., 2019; Cruz et al., 2020) e que as instituições têm buscado criar espaços para discussão e compartilhamento dos problemas enfrentados. Também durante a pandemia de Covid-19, da Silva et al (2021) reportaram parceria entre Instituição de Ensino que oferecia psicoterapia on-line e Instituições de Segurança Pública, sendo que os pacientes eram policiais militares e seus familiares. Foram apontadas, além das questões trazidas pela pandemia, como medo da morte, medo da contaminação e da transmissão a parentes, os fatores inerentes ao trabalho perigoso e arriscado na área da Segurança Pública.

Em síntese, todos esses estudos mencionados apontam que variáveis individuais como sexo, tempo na corporação, patente, extensão da jornada de trabalho geram efeitos na maneira como o policial militar reage ao estresse e maneja suas emoções (Guimarães et al., 2014). A importância do perfil da chefia e liderança está cada vez mais sendo evidenciada, influenciando a aquisição de repertório dos policiais sob seu comando no manejo das desafiadoras situações daqueles que atuam em operações.

1.1.4 Lideranças policiais: estratégias de regulação emocional e impactos nos estilos de tomada de decisão

No campo de estudos sobre militares, Zinchenko et al. (2011) apontam o crescimento do interesse na seleção, treinamento e avaliação das lideranças militares desde meados do século XX. As funções de alto comando são percebidas como responsáveis por formular, atualizar e

desenvolver meios para implementar a estratégia da organização, influenciando nos resultados operacionais (Fernandes et al., 2014). As lideranças atuam como estrategistas, expressando competências de análise, para reduzir riscos e incertezas, e realização, para alcançar os objetivos organizacionais.

A Constituição Federal em seu artigo 144 determina que as Polícias Militares Estaduais são órgãos do Estado integrantes do Sistema Nacional de Segurança Pública. Os Oficiais das Polícias Militares são lideranças por concepção e devem buscar a eficácia administrativa na condução dos seus trabalhos e de seus liderados (Franco, 2012). O Curso de Formação de Oficiais, incluem em sua maioria, situações de simulação operacional e estratégica, busca desenvolver habilidades de liderança, incluindo a parte técnica, teórica e comportamental para enfrentamento de risco e estresse (Dias & Andrade, 2021).

Em seu cotidiano, o fazer profissional das lideranças policiais militares envolve a busca da redução dos indicadores da criminalidade, o aumento da produtividade policial, e a adequação às normas institucionais. Adicionalmente, são requisitados dessas lideranças que administrem suas relações interpessoais com superiores e liderados, e com outros órgãos de segurança pública, da Justiça ou da comunidade, que envolvem algum grau de tensão e conflito (dos Santos, 2021; Simões, 2021).

As lideranças militares se envolvem em tomadas de decisões estratégicas que impactam no restante da hierarquia e na comunidade (Lemos, 2022). Os policiais de base, por sua vez, possuem pouca mobilidade/autonomia, por estarem mais incumbidos de operacionalizar as decisões (Oliveira & Santos, 2010). As lideranças policiais administram conflitos, fornecem apoio emocional aos liderados e devem lidar de forma equilibrada com suas próprias emoções

nos momentos de decisões, visto a repercussão das consequências para a corporação e sociedade (Carna, 2009).

Os oficiais militares, responsáveis pelas funções de liderança mais estratégicas nessa categoria ocupacional, são requisitados a lidar com circunstâncias que envolvem risco, estresse e intermediação de conflitos (Gonçalves, 2014), ou seja, situações que mobilizam emoções negativas (Ferreira et al., 2018). Regular essas emoções nesses momentos, a fim de garantir a saúde psíquica desse trabalhador e a qualidade do seu desempenho é uma capacidade individual relevante para esses líderes oficiais (Muniz et al. 2007).

As relações entre as emoções e a tomada de decisão avançam no esforço de definir claramente qual o papel de cada emoção na qualidade dos processos decisoriais (Bechara, 2004; Bruin et al., 2020; Lerner et al., 2015). Vivências emocionais intensas podem prejudicar a qualidade da decisão, pois dificultam o processamento cognitivo da informação. No entanto, a antecipação de emoções a serem vivenciadas pode se mostrar benéfica para gerir melhor, por exemplo, a ansiedade inerente à decisão (Baumeister et al., 2007).

Desse modo, características individuais como a capacidade de regulação emocional e o estilo decisional passam a ser relevantes para prever e aperfeiçoar o desempenho, especialmente de militares de alto escalão (Ames et al., 2017). O estilo de tomada de decisão e a forma como a liderança militar gerencia suas emoções podem favorecer a satisfação de seus liderados, propiciando um clima mais propositivo e parcimonioso. A resposta comportamental apropriada às expectativas e necessidades do meio permite inferir ter havido um processo de adaptação àquela realidade social (Bendassolli, 2017). A regulação emocional (RE) eficaz prediz a satisfação de trabalhadores e o bom desempenho (Miao et al., 2016), além de predizer estilos

decisionais eficientes (funcionais e adaptativos) (Bandeira et al., 2000). Estratégias individuais para lidar com as próprias emoções no trabalho se mostram associadas a tomadas de decisões em grupo mais efetivas (Delfino et al., 2018). O desequilíbrio emocional ou uso de estratégias regulatórias inadequadas por policiais militares, contribui para a impulsividade e a não racionalidade na tomada de decisões (Oliveira & Santos, 2010). Sendo assim, a urgência de tomar decisões sob estresse extremo requer desses policiais um preparo emocional sob pena de afetar a eficácia do desempenho e colocar em risco a própria vida e a de seus colegas.

O estudo de Guimarães et al (2014) com policiais militares concluiu a favor da relação entre a percepção de se sentirem capacitados e treinados e o enfrentamento positivo ao estresse laboral gerado pelas situações de risco. A pesquisa de Alves (2013) sobre a tomada de decisão policial concluiu que sua eficácia depende da capacidade de quem toma a decisão encontrar e gerenciar as informações necessárias para a escolha e também de antever cenários, o que se aproxima de um estilo decisional do tipo Vigilante.

Estudo recente desenvolvido por Pinedo (2023) aponta para relações significativas entre modos específicos de RE e estilos decisoriais em trabalhadores de segurança pública de Portugal. As estratégias de RE desadaptativas e disfuncionais mostraram-se preditores de TD pouco efetivas (Hipervigilantes, Postergador Puro e Passando o Bastão). O uso de estratégias de RE funcionais atenua a tendência a adotar estilos decisoriais pouco efetivos/desadaptativos (Hipervigilantes, Postergador Puro e Passando o Bastão). Em outras palavras, diante de situações que evoquem emoções negativas, o uso de estratégias RE funcionais contribui para que o policial se distancie dos estilos de TD postergadores/evitativos ou impulsivos. Todavia, não se encontraram resultados significativos da contribuição das estratégias adaptativas sobre o estilo

decisional vigilante, considerado o mais efetivo. Estudos adicionais podem vir a contribuir para testar o papel de moderadores nesta relação, que poderiam ser incorporados ao treinamento emocional dos policiais militares.

Para as lideranças, a regulação emocional (RE) pode se mostrar funcional, pois proporciona maior consciência das próprias emoções. Os líderes que regulam mais apropriadamente suas emoções conseguem antever o impacto de suas respostas emocionais sobre os trabalhadores no ambiente laboral, com efeitos no desempenho das equipes e no bem-estar das pessoas (Gondim & Alberton, 2017; Tamir, 2016). Perfis de lideranças com estratégias adaptativas/funcionais de RE são associados a tomadas de decisões conscientes, rápidas e adequadas (Nascimento Bento, 2021). Assim, a capacidade de RE das lideranças mostra-se relacionada à qualidade do relacionamento com os liderados (Minayo, 2013; Sales, 2013; Schlichthing, 2014) e à precisão e assertividade da tomada de decisão no trabalho (Freitas et. al., 2019; Humphrey et al., 2016; Pelegrini et. al., 2018).

Alguns autores (Ashkanasy & Daus, 2002; Collins & Jackson, 2015; Humphrey, 2002) reconhecem que os líderes precisam responder de maneira ágil às demandas laborais, especialmente quando tomam decisões com base em poucas e incertas informações. Para os autores supracitados, antecedentes individuais como regulação emocional deficiente e pouca assertividade (capacidade de comunicar suas ideias com equilíbrio, sem ser agressivo nem passivo), contribuem para reações inapropriadas das lideranças (autoritarismo, retenção de informações, desrespeito às normas, etc), prejudicando a qualidade da tomada de decisão.

Outros estudos evidenciam que as respostas emocionais influenciam a tomada de decisão de forma tão consistente quanto a avaliação cognitiva (Bechara & Damasio, 2005; Damasio, 1994).

Os processos de TD que envolvem mais racionalidade, ou seja, uma avaliação cognitiva equilibrada e sistemática das alternativas (avaliar profundamente cada alternativa), tendem a ser mais adequados e diminuir os riscos em relação aos estilos de TD não-sistemáticos. Níveis altos de inteligência emocional têm se relacionado positivamente com estilos de tomada de decisão mais racionais/sistemáticos e demonstrado relação negativa com estilos de TD de esquiva, postergação ou impulsividade (Avsec, 2012; El Othman et al, 2020; Farnia et al, 2018; Poon, 2020; Reyna, 2018; Yip, et al, 2020).

A regulação emocional (RE) foi estudada em militares por Delfino et al (2018) para entender as estratégias usadas por cadetes militares diante de um dilema moral na situação de trabalho. Neste referido estudo, alguns modos de regulação emocional mostraram-se mais eficientes para mobilizar tomadas de decisões grupais satisfatórias. Os autores concluíram que as estratégias de regulação emocional descendentes e funcionais mais efetivas eram: Modificação da situação, Expressão das emoções, Reavaliação positiva e Reposicionamento da atenção. E as estratégias de RE ascendentes e adaptativas mais efetivas eram: Saborear o momento e Manifestação do comportamento. A ruminação, embora seja considerada disfuncional, mostrou-se ser uma estratégia adequada para mobilizar decisões grupais satisfatórias no referido estudo. Esse resultado traz novos indícios de que a classificação de uma estratégia como funcional/disfuncional pode depender da demanda de contexto da situação emocional (Reis & Faiad, 2014).

1.2 Caracterizando o escopo desta tese e o delineamento da pesquisa

Diante desse cenário e apoiada em estudos anteriores que buscaram entender as relações entre emoções e estilos decisoriais (Di Fabio et al., 2010; Delfino et al., 2018; Pinedo, 2023), esta tese

pretende contribuir para ampliar a compreensão sobre as relações entre os modos de regulação emocional e os estilos decisoriais sob condições de conflito em lideranças policiais militares de um Estado do Nordeste do Brasil. A presente tese buscou responder à seguinte **pergunta de pesquisa**: *Há efeitos dos modos de regulação emocional nos estilos decisoriais de oficiais da polícia militar?* Desse modo, o **objetivo geral** da tese foi o de trazer evidências das relações entre modos de regulação emocional (RE) e estilos de tomada de decisão (TD) em lideranças da Polícia Militar. A principal suposição foi a de que os modos de regulação das emoções adaptativos e funcionais se associam a estilos de tomada de decisão mais efetivos/adaptativos (nem impulsivos, nem evitativos). Procurou-se investigar se e o modo de regulação emocional de policiais em cargos de liderança predizem o tipo de estilo decisoriais adaptativo (vigilante) ou desadaptativo (hipervigilante e postergador). Como implicação prática espera-se que os insumos gerados contribuam para a elaboração de treinamentos de regulação emocional para policiais, potencializando a aprendizagem de estilos decisoriais mais adaptativos, especialmente para situações de risco e estresse.

Para testar essa relação, fez-se necessário fazer adaptações em instrumentos existentes, de modo a torná-los mais pertinentes à realidade policial militar. Assim, para se alcançar o objetivo geral foram definidos objetivos específicos alcançados mediante quatro estudos, especificados a seguir.

Os quatro estudos serão descritos brevemente a seguir.

ESTUDO 1: Revisão de Literatura Sistemática sobre estilos decisoriais e emoções em contexto de trabalho policial militar.

Pergunta: Quais os efeitos das emoções na tomada de decisão de trabalhadores policiais militares?

Objetivo específico: Identificar os estudos empíricos que trazem evidências das relações entre ‘tomada de decisão’ e ‘emoções’ em amostra de trabalhadores policiais militares.

ESTUDO 2. Evidências de validade de uma escala de estilos decisoriais para oficiais da PM

Pergunta: Quais são as evidências de validade de uma medida adaptada para avaliar os estilos decisoriais de oficiais da PM?

Objetivo específico: Adaptar e buscar evidências de validade de uma medida de estilos decisoriais em oficiais da PM.

ESTUDO 3. Evidências de validade de uma escala de Regulação Emocional para oficiais da PM (Retrab-PM)

Pergunta: Quais são as evidências de validade de uma medida adaptada para avaliar estratégias regulatórias de oficiais da PM?

Objetivo específico: Adaptar e buscar evidências de validade do Retrab-PM em oficiais da PM.

ESTUDO 4. Regulação emocional e seus efeitos no estilo decisoriais: Um estudo com oficiais militares

Questões de pesquisa: Há associação entre modo de regulação emocional e estilos decisoriais em policiais militares com cargos de liderança? Existiriam efeitos das estratégias de regulação emocional ascendente (RA) e descendente (RD) sob os estilos decisoriais Vigilante e Não-vigilantes? Algumas características do policial exercem papel moderador nestas relações?

Hipóteses e suas justificativas: Diferentes tipos de estratégias de Regulação Emocional (RE) repercutem no desempenho em determinados contextos de trabalho, contribuindo inclusive para mobilizar estilos de Tomada de Decisão (TD) mais conscientes, rápidos e adequados (Bandeira et al., 2000; Miao et al., 2016; Nascimento Bento, 2021). Em estudos com militares, Delfino et al (2018) demonstraram que o uso de tipos específicos de estratégias de regulação emocional descendentes e funcionais (redução de efeitos danosos de emoções negativas), e ascendentes e adaptativas (aumento dos efeitos benéficos de emoções positivas), contribuíram para tomada de decisões grupais mais satisfatórias, o mesmo não ocorrendo com tipos específicos de estratégias de regulação emocional ascendentes e desadaptativas (dificuldade de potencializar os benefícios das emoções positivas).

Em estudo desenvolvido por da Costa et al., (2018), buscou-se examinar as reações pessoais de militares à ordem anti-normativa de disparar em civis desarmados (conflito moral). Os resultados apontaram mais fortemente emoções positivas do que negativas (otimismo, esperança) nos que decidiram não atirar do que naqueles que decidiram atirar, que experimentaram mais emoções de ira, hostilidade e culpa. O grupo que decidiu não atirar relatou ter feito mais uso de estratégias de RE funcionais (modificação da situação, reavaliação cognitiva e expressão das emoções) do que disfuncionais.

Ao se levar em conta esses resultados empíricos formularam-se as hipóteses H1 e H2:

Hipótese 1: Estratégias RE adaptativas predizem positivamente o estilo de TD vigilante mais do que as RE desadaptativas.

Hipótese 2: Estratégias RE funcionais predizem positivamente o estilo de TD vigilante mais do que as RE disfuncionais.

O tempo de carreira permite ao policial fazer uso de estratégias mais efetivas para lidar com o estresse (Couto G et al., 2012). As lideranças policiais também tendem a vivenciar mais fortemente no cotidiano a administração de conflitos, a necessidade de apoio emocional aos liderados e a capacidade de lidar com suas próprias emoções nos momentos de decisões (Carna, 2009), o que, ao longo do tempo, tende a aumentar o uso de estratégias de regulação emocional as quais proporcionem mais bem-estar e favorecem o desempenho.

Na estrutura hierárquica da PM, a patente tem forte relação com o tempo de serviço, visto que os Oficiais são promovidos considerando os critérios de antiguidade (data da formatura do Oficialato) e merecimento (medalhas, cursos, feitos). Em estudos com policiais portugueses Pinedo (2023) encontrou evidências de que a RE funcional teve efeitos positivos no estilo de TD Vigilante (adaptativo), ao passo que as estratégias de RE desadaptativas e disfuncionais geram efeitos no estilo de TD Hipervigilante, o TD Postergador-Puro e o TD Passando o Bastão (estilos não-vigilantes). Sendo assim, a tomada de decisão policial sob risco, quando não relacionada a um equilíbrio emocional por parte do trabalhador, pode gerar reações com mais impulsividade e menos racionalidade (Oliveira & Santos, 2010).

Com base nesse entendimento foram formuladas as hipóteses H3, H4, H5 e H6:

Hipóteses 3: Oficiais de estilos de TD vigilante e de maior patente fazem mais uso de estratégias RE adaptativas (H3a), e mais uso de estratégias de RE funcionais (H3b) do que os não-vigilantes

Hipóteses 4: Oficiais de estilos de TD não-vigilante e de menor patente fazem mais uso de estratégias RE desadaptativas (H4a), e mais uso de estratégias RE disfuncionais (H4b) do que os vigilantes

Hipóteses 5: Oficiais de estilo de TD vigilante e de mais tempo de polícia fazem mais uso de estratégias RE adaptativas (H5a) e mais uso de estratégias RE funcionais (H5b) do que os não-vigilantes.

Hipóteses 6: Oficiais de estilo de TD não-vigilante e de menor tempo de polícia fazem mais uso de estratégias RE desadaptativas (H6a) e mais uso de estratégias de RE disfuncionais (H6b) do que os vigilantes

A partir da proposta de revisão sistemática de Literatura que compõe o Estudo 1 desta tese, foi percebida uma lacuna no que se refere a discussões que considerem o impacto do local de trabalho sob o trabalhador policial, enfocando na regulação emocional e nos estilos de TD. Na Capital, os policiais estão mais expostos a riscos pela presença de maior criminalidade (Constantino e Correia, 2013). Estudo de Bailey (2001) com polícias ostensivas de diversos países, concluiu que os de cidades pequenas geralmente têm a oportunidade de interagir mais de perto com a comunidade, podendo encontrar soluções mais cooperativas. A suposição é a de que locais menos violentos, com baixos índices de ocorrências policiais, podem favorecer o melhor enfrentamento do estresse inerente à profissão. Para testá-la formulou-se as hipóteses H7 e H8.

Hipóteses 7: Oficiais de Estilo de TD vigilante e que atuam no interior do Estado fazem mais uso de estratégias RE adaptativas (H7a), e mais uso de estratégias de RE funcionais (H7b) do que os não-vigilantes.

Hipóteses 8: Oficiais de Estilo de TD não-vigilante e que atuam na Capital do Estado fazem mais uso de estratégias RE desadaptativas (H8a), e mais uso de estratégias de RE disfuncionais do que os vigilantes (H8b).

A investigação sobre as experiências emocionais entre homens e mulheres tem sido objeto de estudos para entender o impacto dessa variável nos diversos contextos. Em pesquisa realizada com policiais (Mercadillo et al., 2015), constatou-se que, apesar de aspectos culturais de expressão emocional terem influenciado a aprendizagem na corporação, houve diferenças de efeitos entre os sexos, ilustradas pela ativação mais intensa em áreas cerebrais relacionadas à empatia em mulheres. Essa ativação teve efeito sobre os julgamentos morais em situações de sofrimento, favorecendo a tomada de decisões motoras para aliviar o sofrimento. Estudo apontou que mulheres policiais em cargos de liderança apresentaram maior nível de estresse e de problemas de saúde mental em relação aos homens que exerciam as mesmas funções (Bezerra et al, 2013). Diante dessas constatações, pretende-se enriquecer o campo de estudo explorando as hipóteses (H9, H10), que sugerem a moderação do sexo na relação entre o estilo de tomada de decisão e o modo de regulação emocional:

Hipóteses 9: Oficiais mulheres de estilo de TD vigilante fazem mais uso de estratégias RE adaptativas (H9a), e mais uso de estratégias de RE funcionais (H9b).

Hipótese 10: Oficiais homens de estilo de TD não-vigilante fazem mais uso de estratégias RE desadaptativas (H10a), e mais uso de estratégias de RE disfuncionais (H10b)

1.3 Justificativa da tese

Uma das expectativas dos resultados da tese é a de encontrar evidências das relações fortes entre as respostas dos oficiais que utilizam estratégias de RA adaptativas e RD funcionais com a predominância de estilos de TD Vigilante, que tem sido entendido como estilo mais adaptativo para decidir-se. Desse modo, espera-se **contribuir para fortalecer a perspectiva teórica de que a capacidade de regulação emocional contribui para a mobilização de estilo de TD mais**

adaptativo. Além disso, os resultados desta Tese poderão subsidiar programas de treinamento e desenvolvimento profissionais para militares, potencializando o uso de estratégias mais fortemente associadas ao estilo de TD Vigilante.

Como o estresse é inerente ao contexto policial militar, pela exposição a situações de risco ou traumáticas, os resultados desta Tese podem contribuir também para o melhor manejo do estresse por parte do policial no seu dia a dia de trabalho, potencializando o uso de estratégias regulatórias que reduzam os seus efeitos danosos ao bem-estar. Os afetos são importantes para a adaptação a situações difíceis, visto seu impacto no funcionamento psicológico (Ferreira et al., 2018). Alguns dos estressores estão também relacionados às próprias características culturais do militarismo: restrições, riscos, hierarquia, regras mais rígidas (Cole, 2014).

Assim, a investigação de fenômenos no contexto militar deve considerar essas especificidades, por isso vem crescendo o número de estudos de adaptação e construção de medidas que consideram esse contexto (Dantas et al, 2010; de Souza, 2017; Ferreira et al, 2018; Figueiredo-Ferraz et al., 2014; Reis & Faiad, 2014; Rosa & Hutz, 2008). A relevância de se observar as qualidades psicométricas dos instrumentos para a população-alvo a qual se pretende estudar, visa assegurar a maior confiabilidade do instrumento (Wilkinson et al. 1999).

Uma vez concluída esta introdução que ofereceu um mapa geral da tese, e dos estudos que a compõem, o próximo capítulo visa descrever com mais detalhes o contexto de interesse da Psicologia Organizacional e do Trabalho que envolve a Segurança Pública no Brasil, a Polícia Militar e novo perfil de trabalhador policial militar a partir das novas demandas da sociedade.

Capítulo 2:

2 CONTEXTUALIZAÇÃO DO ESTUDO

2.1 A Psicologia Policial e a Segurança Pública no Brasil

Historicamente o campo da Psicologia vem contribuindo para compreender e atuar melhor em ambientes militares (Rosa & Hutz, 2008) e de segurança pública. Nos Estados Unidos, a APA (*American Psychology Association*) conta com 54 divisões ativas, que são áreas de especialização da Psicologia, sendo a Divisão 19 dedicada à Psicologia Militar e a divisão 18 dedicada à Psicologia Policial e de Segurança Pública.

A divisão 19, possui as seguintes classificações: seleção e classificação, treinamento, ergonomia, estressores ambientais, liderança e efetividade de equipe, comportamento individual e de grupo, clínica psicológica, entrevistas e pesquisa, e situações e sujeitos especiais (APA, 2004). Já a divisão 18, volta-se para aplicação das leis nas instituições de segurança pública no desempenho de suas funções sociais, para garantir a eficácia, segurança e saúde dos envolvidos (APA, “preocupam-se em ajudar a aplicação da lei e outros funcionários e agências de segurança pública no desempenho de suas missões e funções sociais com eficácia, segurança, saúde e conformidade com leis e ética” (APA, 2022).

A Psicologia Policial e da Segurança Pública abrange uma ampla gama de aplicações voltadas ao suporte das instituições responsáveis pela aplicação da lei. Reconhecida oficialmente pela American Psychological Association (APA) como uma especialidade da psicologia profissional desde 2013, essa área interage de maneira direta com diversas outras divisões da APA, como a Psicologia Militar.

A Resolução Nº 3/2022 do Conselho Federal de Psicologia reconhece 13 áreas de especialidades profissionais, quais sejam: Psicologia Escolar e Educacional; Psicologia Organizacional e do Trabalho; Psicologia de Tráfego; Psicologia Jurídica; Psicologia do Esporte; Psicologia Clínica; Psicologia Hospitalar; Psicopedagogia; Psicomotricidade; Psicologia Social; Neuropsicologia; Psicologia em Saúde; e Avaliação Psicológica. Desse modo, no Brasil, não existem oficialmente essas divisões ou especialidades da Psicologia Militar ou Psicologia Policial e de Segurança Pública, mesmo sendo as áreas que mais geram emprego no país (de Souza, 2017). Os estudos nesses campos abarcam trabalhadores e gestores das Forças Armadas (Exército, Aeronáutica e Marinha) e das Forças Auxiliares (Polícias Militares e Bombeiros Militares), para atender às suas especificidades.

Essa área de enfoque da Psicologia Policial e Segurança Pública se expressa no Brasil por meio de grupos de pesquisa (como o Grupo de Trabalho em Psicologia e Segurança da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia- ANPEPP) e um centro de referência em estudos psicológicos aplicados às Forças Armadas (Centro de Estudos de pessoal - CEP) do Exército Brasileiro e das Forças Auxiliares de Segurança Pública. Estudos em nível de mestrado e doutorado também demarcam a área da Psicologia Policial e da Segurança Pública brasileira, inclusive de policiais nas escolas de Formação das Forças Armadas, revelando uma tendência a investigar aspectos diversos desse contexto de trabalho.

O Grupo de Trabalho em Psicologia e Segurança da ANPEPP tem como objetivo consolidar e desenvolver a área, congregando pesquisas para tornar mais robusto esse campo. Essas ações são relevantes para o futuro reconhecimento dessa especialidade no Brasil, favorecendo os avanços e intervenções nessa área.

2.2 As Forças Armadas e a História da Polícia Militar no Brasil

A Constituição Federal (1988) em seus artigos 142 e 144 define o papel das Forças Armadas e das Forças de Segurança. As Forças Armadas, formadas pela Marinha, pelo Exército e pela Aeronáutica, são caracterizadas como instituições nacionais permanentes e regulares, as quais possuem como preceito a hierarquia e a disciplina. Possuem como autoridade suprema o Presidente da República e têm a função de defesa territorial e da soberania nacional. No que se refere à Segurança Pública, a Constituição define que deve ser exercida pelos Estados para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, por meio dos seguintes órgãos: I - Polícia Federal; II - Polícia Rodoviária Federal; III - Polícia Ferroviária Federal; IV - Polícias Civis; V - Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares. Por previsão Legal em situações específicas, as Forças Armadas poderão atuar na segurança pública, que são ações típicas das Forças de Segurança.

As instituições de Polícia Militar no Brasil, ainda que militarizadas, têm natureza civil e a função de garantir a ordem, assegurando o cumprimento da lei em defesa da sociedade (Azevedo, 2017). A história da Polícia Militar (PM) é marcada pelos desdobramentos do período imperial no Brasil (1809, com a chegada da família Real), quando sua função era preservar a ordem pública e a proteção interna das províncias. A organização da estrutura de trabalho é inspirada no modelo Europeu do século XVIII, sendo os pilares básicos a hierarquia e a disciplina (Silva, 2009; Silva & Vieira, 2008; Souza & Minayo, 2017).

A Teoria da dissuasão, a qual aponta que a certeza de uma sanção é capaz de evitar o ato criminoso, é o alicerce das Políticas Públicas de Segurança no Brasil e em outros países (Zanetic et al., 2016). Isso repercute na visão de que o policiamento ostensivo, a vigilância e as duras

penas são medidas efetivas para o combate ao crime. A figura do policial, para um Governo que tem como base a visão dissuasiva, é fundamental para a manutenção desse controle e vigilância. A lógica instrumental do não cometimento do crime é reafirmada e as ações de caráter punitivo são mais valoradas em detrimento das de caráter preventivo.

A partir da década de 1960, as PM's do Brasil focaram exclusivamente no policiamento ostensivo fardado, sendo responsável pela proteção coletiva e o combate ao crime. Assim, cabe a esses policiais militares garantir a ordem dos estados, de maneira preventiva ou ostensiva, podendo atuar no nível Federal. A atuação dos policiais militares também abrange a assistência a vítimas em circunstâncias de acidente ou crime, a tentativa de conciliação de conflitos conjugais/familiares/comunitários, e a garantia do direito de circulação dos indivíduos (Silva, 2009).

Durante o período ditatorial (1964 a 1985), as polícias militares atuavam no controle político ideológico, sendo forte seu papel de uso da força na manutenção da ordem e no controle social. No período pós-ditatorial (pós 1985), a ação da polícia militar ainda era carregada de arbitrariedade e com baixa aceitação popular em suas ações de combate ao crime e à manutenção da ordem (Mesquita Neto, 2004). Assim, a mudança para o regime democrático requeria novas práticas policiais, e, por conseguinte, nova reestruturação do modelo de trabalho e competências por parte dos policiais.

A filosofia de policiamento comunitário teve sua origem na década de 1970 na América do Norte e Europa Ocidental (Mesquita Neto, 2004). Surge como uma alternativa inovadora no funcionamento das polícias para o combate à criminalidade diante de um cenário mundial que valorizava a democracia e a participação popular. No final da década de 1990, a estratégia

organizacional de implantação das polícias comunitárias chegou ao Brasil, após sucessivas tentativas de aproximação da população (Souza, 2013) para elevar a efetividade das ações e objetivos institucionais, e ainda como uma resposta às denúncias de arbitrariedade e abuso de poder dos policiais à época, o que culminava na perda de confiança na instituição.

Na década de 1990, com a criação da SENASP (Secretaria Nacional de Segurança Pública), houve um incremento do Governo Federal dos repasses de recursos para os Estados, fomentando assim iniciativas na área de formação, além da criação da Força Nacional de Segurança Pública (Azevedo & Nascimento, 2016). Esse cenário contribuiu para que se iniciassem mudanças nas práticas de gestão das polícias militares no Brasil.

Diferenciando-se da Polícia Civil, também órgão da esfera estadual, dedicado às funções de investigação dos crimes, a Polícia Militar fortalece sua identidade de ação preventiva e repressiva ao longo da história (Azevedo & Nascimento, 2016). Essas duas polícias do âmbito estadual, civil e militar, possuem culturas organizacionais bem diferentes e competências delimitadas, ainda que na prática se observe uma concorrência de atribuições e disputa de prerrogativas.

As primeiras Polícias Militares do Brasil foram criadas ainda no período Imperial, com a chegada da família Real, por volta de 1809 e 1825, e tinham como função principal atuar nas tensões e conflitos dos movimentos escravocratas e abolicionistas nas Províncias (Ramalho Neto, 2012). Atualmente, as Secretarias de Segurança Pública dos Estados são os órgãos governamentais responsáveis por desenvolver suas ações nos municípios por meio de Regiões Integradas de Segurança Pública (RISP). As RISPs são conjuntos de Áreas Integradas de Segurança Pública (AISP) que agrupam segmentos territoriais, compostas por Municípios,

Distritos Municipais ou bairros, as quais delimitam a atuação integrada da Polícia Civil (PC), Polícia Militar (PM) e Departamento de Polícia Técnica (DPT) (da Silva Araujo et al., 2021).

As PMs contam com trabalhadores policiais que desempenham funções administrativas e finalísticas (Anuário de Segurança Pública, 2022). Segundo dados do Fórum de Segurança Pública (2023) sobre as mortes de policiais civis e militares em 2022, o principal motivo seriam os confrontos ou lesão não natural durante o período de folga, seguido do suicídio e, por último, o confronto em serviço. Dados de 2022 apontam que 161 policiais foram assassinados (sendo 70% em folga) e 82 policiais que cometeram suicídio em todo o Brasil.

2.3 A estrutura hierárquica da Polícia Militar

Na hierarquia da polícia militar (PM), fortemente influenciada pela estruturação das Forças Armadas-Exército (Silva & Vieira, 2008), os Oficiais situam-se mais próximos do topo da pirâmide do poder e são responsáveis por processos de tomada de decisão mais estratégicas, sem deixar de vivenciar tomadas de decisões operacionais em campo também. Na maioria dos Estados brasileiros, a carreira do Oficialato se inicia pelo Curso de Formação de Oficiais (CFO), com duração aproximada de três anos e exigência posterior de um período de ‘estágio’ de um ano como Aspirante a Oficial, antes da primeira titulação de Tenente.

Esse curso de formação equivale a uma formação de nível superior, obtendo o concluinte a titulação de ‘Gestor em Segurança Pública’. Depois do posto de Tenente, o Oficial pode chegar a ser promovido, por antiguidade ou merecimento, aos postos de: Capitão, Major, Tenente-Coronel e Coronel. Na hierarquia, abaixo dos postos dos Oficiais estão os postos de Soldados, seguidos

de seus superiores imediatos, os Cabos, Sargentos e Subtenentes (Azevedo & Nascimento, 2016).

Em dezembro de 2023 foi sancionada a Lei Federal nº 14.751, conhecida como Lei Orgânica Nacional das Polícias Militares e dos Corpos de Bombeiros Militares (LONPM). Essa Lei, dentre outras providências, uniformiza a gradação dos postos das PMs e bombeiros militares no Brasil, incluindo competências e requisitos, estabelece diretrizes comuns de organização, funcionamento, competência, direitos e deveres.

Os Tenentes são Oficiais Subalternos, em geral responsáveis por coordenar atividades de rotinas mais operacionais. A segunda patente dos Oficiais é a de Capitão, conhecidos como Oficiais Intermediários. Os Capitães realizam rotinas de gestão administrativa e operacional, podendo inclusive ocupar funções de comando destinadas a oficiais superiores. Em seguida, na hierarquia da PM, tem-se a patente de Major, dando início aos Oficiais Superiores e elevando a ênfase do papel relacionado à estratégia. As últimas e mais elevadas patentes na carreira militar da polícia são as de Tenente-Coronel e Coronel, os quais gerenciam rotinas de grande amplitude territorial e de complexidade.

As promoções ocorrem respeitando-se rigoroso sistema de antiguidade (data de formatura de oficialato e tempo na atual patente) e merecimento (envolve ações de louvor reconhecidas, participação em cursos formatados pela instituição, em grupos de trabalho especiais, recebimento de medalhas de reconhecimento público). Essas nomeações de progressão de carreira são oficialmente realizadas pelos respectivos Governadores de Estado (Poder Executivo), a quem as PMs são subordinadas.

2.4 Identidade e competências do policial militar

A identidade do trabalhador policial e sua relação com a comunidade vem sendo estudada desde o surgimento da corporação (Antunes et al., 2018; Dorneles et al., 2017; Souza & Minayo, 2017). A identidade profissional, fortemente delineada, contribui para sua diferenciação num grupo ocupacional de expressiva importância para o social. No cotidiano, a hierarquia, o alto índice de criminalidade e o reconhecimento da comunidade são fatores que pesam na formação da identidade desses profissionais (Azevedo & Nascimento, 2016; Benevides et al., 2014).

Os trabalhadores policiais militares estão expostos a um conjunto de exigências advindas da própria atividade profissional e do meio social, como o combate à crescente violência nos centros urbanos (Silva & Vieira, 2008). Ainda segundo Souza e Minayo (2017), a falta de reconhecimento por parte da sociedade e das autoridades é fator gerador de insatisfação nos policiais.

O tipo de trabalho perigoso, o qual pressupõe constante exposição e risco de morte, exige dessa categoria ocupacional habilidades para pensar e agir rápido. O índice de mortalidade de policiais militares é considerado elevado no Brasil (da Silva Araujo et al., 2021), seja em serviço ou fora dele, pois sua condição de policial pode ser identificada por delinquentes fora do seu horário laboral (Souza & Minayo, 2017). Assim, além de outros atributos técnicos, é necessária adequada capacidade de controle emocional e de tomada de decisão para que o desempenho profissional seja satisfatório.

O poder discricionário, que proporciona ao agente policial o poder de escolha e de tomada de decisão -dentro do limite da lei- diante de uma ocorrência, requer dessa categoria de trabalhadores habilidades de regulação emocional para lidar adequadamente com tais rotinas, seja no nível estratégico ou operacional (Gonçalves, 2014). Características como capacidade de

regulação emocional e uso de algumas estratégias específicas de RE, tendem a impactar positivamente nos processos decisórios (Delfino et al., 2018; Humphrey et al., 2016; Pinedo, 2023), além de estarem associados a estilos de tomada de decisão mais efetivos para determinadas realidades laborais.

Evidências estatísticas da ineficácia da conduta arbitrária e distante da população, contribuiu para tentativas das polícias brasileiras de aproximação com as comunidades (Mesquita Neto, 2004). Isso passou a ser uma diretriz de policiamento que alcançou bons resultados em outros países, sendo também mais condizente com a democracia. Com as mudanças nas perspectivas de se entender o novo papel da polícia militar (PM) numa sociedade democrática e que demanda maior participação popular, as políticas de segurança pública passaram a incentivar a aproximação da PM com as comunidades, e isso vem tendo implicações no perfil exigido desse trabalhador, e um deles seria maior equilíbrio para lidar com as novas demandas emocionais que se fazem presentes no seu dia a dia de trabalho (Santos et al., 2019).

A subjetividade desses trabalhadores vem sendo cada vez mais considerada nos estudos acadêmicos, visto não apenas os dados alarmantes dos últimos anos no número de afastamento do trabalho por problemas de saúde mental (suicídio, alcoolismo e transtornos psiquiátricos), como também pelas greves e manifestações da categoria reivindicando melhores condições de atuação (Silva & Vieira, 2008; Santos, 2017). Percebe-se como crescente o número de profissionais ainda em início de carreira que se afastam do trabalho por motivos relacionados à saúde mental, e esses dados fazem com que as lideranças militares reflitam sobre suas práticas de gestão e sobre o processo formativo desses policiais. Em 2022, 82 suicídios de policiais militares foram registrados (Anuário de Segurança Pública, 2023).

Pode-se perceber que existem regras formais e informais de manifestação de comportamentos e afetos para essa categoria ocupacional. Algumas emoções são requisitadas em alguns momentos, como a raiva, para ajudar a realizar alguma atividade e impor respeito. Em contrapartida outras emoções podem mostrar-se inapropriadas, e devem ser suprimidas, principalmente para não demonstrar fraqueza ou carência de racionalidade. Entender essas regras de expressão emocional típicas de cada ambiente faz parte do repertório de muitos trabalhadores, para que eles tenham maiores chances de êxito na realização de suas tarefas laborativas e consigam preservar seu bem-estar (Guedes et al., 2020). No caso dos policiais, essa capacidade de entender as regras de expressão emocional e de regular as próprias emoções tem sido apontada na literatura como preditora de saúde psíquica e melhor desempenho no trabalho.

Com a ocorrência da pandemia, essa categoria de trabalhadores foi solicitada a revisitar questões relacionadas à discricionariedade e à emoção no trabalho, visto atuar na linha de frente no combate à violência na sociedade (Matarazzo et al., 2020). Assim, reitera-se a importância de se compreender melhor a relação de características pessoais do trabalhador na atuação policial, sendo as competências emocionais cada vez mais requeridas para lidar com contextos de estresse crônico e risco.

Esta tese visa contribuir para a produção do conhecimento em POT e sua utilidade social, ao desenvolver estudos que permitam a melhoria da saúde e da qualidade de vida do Policial Militar, importante categoria profissional, que zela pela segurança social. Espera-se trazer insumos sobre as relações entre os modos de regulação emocionais de oficiais de polícia e seus estilos de tomada de decisão, que venham a ser utilizados no processo de formação desses

oficiais. A tese se encontra organizada em quatro estudos, apresentados sob a forma de artigos a serem submetidos a periódicos científicos para fins de publicação.

Estudo 1: Tomada de Decisão e Emoções no contexto Policial Militar: uma Revisão Sistemática de Literatura

Resumo: Emoções impactam na qualidade da tomada de decisão de policiais militares. Foi realizada uma revisão sistemática de literatura orientada pelo protocolo PRISMA, buscando caracterizar os estudos empíricos sobre tomada de decisão e emoções em amostra de policiais militares e correlatos em outros países, para responder à pergunta sobre os efeitos das emoções dos policiais militares na tomada de decisão (TD). As bases de dados consultadas foram: PubMed, *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (Lilacs) e mais nove Revistas Científicas brasileiras em Segurança Pública, de artigos empíricos disponíveis entre janeiro de 2010 e dezembro de 2022, com os descritores ‘*decisão*’, ‘*emoção*’ e ‘*policiais*’ em português e inglês. Os artigos foram analisados por duas revisoras independentes. Foram revisados 10 artigos organizados em três categorias: 1) Reconhecimento da emoção como antecedente da TD; 2) TD sob pressão e estresse; 3) Treinamento em RE e impacto na TD. Os resultados apontaram a escassez de estudos sobre tomada de decisão e sua relação com as emoções em policiais militares. Os resultados empíricos sugerem que as emoções têm efeitos na TD, sendo que o uso de estratégias de regulação emocional adaptativas, e o treinamento da regulação emocional em momentos de pressão ou estresse estão associados a decisões mais equilibradas (nem impulsivas nem postergadoras).

Palavras-chave: Decisão, emoções, policiais militares, revisão sistemática.

Estudo 2: Adaptação e Evidências de validade da Melbourn Decision-Making Questionnaire para oficiais militares (MDMQ-Br-PM)

Resumo: O objetivo deste estudo foi adaptar e buscar evidências de validade da estrutura interna da MDMQ – *Melbourn Decision-Making Questionnaire* para o contexto de trabalho policial militar. A escala original avalia quatro estilos de tomada de decisão sob risco ou estresse: estilo Vigilante, Hipervigilante, Postergador Puro e Postergador Passando o Bastão, referentes às quatro estratégias de enfrentamento do tomador de decisão sob estresse. A escala tomada como referência para a adaptação foi a traduzida para o português. Participaram do estudo 339 trabalhadores policiais militares de um Estado do Nordeste, com funções de liderança (Capitão, Major, Tenente-Coronel e Coronel). Os resultados do MDMQ-Br-PM para o contexto policial

militar, mediante análises paralelas com suporte do *software Factor*, revelou dois fatores: o estilo de tomada de decisão adaptativo (que engloba o estilo original Vigilante) e outro desadaptativo (que congregou os outros três estilos da escala original), contrariando a versão original de quatro fatores. Os resultados foram discutidos à luz da perspectiva da Teoria da Decisão sob Conflito de Jannis e Mann, base da medida, considerando a realidade do policial militar. A MDMQ-Br-PM apresentou propriedades psicométricas que permitem seu uso para o diagnóstico e treinamento de tomadores de decisão nas polícias militares.

Palavras-chave: estilos de tomada de decisão; psicometria; validação; análise fatorial; policial militar

ESTUDO 3: Adaptação e Evidências de validade da Escala de Regulação Emocional no Trabalho para oficiais militares (Retrab-PM)

Resumo: O objetivo deste estudo foi adaptar e buscar evidências de validade da estrutura interna da Retrab-PM para o contexto de trabalho policial militar. A escala original avalia dois modos de regulação emocional: regulação ascendente (emoções positivas) que prevê maior uso de estratégias adaptativas, e regulação descendente (emoções negativas) que prevê maior uso de estratégias funcionais. A escala tomada como referência para este estudo foi adaptada ao contexto de trabalho geral no Brasil. Participaram do estudo 339 trabalhadores policiais militares de um Estado do Nordeste, com funções de liderança (Capitão, Major, Tenente-Coronel e Coronel). Os resultados da Retrab-PM para o contexto policial militar, mediante análises paralelas com suporte do Software Factor, revelaram dois fatores para cada modo de regulação emocional (RD e RA), corroborando a versão original. Os resultados foram discutidos à luz da perspectiva do ciclo de Regulação Emocional de Gross, base da medida, considerando a realidade do policial militar. A ReTrab-PM apresentou propriedades psicométricas que permitem seu uso para o diagnóstico e treinamento de modos de regulação emocional mais funcionais e adaptativos em lideranças policiais.

Palavras-chave: regulação emocional; psicometria; validade; análise fatorial; policia militar

ESTUDO 4: Regulação emocional e seus efeitos no estilo decicional de oficiais militares

Resumo: A adequada regulação emocional se faz indispensável para o bom desempenho na área da segurança pública, principalmente para lideranças policiais, que tomam decisões as quais impactam em subordinados, na corporação e na sociedade. O objetivo deste estudo com oficiais da Polícia Militar foi analisar as associações entre estratégias de regulação emocional ascendente (RA) e descendente (RD) e os estilos decisoriais vigilante e não-vigilante. Este teste de modelo

preditivo exploratório investiga essas relações para responder às questões de pesquisa: Há associação entre modo de regulação emocional (RE) e estilos decisoriais em policiais militares? Existiriam efeitos das estratégias de regulação emocional ascendente (RA) e descendente (RD) sob os estilos decisoriais vigilante e não-vigilante? Algumas características do policial exercem papel moderador na relação entre essas variáveis? Para desenvolver o estudo, foram utilizadas medidas adaptadas ao contexto policial militar: a Retrab-PM, que avalia os modos de Regulação Emocional e a *Melbourn Decision-Making Questionnaire* -MDMQ-Br-PM que avalia os estilos de tomada de decisão. Participaram do estudo 339 trabalhadores policiais militares de um Estado do Nordeste, com funções de liderança (Capitão, Major, Tenente-Coronel e Coronel). Os resultados das análises estatísticas de regressão revelaram que o uso de estratégias de RE adaptativas e funcionais foi capaz de prever a tomada de decisão adaptativa, que se alinha ao estilo vigilante do modelo de Janis e Mann. Por sua vez, o uso de estratégias de RE disfuncionais foi capaz de prever a tomada de decisão desadaptativa, que se alinha ao estilo de TD não-vigilante (impulsivo ou postergador). O sexo modera a relação entre RE funcionais e Estilo de TD vigilante, que se mostrou significativa e positiva em Oficiais mulheres, reafirmando que a essa variável merece receber maior enfoque em estudos futuros.

Palavras-chave: regulação emocional; estilos de tomada de decisão; teste de modelo; análise fatorial; polícia militar

7. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES DA TESE

7.1 Principais conclusões dos estudos da tese

A elaboração desta tese decorreu do interesse em aprofundar os estudos sobre o impacto das emoções nos estilos de decisão no contexto militar. Pretendeu-se utilizar modelos teóricos coerentes para esclarecer as relações entre variáveis estudadas (emoções e decisão) e aperfeiçoar o campo de desenvolvimento de medidas psicológicas para contextos específicos. O trabalho policial é apontado como propício à vivência do estresse e ansiedade devido à constante exposição a situações de ameaça e risco, como abordagem de suspeitos, respostas a desordens sociais em eventos, controle de multidões etc (Nieuwenhuys et al., 2015).

Para compor a tese desenvolveram-se quatro estudos. O primeiro deles foi uma revisão sistemática de literatura. O segundo e o terceiro estudos visaram adaptar e buscar evidências de validade de medidas adaptadas ao contexto militar para testar um modelo. Os três estudos foram etapas importantes para alcançar o objetivo geral, o de trazer evidências das relações entre modos de regulação emocional (RE) e estilos de tomada de decisão (TD) em lideranças da Polícia Militar. Esse modelo foi testado em uma amostra de oficiais da Polícia Militar de um Estado do Nordeste brasileiro, descrito no estudo 4.

O primeiro estudo, um estudo de revisão sistemática sobre o papel das emoções em decisões de policiais, permitiu a construção de uma análise crítica sobre os achados empíricos acerca destas relações em trabalhos anteriores. Por meio da revisão sistemática ficaram mais evidentes as lacunas sobre estudos empíricos que tratam os temas emoções e decisão de forma relacionada em amostra de trabalhadores policiais (Jonker, 2012; Kammeyer-Mueller et al., 2013; Tunguz, 2013).

Neste aspecto, considera-se que esta revisão teve uma contribuição adicional importante ao sugerir que as emoções dos policiais geram efeitos nas suas decisões. Foram organizadas três categorias explicativas sobre essas possíveis relações entre emoções e decisão de policiais: a) “Reconhecimento da emoção como antecedente da TD” - o reconhecimento da emoção do outro como antecedente da tomada de decisão de policiais. Saber discernir sobre qual emoção o outro expressa parece ser um importante antecedente da TD policial, visto a influência nos processos cognitivos como o de julgamento, que por sua vez, levam a mobilizar tomadas de decisão naquele cenário; b) “Tomada de Decisão sob pressão e estresse” - sob condições de estresse e pressão, o estado emocional do policial favorece tanto respostas mais rápidas e imprecisas nos momentos de julgamento e decisão, quanto promove um estado de alerta, que contribui para sua sobrevivência

e autopreservação; c) “Treinamento em Regulação Emocional e impacto na Tomada de Decisão” - treinamentos consistentes podem ajudar os policiais a regularem suas emoções em momentos críticos. Como contraponto, a valência da percepção de risco de vida pode ser uma variável a ser considerada e que pode estar relacionada à TD menos eficiente, mesmo em equipes treinadas.

A simulação de tiros ainda é o recurso metodológico mais usado nas pesquisas empíricas para se avaliar a qualidade da tomada de decisão em policiais, talvez por ser essa uma atividade comum para o ofício e potencialmente perigosa. Por outro lado, não se identificou nas pesquisas esforços de adaptação das medidas para contextos específicos, como os contextos de trabalho de policiais. Esta revisão também evidenciou a carência de estudos brasileiros que se proponham a analisar os fenômenos das emoções e da tomada de decisão de forma integrada em policiais.

Diante destas necessidades identificadas, os estudos 2 e 3 se propuseram a adaptar medidas e a buscar evidências de validade para o contexto de trabalho policial militar, contribuindo para melhorar as qualidades psicométricas dos instrumentos para uma população-alvo com características bem definidas (Wilkinson et al. 1999). Os estudos de adaptação de medida ao contexto policial militar são crescentes (Dantas et al, 2010; de Souza, 2017; Ferreira et al, 2018; Figueiredo-Ferraz et al., 2014; Reis & Faiad, 2014; Rosa & Hutz, 2008) diante da necessidade de se considerar investigar fenômenos com mais precisão e pertinência. Desse modo, um segundo contributo desta tese foi apresentar evidências de validade de duas medidas (regulação emocional e estilo decisional) sensível ao contexto policial militar. A primeira medida, MDMQ-Br-PM, avalia numa escala bifatorial de 13 itens os estilos vigilantes e não-vigilantes de Tomada de Decisão. A segunda medida, Retrab-PM, avalia dois modos de regulação emocional, cada um deles com 12 estratégias de regulação emocional. Assim, com o processo de adaptação ao contexto de

trabalho policial militar, foram apresentadas também evidências de validade de conteúdo dessas escalas adaptadas.

Uma reflexão interessante sobre o modelo bidimensional encontrado nesta amostra de policiais para a medida de estilos decisoriais, seria sobre como o modelo de pensamento dicotômico (certo e errado, dentro da perspectiva da Lei), pode ter influenciado o comportamento da escala MDMQ em expressar dois fatores: estilos vigilantes e não-vigilantes. Em estudos anteriores com amostras de brasileiros, a mesma escala se comportou de modo a expressar três ou quatro fatores, apresentando com maior detalhamento os sub-estilos não-vigilantes.

Uma das expectativas dos resultados da tese era a de encontrar evidências das relações entre as respostas dos oficiais que utilizam estratégias de RA adaptativas e RD funcionais com a predominância de estilos de TD Vigilante. Por meio do estudo 4, que realizou teste de modelo preditivo, essas evidências de relações mostraram-se significativas, confirmando as suposições iniciais. Estratégias de RE funcionais e adaptativas podem mobilizar estilos de tomada de decisão mais rápidos e eficientes no trabalho (que se aproximam do que Janis e Mann conceituam como estilo Vigilante) (Bandeira et al., 2000; Miao et al., 2016; Nascimento Bento, 2021). Adicionalmente, o sexo do policial pode ser um moderador importante nesta relação entre modo de regulação emocional e estilo de tomada de decisão, principalmente diante de vivências emocionais negativas, quando as mulheres de estilo vigilante usam mais estratégias funcionais que os homens.

A variável de sexo ter se mostrado um moderador relevante, reforça as discussões sobre o quanto a mulher, mesmo diante de um contexto de cultura institucional que valoriza a virilidade, expressa peculiaridades na forma de enfrentamento ao estresse (Mercadillo et al., 2015). Ainda

que existam regras de expressão emocional (Guedes et al., 2020), as mulheres parecem apresentar um funcionamento característico para regular as emoções em momentos de decisão sob estresse ou risco.

7.2 Implicações teóricas e práticas

Outro ponto relevante nesta tese foi o de investigar a relação entre esses fenômenos em lideranças policiais. Sabe-se que a capacidade de regulação das emoções do líder pode impactar o processamento cognitivo das informações relacionadas ao ambiente de trabalho e à qualidade da tomada de decisão (Alicia, 2000; George, 2000; George & Dane, 2016; Peneva & Mavrodiev, 2013). Essa tese fornece mais subsídios ao campo da Psicologia do Trabalho e à Psicologia Policial e da Segurança Pública para demonstrar que a maneira como os líderes manejam suas emoções pode impactar de forma significativa a forma como ele toma decisões no trabalho, de modo a afetar os que se encontram sob seu comando ou supervisão.

Esta tese partiu da relevância da necessidade de domínio emocional na carreira policial (Fridman et al., 2019; Muniz et al. 2007; Thadeu et al. 2008). Reconheceu-se também que o estresse, a pressão e o conflito (Oliveira & Queirós, 2012; Figueiredo-Ferraz et al., 2014; Cole., 2014; Rodrigues et al., 2017), vivência de situações de maior risco e a incerteza e perigo (Hwang et al., 2020; van Maanen, 2010) constituem partes essenciais do trabalho policial. É preciso reconhecer ainda que o policial lidar com diversos públicos como vítimas, suspeitos, cidadãos comuns, colegas e superiores, que tornam ainda mais desafiador o manejo emocional no seu dia a dia de trabalho (Guedes et al., 2020). Os resultados desta Tese podem contribuir para o melhor manejo do estresse por parte do policial no seu cotidiano laboral, identificando o uso de estratégias que levam a um estilo de TD não-vigilante e potencializando o uso de estratégias

regulatórias que reduzam os seus efeitos danosos ao bem-estar. Sendo assim, esta tese explicita evidências de um modelo preditor de saúde mental em policiais militares.

As emoções são relevantes para a adaptação a situações adversas, visto seu impacto no funcionamento fisiológico e psicológico (Ferreira et al., 2018). Por meio desses resultados, esta Tese poderá servir para subsidiar programas de treinamento e desenvolvimento profissional para policiais militares, potencializando o uso de estratégias mais fortemente associadas ao estilo de TD Vigilante. Desse modo, a interface entre a Psicologia e a área da Segurança Pública ganha mais robustez, método e sistematização, já que os estudos empíricos proporcionam evidências capazes de tornar mais precisos e eficazes as ações para esses trabalhadores, com impacto na comunidade.

7.3 Limitações

Algumas limitações dos estudos desta tese para aperfeiçoamentos futuros precisam ser apontadas. Na revisão de Literatura, torna-se necessário ampliar as bases de dados consultadas, tendo em vista o número de estudos revisados. Pode-se afirmar que as escolhas das bases e palavras-chave possam ter limitado o número de artigos que compuseram a base de análise.

Nos estudos 2 e 3, que se propuseram a adaptar medidas ao contexto policial militar, deve ser considerado o tamanho da amostra e a representatividade dos subgrupos, em especial no que se refere à patente. A opção por cargos de liderança, também acabou limitando o alcance públicos de menor patente, mas que igualmente tomam decisões com efeitos para o público com o qual interagem.

Adicionalmente, importante frisar, que apesar do tamanho da amostra ter sido reduzida, abarca um percentual significativo no que se refere ao total de Oficiais representantes de cada

patente. Do mesmo modo, as mulheres, ainda que em número reduzido, representam percentual considerável do total de mulheres Oficiais desta instituição.

O estudo quatro, que de fato representa o objetivo principal da tese necessita ser testado em outras amostras similares, tendo em que vista que a não corroboração de algumas hipóteses pode sinalizar uma especificidade da amostra do estudo. Dito de outro modo, a efetividade das estratégias de RE pode ser fortalecida ou enfraquecida, a depender de cada contexto de trabalho (Ashkanasy & Dorris, 2017; Gyurak et al., 2011).

Em consonância, a análise de modos de regulação emocional e de estilo decisional por meio de escalas de autorrelato podem contribuir de forma limitada para a compreensão de fenômenos psicológicos complexos, já que refletem uma percepção do próprio sujeito. O caráter hipotético da escala de regulação emocional e o caráter retrospectivo da escala de estilos decisoriais (em que o sujeito tem que se recordar sobre situações que costuma se sentir ou agir de tal forma) também aparecem como limitações da tese. Isso porque, a complexidade dos cenários de trabalho dos policiais militares, inclusive com a diversidade de demandas emocionais a partir dos diversos atores com os quais os policiais interagem, não foram contempladas nessas medidas.

7.4 Sugestões de estudos futuros

Finalmente, realizar estudos que avaliem a estabilidade das medidas aqui adaptadas (Retrab-PM e MDMQ-Br-PM) ao longo do tempo poderá reforçar as qualidades psicométricas inicialmente encontradas. Sugere-se ampliar os estudos empíricos de teste de modelo e de moderação para policiais com patentes mais baixas, abarcando também maior representatividade em subgrupos das amostras, como sexo, patente, idade, alocação, pode fortalecer ainda mais o campo de Avaliação Psicológica voltado à Segurança Pública.

Considerar variáveis externas de critério, sobre a qualidade da tomada de decisão também poderia contribuir para um posicionamento mais preciso sobre a pertinência da demarcação entre o que seria considerado adaptativo e funcional para o contexto policial militar. De todo modo, considera-se que os estudos desta tese trazem avanços para a contribuição da Psicologia no campo da segurança pública, embora se reconheça a necessidade de aprofundamentos e diversificação metodológica para trazer aportes robustos de cunho teórico, empíricos e práticos para um campo tão especializado e desafiador como este.

REFERÊNCIAS

- Abdullah, M. E. R. T. The Effects of Emotional Intelligence-Oriented Psycho-Education Programme on Problem Solving and Decision-Making Skills. *International Journal of Disabilities Sports and Health Sciences*, 6(2), 193-203.doi: 10.22201/udg.24489833e.2023.2.138
- Alcanfor, L. M. (2016). Qualidade de vida no trabalho policial: as estratégias organizacionais para minimizar os impactos da privação de Sono à saúde do Policial Militar que desempenha a radiopatrulha noturna. *Revista Brasileira de Estudos de Segurança Pública-REBESP*, 9(1).doi: 10.1016/j.psychres.2017.08.004
- Alexander, L. F., Oliver, A., Burdine, L. K., Tang, Y., & Dunlop, B. W. (2017). Reported maladaptive decision-making in unipolar and bipolar depression and its change with treatment. *Psychiatry Research*, 257, 386–392. doi:10.1016/j.psychres.2017.08.004
- Alicia, A. G. (2000). Emotion regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor [J]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 85-110.doi: 10.1037/1076-8998.5.1.85.
- Alves, A. F. M. (2013). Potenciais implicações dos conflitos no bem-estar no trabalho, na satisfação profissional e no desempenho contextual (Doctoral dissertation, ISPA-Instituto Universitário).
- Alves, B. D. F. (2013). *A tomada de decisão na atuação policial* (Doctoral dissertation). Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna. Portugal.
- Ames, D. (2009). Pushing up to a point: Assertiveness and effectiveness in leadership and interpersonal dynamics. *Research in organizational behavior*, 29, 111-133.doi: 10.1016/j.riob.2009.06.010
- Ames, D. R. (2008). In Search of the Right Touch Interpersonal Assertiveness in Organizational Life. *Current Directions in Psychological Science*, 17(6), 381-385.doi: 10.1111/j.1467-8721.2008.00610.x
- Ames, D., Lee, A., & Wazlawek, A. (2017). Interpersonal assertiveness: Inside the balancing act. *Social and Personality Psychology Compass*, 11(6).doi: 10.1111/spc3.12317
- Ansoff, H. Igor. *A nova estratégia empresarial* São Paulo: Atlas, 1990.
- Anuário Brasileiro de Segurança Pública / Fórum Brasileiro de Segurança Pública. – 1 (2006)- . – São Paulo: FBSP, 2023. 357 p.: il.
- Ashkanasy, N. M., & Daus, C. S. (2002). Emotion in the workplace: The new challenge for managers. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 76-86.doi: 10.5465/ame.2002.6640191
- Ashkanasy, N. M., & Dorris, A. D. (2017). Emotions in the workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 67-90.doi: 10.1146/annurev-orgpsych-032516-113231

- Azevedo, E. F. D. (2017). A polícia e suas polícias: clientela, hierarquia, soldado e bandido. *Psicologia: ciência e profissão*, 37, 553-564. doi: 10.1590/1982-3703000192015
- Bandeira, M., Costa, M. N., Del Prette, Z., Del Prette, A., & Gerck-Carneiro, E. (2000). Qualidades psicométricas do Inventário de Habilidades Sociais (IHS): estudo sobre a estabilidade temporal e a validade concomitante. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 5(2), 401-419.
- Bandeira, M., Quaglia, M. A. C., Bachetti, L. D. S., Ferreira, T. L., & Souza, G. G. D. (2005). Comportamento assertivo e sua relação com ansiedade, locus de controle e auto-estima em estudantes universitários. *Estudos de Psicologia*, 22(2), 111-121. doi: 10.1590/S0103-166X2005000200001
- Bankole, A. R., & Dauda, Y. (2009). Influence of interpersonal and assertiveness skills on conflict-handling styles of labour leaders in Lagos State, Nigeria. *Pakistan Journal of Social Sciences*, 6(6), 366-371. Disponível em: <https://docsdrive.com/?pdf=medwelljournals/pjssci/2009/366-371.pdf>
- Banton, M. (1964). *The policeman in the community*. New York: Basic Books, Inc. doi: 10.1017/S0008197300082945
- Baldwin, S., Bennell, C., Blaskovits, B., Brown, A., Jenkins, B., Lawrence, C., ... & Andersen, J. P. (2022). A reasonable officer: Examining the relationships among stress, training, and performance in a highly realistic lethal force scenario. *Frontiers in psychology*, 12, 759132. doi: 10.3389/fpsyg.2021.759132
- Barreto, C. R., Lins-Kusterer, L., & Carvalho, F. M. (2019). Capacidade para o trabalho de policiais militares. *Revista de Saúde Pública*, 53. doi: 10.11606/s1518-8787.2019053001014
- Bavolar, J., & Bacikova-Sleskova, M. (2020). Psychological protective factors mediate the relationship between decision-making styles and mental health. *Current Psychology*, 39(4), 1277-1286. doi: 10.1007/s12144-018-9980-6
- Bavolar, J., & Orosová, O. G. (2015). Decision-making styles and their associations with decision-making competencies and mental health. *Judgment and Decision making*, 10(1), 115-122. doi: 10.1016/j.jbd.2015.01.005 .
- Bayley, D. H. (2001). *Padrões de Policiamento: Uma Análise Internacional Comparativa Vol. 1 (No. 1)*. Edusp.
- Bendassolli, P. F. (2017). Desempenho no trabalho: Revisão da literatura. *Psicologia argumento*, 30(68). doi: 10.7213/psicol.argum.5895
- Bishop, S. (2013). *Develop your assertiveness (Vol. 10)*. Kogan Page Publishers.
- Botelho, L. L. R., de Almeida Cunha, C. C., & Macedo, M. (2011). O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. *Gestão e sociedade*, 5(11), 121-136. doi: 10.21573/gestao.v5n11.409 .
- Brackett, M. (2019). *Permission to feel: Unlocking the power of emotions to help our kids, ourselves, and our society thrive*. Celadon Books. doi: 10.1177/1745691613504116

- Branco, L. D., Cotrena, C., Cardoso, C. O., & Fonseca, R. P. (2014). Avaliação da tomada de decisão utilizando questionários: revisão sistemática da literatura. *Avaliação Psicológica*, 13(1), 67-76.doi: 10.1590/1679-4427201400014 .
- Brasil. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil.
- Calza, F., Aliane, N., & Cannavale, C. (2010). Cross-cultural differences and Italian firms' internationalization in Algeria: Exploring assertiveness and performance orientation. *European Business Review*, 22(2), 246-272.doi: 10.1108/09555341011023551
- Cardona Isaza, A. D. J., Chulia, A. T., González Barrón, R., & Montoya Castilla, I. (2021). Analysis of the psychometric properties of the Melbourne Decision Making Questionnaire in Colombian adolescents. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53, 47-55.doi: 10.14349/rtps.2021.v53.n1.7 .
- Carneiro, A. L. C., Nobre, C. V., de Souza Maciel, R., & Moraes, H. C. C. M. (2019). Caracterização da Síndrome de Burnout em Policiais Militares relacionada aos riscos ocupacionais: revisão de literatura. *Encontro de Extensão, Docência e Iniciação Científica (EEDIC)*, 6.
- Castro, M. C., Rocha, R., & Cruz, R. (2019). Saúde Mental do Policial Brasileiro: tendências teórico-metodológicas. *Psicologia, Saúde & Doenças, Lisboa*, 20(02), 525-541.doi: 10.17127/psd.2019.0
- Christopher, M. S., Hunsinger, M., Goerling, L. R. J., Bowen, S., Rogers, B. S., Gross, C. R., & Pruessner, J.C. (2018). Mindfulness-based resilience training to reduce health risk, stress reactivity, and aggression among law enforcement officers: A feasibility and preliminary efficacy trial. *Psychiatry research*. doi:10.1016/j.psychres.2018.03.059
- Claudino, A. M. A. (2013). Relação entre assertividade e estilos de gestão de conflito: estudo exploratório numa amostra de professores. Dissertação de mestrado em Psicologia da Educação: Universidade de Trás-os-montes e Alto Douro.
- Colakkadioglu, O., & Deniz, M. E. (2015). Study on the validity and reliability of Melbourne Decision Making Scale in Turkey. *Educational Research and Reviews*, 10(10), 1434-1441.doi: 10.5897/ERR2015.2264.
- Collins, M. D., & Jackson, C. J. (2015). A process model of self-regulation and leadership: How attentional resource capacity and negative emotions influence constructive and destructive leadership. *The Leadership Quarterly*, 26(3), 386-401.doi: 10.1016/j.leaqua.2015.01.003.
- Correia, A. R., & Dunningham, W. A. (2016). Estimativa da ocorrência de transtorno do estresse pós-traumático em policiais militares da Bahia. *Revista Brasileira de Neurologia e Psiquiatria*, 20(3). Disponível em: <https://rbnp.emnuvens.com.br/rbnp/article/view/261>
- Cosentino, A. C., Azzollini, S. C., Depaula, P. D., & Castillo, S. E. (2017). Assessment of the affective and rational bases for urgent decision-making under extreme circumstances. *Análise Psicológica*, 35(4), 543-556.doi: 10.14417/ap.1216.

- Costa Souza, J., & Bruno-Faria, M. D. F. (2013). Processo de inovação no contexto organizacional: uma análise de facilitadores e dificultadores. *BBR-Brazilian Business Review*, 10(3). Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/1230/123028447005.pdf>
- Cotrena, C., Branco, L. D., & Fonseca, R. P. (2017). Adaptation and validation of the melbourne decision making questionnaire to Brazilian Portuguese. *Trends in psychiatry and psychotherapy*, 40, 29-37.doi: 10.1590/2237-6089-2016-0059.
- Cotrena, C., Branco, L. D., & Fonseca, R. P. (2018). Adaptation and validation of the Melbourne Decision Making Questionnaire to Brazilian Portuguese. *Trends in psychiatry and psychotherapy*, 40(1), 29-37.doi: 10.1590/2237-6089-2017-0035.
- Couto, G., Brito, E. D. A. G., Vasconcelos-Silva, A., & Lucchese, R. (2012). Saúde mental do policial militar: Relações interpessoais e estresse no exercício profissional. *Psicologia argumento*, 30(68).doi: 10.7213/psicol.argum.5896
- Cronbach, L. (1996). Fundamentos da testagem psicológica. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Cruz, R. M., Borges-Andrade, J. E., Moscon, D. C. B., Micheletto, M. R. D., Esteves, G. G. L., Delben, P. B., ... & Carlotto, P. A. C. (2020). COVID-19: emergência e impactos na saúde e no trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 20(2), I-III.doi: 10.17648/rpot-v20i2-456.
- Da Costa, S., Páez, D., Oriol, X., Sánchez, F., & Gondim, S. (2016). Estructura de la escala de regulación emocional (MARS) y su relación con la creatividad y la creatividad emocional: un estudio en trabajadores españoles y latinoamericanos. JL Soler, L. Aparicio, O. Chica, E. Escolano y A. Rodríguez. *Inteligencia Emocional y Bienestar II*, 641-474. Disponível em: <https://ekoizpen-zientifikoa.ehu.eus/documentos/5eccf61229995207b7db8d82?lang=de>
- da Silva, M. O., Botelho, T. A., Dantas, V. C. C., de Santana Rocha, R. V., & Brambilla, B. B. (2021). A construção do vínculo no atendimento psicológico on-line de agentes de segurança pública e seus familiares no contexto pandêmico. *EmRede-Revista De Educação a Distância*, 8(1), 1-18.doi: 10.53628/emrede.v8i1.689
- da Silva, A. O., de Farias Pires, L. Z., de Medeiros Zehetmeyer, A., Valente, A. M., da Silva, L. C. G., & Soares, P. D. S. L. (2024). Caracterização e Consequências do Estresse Ocupacional Em Profissionais De Segurança Pública. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, 16-124. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/13029>
- Dantas, M. A., Brito, D. V. C., Rodrigues, P. B., & Maciente, T. S. (2010). Avaliação de estresse em policiais militares. *Psicologia: teoria e prática*, 12(3), 66-77. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=193818369006>
- Damásio, A. (1996). The somatic marker hypothesis and the possible functions of the prefrontal cortex. *Philosophical Transactions of the Royal Society of London*, 351, 1413-1420.doi: 10.1098/rstb.1996.0080.

- Damásio, B. F. (2012). Uso da análise fatorial exploratória em psicologia. *Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment*, 11(2), 213-228.doi: 10.1016/j.avapsy.2012.02.002.
- Dasborough, M. T., Ashkanasy, N. M., Tee, E. Y., & Herman, H. M. (2009). What goes around comes around: How meso-level negative emotional contagion can ultimately determine organizational attitudes toward leaders. *The Leadership Quarterly*, 20(4), 571-585.doi: 10.1016/j.leaqua.2009.03.002.
- de Aguiar Filho, R. B., & de Sales Santiago, A. C. R. (2018). O uso de mapas web na Polícia Militar do Amazonas: um ambiente inteligível para tomada de decisão. *Nova Hileia| Revista Eletrônica de Direito Ambiental da Amazônia*. ISSN: 2525-4537, 1(3). Disponível em: <https://periodicos.uea.edu.br/index.php/novahileia/article/view/1267>
- de Freitas, Â. M., Nachtigall, M., Carniel, D. P., Rossy, J., Junior, V., da Silva, G. S. A., ... & Portuguese, M. W. (2023). Sono, estresse, fadiga e funcionamento executivo do Policial Rodoviário Federal no Rio Grande do Sul. *Revista Brasileira de Segurança Pública*, 17(1), 232-253.doi: 10.31060/rbsp.2023.v17.n1.1479
- de Lara, J. R. T., Júnior, C. K., & de Matos Pereira, J. (2023). Uso de câmeras corporais por Policiais Militares. *Brazilian Journal of Development*, 9(12), 31706-31720.doi: 10.34117/bjdv9n12-076
- de Souza, M. A. (2017). Psicologia Militar. *Revista Naval Psicologia em Destaque*, 5(05), 4-12. Disponível em: <https://portaldeperiodicos.marinha.mil.br/index.php/psicologiamilitar/article/view/725>
- de Souza, A. J. M. A. (2024). Desafios Legais Na Atuação Das Polícias Militares Com Sistemas De Câmeras Corporais, Em Consonância Com A Atuação E Planejamento Estratégico Da Polícia Militar Do Estado Do Paraná Para 2022-2035. *RECIMA21-Revista Científica Multidisciplinar-ISSN 2675-6218*, 5(2), e524864-e524864.doi: 10.47820/recima21.v5i2.4864
- Derenusson, F. C., & Jablonski, B. (2010). Sob fogo cruzado: o impacto do trabalho policial militar sobre a família do policial. *Aletheia*, (32), 22-37. Disponível em: <http://posgrad.ulbra.br/periodicos/index.php/aletheia/article/view/3517>
- Del Prette, A., & Del Prette, Z. A. (2008). Assertividade, sistema de crenças e identidade social. *Psicologia em Revista*, 9(13), 125-136. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/index.php/psicologiaemrevista/article/view/169/182>
- Del Prette, Z. A. P., Del Prette, A., Barreto, M. C. M., Bandeira, M., Rios-Saldaña, M. R., Ulian, A. L. A. O. & Villa, M. B. (2004). Habilidades sociais de estudantes de Psicologia: um estudo multicêntrico. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 17(3), 341-350.doi: 10.1590/S0102-79722004000300007
- Delfino, G., Muratori, M., & Beramendi, M. (2018). Afrontamiento y regulación emocional ante una orden anti-normativa: emociones positivas, originalidad y eficacia en una simulación de la experiencia de Milgram con cadetes militares. *Departamento de Psicología Social y Metodología de las Ciencias del Comportamiento, Universidad del País Vasco*

- (UPV/EHU), Donostia/San Sebastián, España. Disponível em:
<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/162916>
- Dias, C. N., & de Andrade, V. L. P. (2021). A relação entre a síndrome de burnout e o policial militar brasileiro. *Cadernos de Psicologia*, 2(4).doi: 10.5281/zenodo.13760218
- dos Santos, E. O. (2021). A luta de um comando e o uso dos dados como instrumento para a elaboração de estratégias de atuação de um batalhão da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro. *Mediações-Revista de Ciências Sociais*, 26(2), 292-310.doi: 10.5433/2176-6665.2021v26n2p292
- Dorneles, A. J. A., de Lima Dalmolin, G., & de Souza Moreira, M. G. (2017). Saúde do trabalhador militar: uma revisão integrativa. *Revista Enfermagem Contemporânea*, 6(1), 73-80. Disponível em: <https://revistaenfermagemcontemporanea.com/index.php/rec/article/view/367>
- Edwards, W. (1954). The theory of decision making. *Psychological bulletin*, 51(4), 380.doi: 10.1037/h0057870.
- English, T., Lee, I. A., John, O. P., & Gross, J. J. (2017). Emotion regulation strategy selection in daily life: The role of social context and goals. *Motivation and emotion*, 41(2), 230-242. doi: 10.1007/s11031-016-9597-z
- Ferreira, L. B., Santos, M. A. F., de Paula, K. M., Mendonça, J. M. B., & Carneiro, A. F. (2017). Riscos de adoecimento no trabalho entre policiais militares de um batalhão de Brasília. *Gestão e sociedade*, 11(29), 1804-1829.doi: 10.21171/ges.v11i29.2150
- Ferreira, L. S., Silva, N. B., Junior, R. D. C. R., de Souza, M. A., & de Lima, T. C. (2018). Propriedades psicométricas do Teste de Positividade de Fredrickson em um contexto militar. *Psico*, 49(4), 402-409.doi: 10.15448/1980-8623.2018.4.28730
- Filipe, L. P., Alvarez, M. J., Roberto, M. S., & Ferreira, J. A. (2020). Validation and invariance across age and gender for the Melbourne Decision-Making Questionnaire in a sample of Portuguese adults. *Judgment and Decision Making*, 15(1), 135-148.doi: 10.23755/ijds.v15n1a8.
- Figueiredo-Ferraz, H., Gil-Monte, P. R., Queirós, C., & Passos, F. (2014). Validacao fatorial do " Spanish Burnout Inventory" em policiais portugueses. *Psicologia: Reflexao e Crítica*, 27, 291-299.doi: 10.1590/1678-7153.201427209
- Forgas, J. P. (2002). Feeling and doing: Affective influences on interpersonal behavior. *Psychological inquiry*, 13(1), 1-28.doi: 10.1207/S15327965PLI1301_1.
- Fórum Brasileiro de Segurança Pública. (2023). *Anuário do Fórum Brasileiro de Segurança Pública (Ano 17)*.
- Fórum Brasileiro de Segurança Pública. (2024). *Anuário do Fórum Brasileiro de Segurança Pública (Ano 18)*.
- Franco, D. B. (2012). O oficial de polícia com ente decisor: Liderança no âmbito da administração militar. Jaguarão (Brasil): Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/71374>

- Fridman, J., Barrett, L. F., Wormwood, J. B., & Quigley, K. S. (2019). Applying the theory of constructed emotion to police decision making. *Frontiers in psychology, 10*, 1946.doi: 10.3389/fpsyg.2019.01946.
- Fuster, J. M. (2002). Frontal lobe and cognitive development. *Journal of neurocytology, 31*(3-5), 373-385.doi: 10.1023/A:1020658814531.
- Gärtner, F. R., Bomhof-Roordink, H., Smith, I. P., Scholl, I., Stiggelbout, A. M., & Pieterse, A. H. (2018). The quality of instruments to assess the process of shared decision making: a systematic review. *PLoS One, 13*(2), e0191747.doi: 10.1371/journal.pone.0191747.
- Gasparindo, L., & Grohs, A. C. D. C. P. (2014). Traços da cultura nacional e da cultura de inovação: uma análise dos códigos de ética de empresas brasileiras. *Revista Organicom, 11*(21).doi: 10.11606/issn.2238-2593.organicom.2014.139244
- Gautam, A., & Mathur, R. (2018). Influence of mindfulness on decision making and psychological flexibility among aircrew. *Journal of Psychosocial Research, 13*(1), 199-207. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Akansha-Gautam-2/publication/330967099_Influence_of_Mindfulness_on_Decision_Making_and_Psychological_Flexibility_among_Aircrew/links/60a22cf692851cfd33ba7eb/Influence-of-Mindfulness-on-Decision-Making-and-Psychological-Flexibility-among-Aircrew.pdf
- Gay, M. L., Hollandsworth, J. G., Galassi, J. P.(1975). An assertiveness inventory for adults. *Journal of Counseling Psychology, Vol 22*(4), 340-344.doi: 10.1037/h0076502.
- George, J. M. (2000). Emotions and leadership: The role of emotional intelligence. *Human relations, 53*(8), 1027-1055.doi: 10.1177/0018726700538001.
- George, J. M., & Dane, E. (2016). Affect, emotion, and decision making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 136*, 47-55.doi: 10.1016/j.obhdp.2016.05.006.
- Goffman, E. *Manicômios, prisões e conventos*. São Paulo: Perspectiva; 1987.
- Gonçalves, A. R. D. S. (2014). A tomada de decisão policial nos grandes eventos desportivos Dissertação de Mestrado Integrado em Ciências Policiais / XXVI Curso de Formação de Oficiais. Disponível em: <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/15106>
- Gondim, S. M. G. & Alberton, G. D. (2017). Inteligência emocional e autorregulação no contexto da liderança: aspectos teórico-conceituais e implicações práticas. In R. Melo, L. Mónico, C. Carvalho, P. Pereira, H. Rezende, A. Duarte, ... E. Lousã, *Liderança e Seus Efeitos* (pp. 7-25). Coimbra, Portugal: Escola Superior de Enfermagem de Coimbra (ESEnfC).
- Gondim, S. M. G. (2015). Emoções e trabalho. *Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 311-324.
- Gondim, S. M. G., Morais, F. A. D., & Brantes, C. D. A. A. (2014). Competências socioemocionais: fator-chave no desenvolvimento de competências para o trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 14*(4), 394-406.doi: 10.5935/1679-4430.20140034.
- Gonzaga, A. R., & Monteiro, J. K. (2011). Inteligência emocional e qualidade de vida em gestores brasileiros. *Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological*

- Assessment, 10(2), 117-127. Disponível em:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5115947>
- Gratz, K. L., & Roemer, L. (2004). Multidimensional assessment of emotion regulation and dysregulation: Development, factor structure, and initial validation of the difficulties in emotion regulation scale. *Journal of psychopathology and behavioral assessment*, 26(1), 41-54. doi: 10.1023/B.0000007455.08539.5c.
- Gross, J. J. (2015). Emotion regulation: Current status and future prospects. *Psychological Inquiry*, 26(1), 1-26. doi:10.1080/104784X.2014.940781
- Guedes, H. D., Gondim, S. M. G., & Hirschle, A. L. T. (2020). Trabalho emocional e engajamento no trabalho em policiais militares: mediação da identidade profissional. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 25(1), 69-79. doi: 10.22456/1679-4427.95692.
- Guimarães, L. A. M., Mayer, V. M., Bueno, H. P. V., Minari, M. R. T., & Martins, L. F. (2014). Síndrome de Bournout e qualidade de vida de policiais militares e civis. *Revista Sul-Americana de Psicologia*, 2(1), 98-122. Disponível em:
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/72722528/SNDROME_DE_BURNOUT_E_QUALIDADE_DE_VIDA_D20211015-12330-v7aqyn.pdf?1634324407=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DSindrome_De_Burnout_e_Qualidade_De_Vida.pdf&Expires=1730714336&Signature=V5wWaiLYe7xOM30nSJbjU5omH6yuab5~OX0EYIkGsBEo2Jl~3S3pHx78K~cBzPD0PwnD6OHOb4GJLS0HHCdv253~J-7NO3HBOEvK8hG~XWe1ZsIpCgFhDhENAkJS1e1uGv7CD69L9ZYhUHN5qM3nG5W2BhIPFN634uBEaSoXHBCEoSjl1H6SZqY41mcrP8nb8JX-WnEAlIArZtYbpzGhvYaA1IK6Ycd1qae9KE8tfc~CsXOIyoimVuKIJ0oaSdNGzF21aRCwI95pT-gXQug6AgWsSmw1Vtt6cuUB6GgWnZFdpJyAtyCPPfgpb5yf7XShhagbwvC0GKGP4gMk27w8w__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA
- Gyurak, A., Gross, J. J., & Etkin, A. (2011). Explicit and implicit emotion regulation: A dual-process framework. *Cognition and Emotion*, 25(3), 400-412. doi: 10.1080/02699931.2010.544160
- Hair, J. F. Jr, Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman.
- Hirschle, A. L. T. (2017). *Estresse percebido, regulação emocional e bem-estar no contexto da indústria: revisão de literatura e teste de modelos*. Tese de Doutorado. Universidade Federal da Bahia. Medida de Regulação Emocional no Trabalho (RE-Trab): Estrutura e Evidências de Validade: Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/pusf/v24n1/2175-3563-pusf-24-01-41.pdf>
- Hirschle, A. L. T., & Gondim, S. M. G. (2019). Medida de Regulação Emocional no Trabalho (RE-Trab): Estrutura e Evidências de Validade. *Psico-USF*, 24, 41-54. doi: 10.1590/1413-82712019240104

- Holloway, T. H., & de Castro Azevedo, F. (1997). *Polícia no Rio de Janeiro: repressão e resistência numa cidade do século XIX*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.
- Humphrey, R. H. (2002). The many faces of emotional leadership. *The leadership quarterly*, 13(5), 493-504. doi: 10.1016/S1048-9843(02)00140-6.
- Humphrey, R. H., Burch, G. F., & Adams, L. L. (2016). The benefits of merging leadership research and emotions research. *Frontiers in psychology*, 7, 1022. doi: 10.3389/fpsyg.2016.01022.
- Janis IL, Mann L (1977). *Decision making: A psychological analysis of conflict, choice and commitment* New York: Free Press.
- Janis, I. (1972). *Victims of groupthink*. Boston: Houghton Mifflin.
- Janis, I. L., & Mann, L. (1977) *Decision making*. New York: Free Press.
- Jannissek de Souza, J., & Bittencourt Bastos, A. V. (2009). Programas de qualidade de vida no trabalho em contextos diferenciados de inovação: uma análise multivariada. *REAd-Revista Eletrônica de Administração*, 15(2). Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/4011/401137513006.pdf>
- Jenerette, C., Dixon, J. (2010) Developing a Short Form of the Simple Rathus Assertiveness Schedule Using a Sample of Adults With Sickle Cell Disease. *Journal of Transcultural Nursing* 21(4) 314-330. doi: 10.1177/1043659610376732.
- Johnston, J. H., Driskell, J. E., & Salas, E. (1997). Vigilant and hypervigilant decision making. *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 614. doi: 10.1037/0021-9010.82.4.614
- Jurišová, E., & Sarmány-Schuller, I. (2013). Structure of basal psychical self-regulation and personality integration in relation to coping strategies in decision-making in paramedics. *Studia psychologica*, 55(1), 3-17. doi: 10.21909/sp.2013.01.620 .
- Kahneman, D., & Tversky, A. (1979). Prospect theory: An analysis of decision under risk. *Econometrica*, 47, 263-291. doi: 10.2307/1914185
- Kam Sing Wong, S. (2013). The role of management involvement in innovation. *Management Decision*, 51(4), 709-729. doi: 10.1108/00251741311329448
- Kelley, D. C., Siegel, E., & Wormwood, J. B. (2019). Understanding police performance under stress: Insights from the biopsychosocial model of challenge and threat. *Frontiers in psychology*, 1800. doi: 10.3389/fpsyg.2019.01800
- Kelly, J. A., Lawrence, J. S. S., Bradlyn, A. S., Himadi, W. G., Graves, K. A., & Keane, T. M. (1982). Interpersonal reactions to assertive and unassertive styles when handling social conflict situations. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 13(1), 33-40. doi: 10.1016/0005-7916(82)90008-3
- Lee, H. J. (2014). Relations of Children's Proactive and Reactive Assertiveness to Peer Acceptance: Moderating Effects of Social Interest. *Psychological reports*, 114(3), 913-926. doi: 10.2466/21.07.PR0.114k29w
- Leme, M. I. da S. (2004). Resolução de conflitos interpessoais: interações entre cognição e afetividade na cultura. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 17(3), 367-380. doi: 10.1590/S0102-79722004000300009.

- Lemos, J. M. L. (2022). O estilo de liderança e a sua influência na saúde mental dos policiais. Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna- Portugal. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.26/46075>
- Leodir Löbler, M., dos Reis, E., Mayumi Nishi, J., & Dutra Tagliapietra, R. (2019). Inventário de estilos de tomada de decisão: validação de instrumento no contexto brasileiro. *Revista de Administração da UNIMEP*, 17(1).
- Liberati, A., Altman, D. G., Tetzlaff, J., Mulrow, C., Gøtzsche, P. C., Ioannidis, J. P., & Moher, D. (2009). The PRISMA statement for reporting systematic reviews and meta-analyses of studies that evaluate health care interventions: explanation and elaboration. *Annals of internal medicine*, 151(4), e1000097. doi: 10.1371/journal.pmed1000097.
- Lopes, D. P. T., & Barbosa, A. (2006). Inovação e competências: como esses conceitos são articulados em grandes organizações brasileiras. Simpósio de engenharia de produção. Anais. Bauru, SP. Disponível em: https://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/276.pdf
- Ludyga, S., Schilling, R., Colledge, F., Brand, S., Pühse, U., & Gerber, M. (2020). *Association between cardiorespiratory fitness and social cognition in healthy adults. Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*. doi:10.1111/sms.13730
- Lunenburg, F. C. (2011). Decision making in organizations. *International journal of management, business, and administration*, 15(1), 1-9. Disponível em: https://jltalley.com/presentations/SMC_MPA_DecisionMaking.pdf
- Lunenburg, F. C. (2011). Decision making in organizations. *International journal of management, business, and administration*, 15(1), 1-9.
- Machado, J. M., & da Rocha, G. V. M. (2015). Stress no trabalho policial: uma análise das estratégias de enfrentamento. *Tuiuti: Ciência e Cultura*, 4(51), 171-190. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Giovana-Rocha-2/publication/319782973_Stress_no_trabalho_policial_uma_analise_das_estrategias_de_enfrentamento/links/59bc4b9ea6fdcca8e5624d2e/Stress-no-trabalho-policial-uma-analise-das-estrategias-de-enfrentamento.pdf
- Miranda, D., & Guimarães, T. (2016). O suicídio policial: O que sabemos?. *Dilemas-Revista de Estudos de Conflito e Controle Social*, 9(1), 1-18. doi: 10.29350/dilemas.v9n1.226.
- Muniz, J., Caruso, H., & Freitas, F. (2017). Os estudos policiais nas ciências sociais: um balanço sobre a produção brasileira a partir dos anos 2000. *Revista brasileira de informação bibliográfica em ciências sociais-bib*, v. 2, p. 148-187, 2018. doi: 10.17666/bib8405/2018
- Madera, J. M., & Smith, D. B. (2009). The effects of leader negative emotions on evaluations of leadership in a crisis situation: The role of anger and sadness. *The Leadership Quarterly*, 20(2), 103-114. doi: 10.1016/j.leaqua.2009.01.007
- Major, S., Seabra-Santos, M. J. (2014). Factor Validation of the Portuguese Version of the Social Skills Scale of the Preschool and Kindergarten Behavior Scales. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 24(58), 145-154. doi: 10.1590/1982-43272458201402

- Makin, D. A., Willits, D. W., Koslicki, W., Brooks, R., Dietrich, B. J., & Bailey, R. L. (2019). Contextual determinants of observed negative emotional states in police–community interactions. *Criminal justice and behavior*, 46(2), 301-318.
<https://doi.org/10.1177/0093854818796059>
- Mann L, Radford M, Burnett P, Ford S, Bond M, Leung K, Nakamura H, Vaughan G, Yang KS (1998). Cross-culturel differences in self-reported decision-making style and confidence. *Int. J. Psychol.* 33(5):325-335.doi: 10.1002/(SICI)1464-066X(199810)33:5<325::AID-IJOP3>3.0.CO;2-Q
- Mann, L., Beswick, G., Allouache, P., & Ivey, M. (1989). Decision Workshops for the Improvement of Decision-Making Skills and Confidence. *Journal of Counseling & Development*, 67(8), 478-481.doi: 10.1002/j.1556-6676.1989.tb02122.x
- Mann, L., Burnett, P., Radford, M., & Ford, S. (1997). The Melbourne Decision Making Questionnaire: An instrument for measuring patterns for coping with decisional conflict. *Journal of Behavioral Decision Making*, 10(1), 1-19.doi: 10.1002/bdm.396
- Marchezini-Cunha, V., & Zagury Tourinho, E. (2010). Assertividade e autocontrole: interpretação analítico-comportamental. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26(2), 295-304.doi: 10.1590/S0102-37722010000200011
- Matos, D. A. S. (2014). Confiabilidade e concordância entre juízes: aplicações na área educacional. *Estudos em avaliação educacional*, 25(59), 298-324.doi: 10.18222/ae255920142750
- Mayer, J. D., Roberts, R. D., & Barsade, S. G. (2006). Human abilities: emotional intelligence. *The Annual Review of Psychology*, 59, 507-36.doi: 10.1146/annurev.psych.59.103005.112834
- Mello, C. M. A. (2015). “Mesmo com o sacrifício da própria vida”: A multiplicidade dos riscos na profissão Policial Militar. Belém. Dissertação (Mestrado em Segurança Pública) - Programa de Pós-Graduação em Segurança Pública - PPGSP, Universidade Federal do Pará.
- Mercadillo, R. E., Alcauter, S., Fernández-Ruiz, J., & Barrios, F. A. (2014). *Police culture influences the brain function underlying compassion: A gender study. Social Neuroscience*, 10(2), 135–152. doi:10.1080/17470919.2014.977402
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2016). Leader emotional intelligence and subordinate job satisfaction: A meta-analysis of main, mediator, and moderator effects. *Personality and Individual Differences*, 102, 13-24.doi: 10.1016/j.paid.2016.05.003
- Moodie, C. A., Suri, G., Goerlitz, D. S., Mateen, M. A., Sheppes, G., McRae, K., ... & Gross, J. J. (2020). The neural bases of cognitive emotion regulation: The roles of strategy and intensity. *Cognitive, Affective, & Behavioral Neuroscience*, 20, 387-407.doi: 10.3758/s13415-020-00752-6
- Morais, A. R. V. (2006). Assertividade, resiliência e intenções comportamentais nos jovens. Dissertação de Mestrado. Instituto Superior de Psicologia Aplicada, Portugal.

- Morokoff, P. J., Quina, K., Harlow, L. L., Whitmire, L., Grimley, D. M., Gibson, P., Burkholder, G. J. (1997). Sexual Assertiveness Scale (SAS) for women: Development and validation. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 73(4), 790-804. doi: 10.1037/0022-3514.73.4.790.
- Mosier, K. L., & Fischer, U. M. (2010). Judgment and decision making by individuals and teams: Issues, models, and applications. In D. Harris (Ed.), *Reviews of human factors and ergonomics* (Vol. 6, pp. 198–256). Santa Monica, CA: Human Factors and Ergonomics Society. doi: 10.1518/155723410X128493467888
- Mouta, G. S., Pinto, A. L. C. B., Malloy-Diniz, L. F., & Pasian, R. S. (2021). Cross-cultural adaptation, and factor structure of the decision styles scale for Brazil. *Current Research in Behavioral Sciences*, 2, 100039. doi: 10.1016/j.crbeha.2021.100039 .
- Machado, J. M., & da Rocha, G. V. M. (2015). Stress no trabalho policial: uma análise das estratégias de enfrentamento. *Tuiuti: Ciência e Cultura*, 4(51), 171-190. doi: 10.4025/tcc.v4i51.19839.
- Muniz, J. D. O., & Silva, W. F. D. (2010). Mandato policial na prática: tomando decisões nas ruas de João Pessoa. *Caderno CRH*, 23, 449-473. doi: 10.1590/S0103-49792010000300002
- Nascimento, M. D. C. (2015). Como a polícia militar da Bahia recebe a cobertura da mídia sobre a violência. Dissertação de mestrado. UFBA. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/17047>
- Nascimento, T. G., Souza, E. C. L. D., & Adaid-Castro, B. G. (2020). Escala de competências profissionais para policiais: evidências de sua adequação psicométrica. *Revista de Administração Pública*, 54, 99-120. doi: 10.1590/0034-761220200078.
- Naragon-Gainey, K. N., McMahon, T. P., & Chacko, T. P. (2017). The structure of common emotion regulation strategies: A meta-analytic examination. *Psychological Bulletin*, 143(4), 384–427. doi: 10.1037/bul0000093
- Nespolo, D., de Ávila Dias, D. T., de Souza, A., Ganzer, P. P., & Dorion, E. C. H. (2015). Aprendizagem E Conhecimento na Tomada de Decisão: Uma Discussão Teórica. *Qualitas Revista Eletrônica*, 16(2), 51-72. doi: 10.18226/35353535.v3.2014.49
- Nieuwenhuys, A., Savelsbergh, G. J., & Oudejans, R. R. (2012). Shoot or don't shoot? Why police officers are more inclined to shoot when they are anxious. *Emotion*, 12(4), 827. doi: 10.1037/a0026436.
- Noce, F. (2009). A influência dos turnos de trabalho na tomada de decisão dos militares controladores do tráfego aéreo. Tese (Doutorado) - Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), São Paulo.
- Nunes, C. H. S. S., Hutz, C. S., & Nunes, M. F. O. (2010). Bateria Fatorial de Personalidade (BFP): manual técnico. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Oliveira, K. L. D., & Santos, L. M. D. (2010). Percepção da saúde mental em policiais militares da força tática e de rua. *Sociologias*, 12(25), 224-250. doi: 10.1590/S1678-98732010000200012

- Oliveira, L. C. N., & Quemelo, P. R. V. (2014). Qualidade de vida de policiais militares. *Arq Ciênc Saúde*, 21 (3): 72-5. Disponível em: [https://repositorio-racs.famerp.br/racs_ol/vol-21-3/IDZ-642-\(21-3\)-jul-Set-2014.pdf](https://repositorio-racs.famerp.br/racs_ol/vol-21-3/IDZ-642-(21-3)-jul-Set-2014.pdf)
- Oliveira, T. S. D., & Faiman, C. J. S. (2019). Ser policial militar: reflexos na vida pessoal e nos relacionamentos. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(2), 607-615. doi: 10.17652/rpot/2019.2.15467.
- Páez, D., & Costa, S. D. (2014). Regulación afectiva (de emociones y estado de ánimo) en el lugar de trabajo. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 14(2), 190-203. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000200006
- Pasquali, L. (1999). *Instrumentos psicológicos: Manual prático de elaboração*. Brasília: LabPAM & IBAPP.
- Pasquali, L., & Gouveia, V. V. (2012). Escala de assertividade Rathus-RAS: Adaptação brasileira. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 6(3), 233-249. Disponível em: https://www.vvgouveia.net/sp/images/Gouveia_1990_Escala_de_assertividade.pdf
- Peneva, I., & Mavrodiev, S. (2013). A historical approach to assertiveness. *Psychological Thought*, 6(1), 3-26. doi: 10.5964/psyct.v6i1.86.
- Pereira, R. M. (2020). Adaptação transcultural e análise das propriedades clinimétricas da versão brasileira da Decisional Conflict Scale.- Dissertação de mestrado, Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri. Programa de Pós-Graduação em Reabilitação e Desempenho Funcional. Disponível em: Dissertação/Tese ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL E ANÁLISE DAS PROPRIEDADES CLINIMÉTRICAS DA VERSÃO BRASILEIRA DA DECISIONAL CONFLICT SCALE - PPGREAB
- Petrova, K., Gross, J. J., Gross, J. J., & Mikolajczak, M. (2023). Emotion regulation in self and others. *Emotion Regulation and Parenting*, 35. doi: 10.1017/9781108932682.007.
- Pinc, T. M. (2011). *Treinamento policial: um meio de difusão de políticas públicas que incidem na conduta individual do policial de rua* (Doctoral dissertation, Universidade de São Paulo).
- Pinc, T., & Issa, R. (2022). O Ativismo Judicial e a Discrecionalidade do Burocrata do Nível de Rua: A fundada suspeita em debate. *Encontro Brasileiro de Administração Pública*.
- Prizmic-Larsen, Z., Larsen, R., & Augustine, A. (2014). Individual differences in affect regulation strategies. *Personality and Individual Differences*, 60, S59. doi: 10.1016/j.paid.2014.01.018
- Ratinho, B. A. G. C. (2015). *Por que os polícias decidem dar ordem de paragem: Um estudo sobre a tomada de decisão* (Doctoral dissertation). Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.26/15399>
- Reis, M. D. S., & Faiad, C. (2014). Escala de instabilidade emocional para a segurança pública. *Psico-USF*, 19, 87-96. doi: 10.1590/1679-44332014000100010.

- Reppold, C. T., Gurgel, L. G., & Hutz, C. S. (2014). El proceso de construcción de las escalas psicométricas. *Avaliação Psicológica*, 13(2), 307-310. doi: 10.1590/1677-04712014000200010.
- Robinson, W. L., & Calhoun, K. S. (1984). Assertiveness and cognitive processing in interpersonal situations. *Journal of behavioral assessment*, 6(1), 81-96. doi: 10.1007/BF01316267.
- Rodrigues, A. P. G., & Gondim, S. M. G. (2014). Expressão e regulação emocional no contexto de trabalho: um estudo com servidores públicos. *Revista de Administração Mackenzie (Mackenzie Management Review)*, 15(2).
- Rodrigues, A. P. G., Viscardi, R. D., & Ungari, D. F. (2020). A entrada para reserva no serviço militar, a ruptura de um vínculo forte e intenso. *Ciencias da Administração*, 22(57), 22-36. doi:10.5007/2175-8077.2020v22n57p22
- Rosa, F. H. & Hutz, C. S. (2008). Psicologia positiva em ambientes militares: bem-estar subjetivo entre cadetes do Exército Brasileiro. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 60(2), 157-171. doi: 10.5935/1677-0471.20080013
- Rosa, F. H. D. (2006). Satisfação de vida, estilos parentais e personalidade em militares e universitários. Tese de Doutorado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, RS. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10183/12170>
- Salgado, J. F., & Cooper, C. L. (1999). Personnel selection methods. *International review of industrial and organisational psychology*, 14, 1-54. doi: 10.1002/9781119200354.ch1
- Santos, A. P. (2017). A Polícia Militar da Bahia e o primeiro movimento reivindicatório no século XXI: a circulação de sentidos. *Entheoria: Cadernos de Letras e Humanas* ISSN 2446-6115, 4(1), 101-113. doi: 10.26668/entheoria.2017.v4n1.a8
- Scott, S.G., Bruce, R.A., (1995). Decision-making style: The development and assessment of a new measure. *Educ. Psychol. Meas.* 55, 818-831. doi: 10.1177/0013164495055005006
- Scucuglia, R. (2015). A adaptação do Melbourne Decision Making Questionnaire (MDMQ) para a área de administração no Brasil. Dissertação de mestrado. Universidade Municipal de São Caetano do Sul. Disponível em: <https://www.uscs.edu.br/pos-stricto-sensu/arquivo/332>
- Sharif, L., Marusak, H. A., Peters, C., Elrahal, F., & Rabinak, C. A. (2021). Trustworthiness and electrocortical processing of emotionally ambiguous faces in student police officers. *Psychiatry Research: Neuroimaging*, 307, 111237. doi:10.1016/j.psychresns.2020.11
- Silva, C. A. (2004). Habilidades sociais em fusão de organizações: uma estratégia preventiva do estresse (Dissertação de Mestrado). São Bernardo do Campo, SP: Universidade Metodista de São Paulo UMESP.
- Silva, G. G. D. (2009). A lógica da polícia militar do Distrito Federal na construção do suspeito. Dissertação de Mestrado não publicada. Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Brasília.

- Silva, M. B. D., & Vieira, S. B. (2008). O processo de trabalho do militar estadual e a saúde mental. *Saúde e sociedade*, 17, 161-170. doi:10.1590/S0104-12902008000400016​
- Simões, T. F. N. (2021). *Liderança na Polícia de Segurança Pública: as características de liderança dos oficiais de polícia* (Doctoral dissertation). Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna - Portugal.
- Simon, H. A. (1979) Rational decision making in business organizations. *The American Economic Review*, 493-513.
- Souza, L. A. S. D. (2013). O papel da autoeficácia na saúde mental e no Burnout de Cadetes Policiais e Bombeiros Militares. Dissertação de Mestrado não publicada. Universidade Federal da Paraíba. Disponível em: [ps://repositorio.ufpb.br/handle/tede/6909?mode=full](https://repositorio.ufpb.br/handle/tede/6909?mode=full)).
- Souza, M. T. D., Silva, M. D. D., & Carvalho, R. D. (2010). Revisão integrativa: o que é e como fazer. *Einstein* (São Paulo), 8(1), 102-106.
- Stanley, E. A., & Larsen, K. L. (2021). Difficulties with emotion regulation in the contemporary US armed forces: Structural contributors and potential solutions. *Armed Forces & Society*, 47(1), 77-105. doi:10.1177/0095327x19848018
- Sweeney, K. (2022). Understanding emotion as a strategy in policing. *The Police Journal*, 95(3), 473-491. doi:10.1177/0032258X211018496
- Taube, M.E., Carlotto, M.S., Gondim, S.M.G., & Carvalho, C. (2024). Burnout Syndrome and Emotional Labor in Leaders and Subordinates: A Dyad Analysis. *Social Sciences-Basel*, 13, 211. doi: 10.3390/socsci13040211
- Techio, E. M., Gondim, S. M. G., Batista, J. S., & Hessel, B. (2023). Emoções. In *Psicologia Social: Temas e Teorias* (Vol. 1, No. 1, pp. 203-224). Blucher Open Access. doi:10.5151/9786555502046-05
- Terroni, N. N. (2009). Comunicação e assertividade no discurso face-a-face e interações grupais mediadas por computador. *PsicoUSF*, 14(1), 35-46.
- Thadeu, S. H., Reis, M. S., Moura, C. F., Caetano, P. F., Braga, J. L., & Pasquali, L. (2008). Profissiografia dos soldados policiais militares da polícia militar do Estado do Rio de Janeiro Brasil. XIII Conferência Internacional de Avaliação Psicológica: Formas e Contextos (p. 46). Portugal: Uminho.
- Tran, V., Páez, D., & Sánchez, F. (2012). Emotions and decision-making processes in management teams: a collective level analysis. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 28(1), 15-24. doi: 10.5093/tr2012a2
- Tversky, A., & Kahneman, D. (1981). The framing of decisions and the psychology of choice. *Science*, 211 (4481), 453-458.
- Veloso, C. L. (2017). Desenvolvimento de um procedimento para avaliação da assertividade no trabalho. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Universidade Federal da Bahia.
- Veríssimo, R. D. (2017). *A Decisão na verParagem: Estudo sobre a tomada de decisão em agentes da PSP* (Doctoral dissertation).

- Vitória, F., Almeida, L. S., & Primi, R. (2006). Unidimensionalidade em testes psicológicos: conceito, estratégias e dificuldades na sua avaliação. *Psic: revista da Vetor Editora*, 7(1), 01-07.
- Zinchenko, Y. P., Veraksa, A. N. & Leonov, S. V. (2011). Methodological foundations of Military Psychology and Psychological Security. *Psychology in Russia: State of Art*, 1 (4), 53.61. doi:10.11621/pir.2011.0006​
- Yan, W. S., Zhang, R. R., Lan, Y., Li, Z. M., & Li, Y. H. (2018). Questionnaire-based maladaptive decision-coping patterns involved in binge eating among 1013 college students. *Frontiers in psychology*, 9, 609. doi:10.3389/fpsyg.2018.00609

APÊNDICE 1

QUESTIONÁRIO APLICADO NOS PARTICIPANTES (OFICIAIS DA POLÍCIA MILITAR): Instrumentos adaptados para avaliar estilos decisoriais e modos de regulação emocional, além da coleta de dados pessoais.

24/06/2020

PESQUISA ESTILOS DECISIONAIS E EMOÇÕES- PMBA

PESQUISA ESTILOS DECISIONAIS E EMOÇÕES- PM

Olá! A seguir o (a) senhor(a) iniciará sua participação voluntária na pesquisa sobre adaptação de escalas psicológicas para o contexto militar. Para participar, o (a) senhor(a) deve ser integrante da Polícia Militar da Bahia com a patente de Capitão, Major, Tenente Coronel ou Coronel.

*Obrigatório

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado participante,

Esta pesquisa está sendo realizada pela psicóloga Camila Leão Veloso, pesquisadora principal e aluna do Doutorado em Psicologia Organizacional da Universidade Federal da Bahia, sob a orientação da Prof. Dra. Sônia Maria Guedes Gondim.

O objetivo do estudo é adaptar uma escala de estilos decisoriais e outra de emoções para o contexto militar.

Os resultados dessa pesquisa serão utilizados apenas para fins acadêmicos. Seguindo os preceitos éticos, informamos que sua participação será absolutamente sigilosa, não constando seu nome ou qualquer outro dado referente a sua pessoa que possa identificá-lo no relatório final ou em qualquer publicação posterior sobre esta pesquisa.

Pela natureza da pesquisa, sua participação não acarretará em qualquer dano ou riscos a sua pessoa. Você tem a total liberdade para recusar sua participação, assim como solicitar a exclusão de seus dados que estarão armazenados em local seguro, retirando seu consentimento sem qualquer penalidade ou prejuízo, quando assim o desejar.

O tempo total previsto para a aplicação da pesquisa é de 20 minutos.

Os resultados poderão ser divulgados em palestras ou cursos dirigidas ao público participante e ainda em artigos científicos, nos trabalhos de conclusão de curso e na tese.

Após ser esclarecido (a) sobre as informações da pesquisa, no caso de aceitar fazer parte do estudo, marque um X no quadrinho abaixo para concordar. Para dar início é necessário declarar concordância com este termo.

Esclarecimentos adicionais poderão ser solicitados a qualquer tempo. O e-mail para contato é:

camilaleaoveloso@gmail.com ou sggondim@gmail.com

Agradeço sua participação, enfatizando que a mesma em muito contribui para a formação e para a construção de um conhecimento atual nesta área.

Atenciosamente,

Pesquisadora Responsável: Camila Leão Veloso (71 4141-5019)

Instituto de Psicologia UFBA – R. Aristidis Novis, Estrada de São Lázaro, 197 - Salvador, BA.

Em caso de dúvida quanto à condução ética do estudo, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia - CEPIPS. O Comitê de Ética é a instância que tem por objetivo defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos. Dessa forma o comitê tem o papel de avaliar e monitorar o andamento do projeto de modo que a pesquisa respeite os princípios éticos de proteção aos direitos humanos, da dignidade, da autonomia, da não maleficência, da confidencialidade e da privacidade.

Endereço do Comitê de Ética em Pesquisa para recurso ou reclamações do sujeito pesquisado

Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia (CEP/IPS) da UFBA

Rua Aristides Novis, Campus São Lázaro, 197, Federação, CEP 40.170-055, Salvador, Bahia, telefone (71)3283.6457,

E-mail : cepips@ufba.br

1. Aceito participar voluntariamente da presente pesquisa. *

Marque todas que se aplicam.

SIM

Não

DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

2. Sexo *

Marcar apenas uma oval.

Masculino

Feminino

3. Idade (em anos) *

4. Patente *

Marcar apenas uma oval.

Capitão

Major

Tenente Coronel

Coronel

5. Tempo de Polícia (em anos) *

6. Alocação atual *

Marcar apenas uma oval.

Capital

Cidades do interior do Estado

ESCALA DE
TOMADA DE
DECISÃO- PMBA

PARA RESPONDER AS QUESTÕES A SEGUIR, CONSIDERE AS SITUAÇÕES DE CONFLITO NO TRABALHO EM QUE TEM DE TOMAR DECISÕES.

MARQUE A FREQUÊNCIA COM A QUAL AGE OU SE SENTE CONFORME DESCRITO NOS ITENS.

USE 1= NUNCA; 2= RARAMENTE; 3= OCASIONALMENTE; 4= FREQUENTEMENTE; 5= SEMPRE.

7. 1. Quando tomo uma decisão, gosto de reunir uma quantidade considerável de informações. *

USE 1= NUNCA; 2= RARAMENTE; 3= OCASIONALMENTE; 4= FREQUENTEMENTE; 5= SEMPRE.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SEMPRE

8. 2. Ao tomar rapidamente uma decisão, passo bastante tempo me convencendo que fiz a escolha certa. *

USE 1= NUNCA; 2= RARAMENTE; 3= OCASIONALMENTE; 4= FREQUENTEMENTE; 5= SEMPRE.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SEMPRE

9. 3. No trabalho, adio minhas decisões sobre os problemas. *

USE 1= NUNCA; 2= RARAMENTE; 3= OCASIONALMENTE; 4= FREQUENTEMENTE; 5= SEMPRE.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SEMPRE

10. 4. Em uma situação de risco, não me responsabilizo pelas decisões a menos que seja realmente preciso. *

USE 1= NUNCA; 2= RARAMENTE; 3= OCASIONALMENTE; 4= FREQUENTEMENTE; 5= SEMPRE.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SEMPRE

11. 5. Mesmo após ter me decidido, demoro para agir conforme minha decisão. *

USE 1= NUNCA; 2= RARAMENTE; 3= OCASIONALMENTE; 4= FREQUENTEMENTE; 5= SEMPRE.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SEMPRE

12. 6. Eu prefiro deixar que os outros decidam por mim diante de uma situação arriscada. *

USE 1= NUNCA; 2= RARAMENTE; 3= OCASIONALMENTE; 4= FREQUENTEMENTE; 5= SEMPRE.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SEMPRE

13. 7. Em uma situação de risco, evito tomar decisões, porque para mim é difícil ponderar sobre os aspectos envolvidos. *

USE 1= NUNCA; 2= RARAMENTE; 3= OCASIONALMENTE; 4= FREQUENTEMENTE; 5= SEMPRE.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SEMPRE

14. 8. Tomo muito cuidado antes de tomar a decisão final em uma situação de risco. *

USE 1= NUNCA; 2= RARAMENTE; 3= OCASIONALMENTE; 4= FREQUENTEMENTE; 5= SEMPRE.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SEMPRE

15. 9. Quando tenho que tomar uma decisão, espero muito tempo antes de começar a pensar no assunto. *

USE 1= NUNCA; 2= RARAMENTE; 3= OCASIONALMENTE; 4= FREQUENTEMENTE; 5= SEMPRE.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SEMPRE

16. 10. Em situação de risco, quando preciso tomar uma decisão com pressa, não consigo pensar direito. *

USE 1= NUNCA; 2= RARAMENTE; 3= OCASIONALMENTE; 4= FREQUENTEMENTE; 5= SEMPRE.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SEMPRE

17. 11. Eu prefiro que pessoas que estejam mais informadas tomem as decisões por mim. *

USE 1= NUNCA; 2= RARAMENTE; 3= OCASIONALMENTE; 4= FREQUENTEMENTE; 5= SEMPRE.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SEMPRE

18. 12. Sob risco, tomo decisões com cautela, avaliando a melhor alternativa. *

USE 1= NUNCA; 2= RARAMENTE; 3= OCASIONALMENTE; 4= FREQUENTEMENTE; 5= SEMPRE.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SEMPRE

19. 13. Gasto bastante tempo pensando em assuntos triviais antes de tomar a decisão final. *

USE 1= NUNCA; 2= RARAMENTE; 3= OCASIONALMENTE; 4= FREQUENTEMENTE; 5= SEMPRE.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SEMPRE

20. 14. Gosto de pensar em todas as alternativas antes de me decidir. *

USE 1= NUNCA; 2= RARAMENTE; 3= OCASIONALMENTE; 4= FREQUENTEMENTE; 5= SEMPRE.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SEMPRE

21. 15. Eu adio as tomadas de decisões até que seja tarde demais. *

USE 1= NUNCA; 2= RARAMENTE; 3= OCASIONALMENTE; 4= FREQUENTEMENTE; 5= SEMPRE.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SEMPRE

22. 16. Se uma decisão pode ser tomada por mim ou por outra pessoa, deixo a outra pessoa decidir. *

USE 1= NUNCA; 2= RARAMENTE; 3= OCASIONALMENTE; 4= FREQUENTEMENTE; 5= SEMPRE.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SEMPRE

23. 17. Eu tento ter objetivos bem claros antes de tomar uma decisão em situação de risco. *

USE 1= NUNCA; 2= RARAMENTE; 3= OCASIONALMENTE; 4= FREQUENTEMENTE; 5= SEMPRE.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SEMPRE

24. 18. Sinto-me como se estivesse sob muita pressão de tempo quando tomo decisões. *

USE 1= NUNCA; 2= RARAMENTE; 3= OCASIONALMENTE; 4= FREQUENTEMENTE; 5= SEMPRE.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SEMPRE

25. 19. Tento identificar as desvantagens de todas as alternativas. *

USE 1= NUNCA; 2= RARAMENTE; 3= OCASIONALMENTE; 4= FREQUENTEMENTE; 5= SEMPRE.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SEMPRE

26. 20. Eu não gosto de assumir a responsabilidade por tomar decisões. *

USE 1= NUNCA; 2= RARAMENTE; 3= OCASIONALMENTE; 4= FREQUENTEMENTE; 5= SEMPRE.

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5		
NUNCA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SEMPRE

27. 21. Sempre que enfrento uma decisão difícil, sinto-me pessimista sobre achar uma boa solução. *

USE 1= NUNCA; 2= RARAMENTE; 3= OCASIONALMENTE; 4= FREQUENTEMENTE; 5= SEMPRE.

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5		
NUNCA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SEMPRE

28. 22. A possibilidade de que uma coisa simples possa dar errado faz com que eu mude abruptamente a minha preferência. *

USE 1= NUNCA; 2= RARAMENTE; 3= OCASIONALMENTE; 4= FREQUENTEMENTE; 5= SEMPRE.

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5		
NUNCA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SEMPRE

29. 23. Numa escala de 0 a 5, o quanto se sente confortável em tomar decisões no seu trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	
TOTALMENTE DESCONFORTÁVEL	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	MUITO CONFORTÁVEL

ESCALA
SOBRE
EMOÇÕES

A seguir o (a) senhor(a) encontrará seis situações hipotéticas relacionadas ao contexto de trabalho militar. Em cada uma delas os militares podem reagir de modo diferente uns dos outros.

Imagine que o (a) senhor(a) estivesse passando por uma situação semelhante a que se apresenta e avalie cada alternativa marcando o número que melhor represente sua maneira de lidar com cada situação.

Numa escala de 1 a 6, considere que 1 - Dificilmente você reagiria dessa forma e 6 - Provavelmente reagiria dessa forma.

1 – Você está vivenciando uma situação muito difícil na sua unidade. As informações necessárias para o seu trabalho não são transmitidas; não há suporte material adequado; algumas de suas atribuições estão sendo retiradas sem explicação. Além disso, você percebe que seu trabalho está sendo cada vez mais desvalorizado. Isso deixa você extremamente abalado(a) emocionalmente. • Qual(is) a(s) emoção(ões) que essa situação despertaria em você? Marque o número relativo à intensidade de cada emoção, caso ela tenha sido despertada:

30. 1.1 TRISTEZA *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Nem um pouco	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito

31. 1.2 RAIVA *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Nem um pouco	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito

32. 1.3 MEDO *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Nem um pouco	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito

Diante da situação anterior, avalie como reage: 1 = pouco provável; 6 = muito provável reagir dessa forma.

33. 1a) Sinto-me desvalorizado e muito abalado, mas não vejo o que poderia mudar! *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Provável

34. 1b) Tiro um tempo para cuidar de mim ou para fazer outras coisas que gosto, desligando-me um pouco da situação. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco Provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Provável

35. 1c) Recorro a alguma substância relaxante para tentar me sentir melhor (por exemplo, alimento, álcool, medicamento, entre outros). *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco Provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Provável

36. 1d) Confidencio a alguém mais próximo, pois preciso compartilhar o que sinto. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco Provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Provável

37. 1e) Tento reverter a situação: redefino minhas prioridades para conseguir uma transferência de local de trabalho. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco Provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito provável

38. 1f) Fico relembando e pensando negativamente sobre a situação, sentindo-me pessimista. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco Provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Provável

39. 1g) Embora seja difícil tento ver o lado positivo das coisas, pois pode ser uma oportunidade de reavaliar o meu trabalho ou encontrar outro que me satisfaça mais. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco Provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Provável

40. 1h) Por me sentir fortemente abalado(a), ajo sem pensar descarregando o que sinto nas pessoas ao meu redor. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco Provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Provável

2 – Um(a) colega de trabalho ("menos antigo" que você) recebe indicação de seu superior para coordenar um projeto importante. Você se surpreende porque tudo indicava que você deveria ser o(a) escolhido(a), por ser mais experiente e melhor capacitado(a). Essa situação faz com que você se sinta extremamente frustrado(a) e aborrecido(a)! • Qual(is) a(s) emoção(ões) que essa situação despertaria em você? Marque o número relativo à intensidade de cada emoção, caso ela tenha sido despertada:

41. 2.1 CIÚME *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Nem um pouco	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito

42. 2.2 INVEJA *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Nem um pouco	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito

43. 2.3 RAIVA *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Nem um pouco	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito

44. 2.4 TRISTEZA *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Nem um pouco	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito

Diante da situação anterior, avalie como reage: 1 = pouco provável; 6 = muito provável reagir dessa forma.

45. 2a) Observo o(a) colega de canto de olho, fico me “roendo” por dentro, mas sem demonstrar *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco Provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Provável

46. 2b) Decido pensar e fazer outras coisas para me distrair, como conversar, planejar novos projetos, novos desafios, etc. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco Provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Provável

47. 2c) Compartilho meu sentimento de frustração com algum outro(a) colega ou pessoa próxima *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco Provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Provável

48. 2d) Demonstro visivelmente minha frustração e aborrecimento ao colega que ocupou o meu lugar, descarregando o que sinto. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco Provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Provável

49. 2e) Tento me acalmar fazendo uso de alguma substância relaxante (por exemplo, alimento, álcool, medicamento, entre outros). *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco Provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Provável

50. 2f) Reflito sobre o que aconteceu e busco soluções para lidar com a situação da melhor forma possível *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco Provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Provável

51. 2g) Sinto-me sendo injustiçado(a), mas não há o que fazer, pois nada vai mudar. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco Provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Provável

52. 2h) Procuro não dar tanta importância a esse fato isolado, pois estou seguro (a) que meu esforço será reconhecido da próxima vez! *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco Provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Provável

3 - Você teve um ótimo mês no trabalho em termos de realizações, cumprimento de metas e reconhecimento profissional (como elogios, premiação, novos projetos). Você está se sentindo muito contente. Qual(is) a(s) emoção(ões) que essa situação despertaria em você? Marque o número relativo à intensidade de cada emoção, caso ela tenha sido despertada:

53. 3.1 ALEGRIA *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Nem um pouco	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito

54. 3.2 EXCITAÇÃO *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Nem um pouco	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito

55. 3.3 ORGULHO *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Nem um pouco	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito

Diante da situação anterior, avalie como reage: 1 = pouco provável; 6 = muito provável reagir dessa forma.

56. 3a) Não consigo deixar de perceber alguns pontos negativos no meu trabalho que impedem que tudo seja perfeito. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco Provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Provável

57. 3b) Tento desfrutar o momento, colocando todo o resto de lado. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco Provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Provável

58. 3c) Tenho medo que algum pensamento negativo estrague esse momento, pois isso é bom demais para ser verdade *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco Provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Provável

59. 3d) Permito-me extravasar todo meu contentamento: rindo, brincando ou abraçando meus colegas. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco Provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Provável

60. 3e) Fico relembrando os bons momentos ou as razões pelas quais meu trabalho é tão valioso. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco Provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Provável

61. 3f) Contenho o meu grande contentamento por não ser meu estilo, sentir culpa ou ter medo do ridículo. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco Provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Provável

62. 3g) Compartilho esse bom momento, conversando com amigos, escrevendo em um diário ou interagindo em redes sociais. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco Provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Provável

63. 3h) Não consigo deixar totalmente de lado as minhas preocupações atuais (por exemplo, relacionamentos, família, saúde, etc.). *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco Provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Provável

4 – A unidade onde você trabalha concluiu uma grande reforma no ambiente de trabalho para torná-lo mais moderno, prático e ergonômico, e para que os policiais pudessem trabalhar mais satisfeitos, preservando sua saúde. A estrutura ficou excelente!! Você está admirado(a) com as novas instalações e com a preocupação dos gestores superiores em relação aos trabalhadores. • Qual(is) a(s) emoção(ões) que essa situação despertaria em você? Marque o número relativo à intensidade de cada emoção, caso ela tenha sido despertada:

64. 4.1 ADMIRAÇÃO *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Nem um pouco	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito

65. 4.2 ALEGRIA *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Nem um pouco	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito

66. 4.3 EXCITAÇÃO *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Nem um pouco	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito

Diante da situação anterior, avalie como reage: 1 = pouco provável; 6 = muito provável reagir dessa forma.

67. 4a) Observo que ainda há vários problemas que me impedem de aproveitar inteiramente o momento (por exemplo, são poucas tomadas, a impressora está distante, minha estação de trabalho não ficou boa, etc..). *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco Provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Provável

68. 4b) Expresso meu contentamento (por exemplo, entusiasmo, alegria, admiração, etc.). *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco Provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Provável

69. 4c) Contenho minhas emoções apesar do meu contentamento, pois prefiro manter-me reservado. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco Provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Provável

70. 4d) Fico lembrando meu novo posto de trabalho, pensando nas melhorias feitas e nos benefícios para os policiais. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco Provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Provável

71. 4e) Compartilho minhas emoções com os colegas de trabalho e pessoas próximas. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco Provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Provável

72. 4f) Fico pensando que provavelmente o material utilizado é de má qualidade e tudo vai se acabar rapidamente. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco Provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Provável

73. 4g) Deixo-me levar por meus sentimentos em relação ao novo ambiente, desfrutando esse momento. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco Provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Provável

74. 4h) Não paro de pensar sobre o que os superiores devem estar querendo com tudo isso, que exigências devem pedir em troca, e todos os problemas que virão. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco Provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Provável

5 – Você tem que fazer uma apresentação oral importante com sua equipe em uma reunião de oficiais superiores. No entanto, você receia receber críticas que venham a lhe constranger perante os demais colegas. A ideia de viver uma situação de exposição pública desta natureza o(a) perturba emocionalmente. • Qual(is) a(s) emoção(ões) que essa situação despertaria em você? Marque o número relativo à intensidade de cada emoção, caso ela tenha sido despertada:

75. 5.1 MEDO *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Nem um pouco	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito

76. 5.2 TRISTEZA *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Nem um pouco	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito

77. 5.3 VERGONHA *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Nem um pouco	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito

Diante da situação anterior, avalie como reage: 1 = pouco provável; 6 = muito provável reagir dessa forma.

78. 5a) Tento me distrair fazendo uma atividade agradável, pois já preparei bem a minha apresentação. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco Provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Provável

79. 5b) Não paro de pensar nisto, concentrando-me sobre o que poderia dar errado e me mantendo estressado até o dia da apresentação. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco Provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Provável

80. 5c) Compartilho meus receios e busco apoio e aconselhamento. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco Provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Provável

81. 5d) Estabeleço planos de ação, buscando soluções para me sentir mais seguro(a) (por exemplo, ensaio, relaxamento, informações sobre como melhorar a apresentação). *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco Provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Provável

82. 5e) Sinto-me “um zero à esquerda” e penso que nunca vou chegar lá. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco Provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Provável

83. 5f) Tomo ou como algo que me relaxe para diminuir minha ansiedade (por exemplo, álcool, medicamento, alimento, entre outros.) *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco Provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Provável

84. 5g) Tento ver o lado positivo da situação, pois se as coisas derem errado, não será o fim do mundo! *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco Provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Provável

85. 5h) Sinto-me paralisado desde que foi marcada a apresentação e procuro um motivo que me impeça de fazê-la. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco Provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Provável

6 - Depois de meses de trabalho duro, você, enfim, obteve o reconhecimento tão sonhado (assumir a função que tanto queria dentro da instituição). Não foi fácil e você tem muito mérito de ter chegado lá. Você está muito comovido(a) e decide festejar com seus amigos a sua conquista. • Qual(is) a(s) emoção(ões) que essa situação despertaria em você? Marque o número relativo à intensidade de cada emoção, caso ela tenha sido despertada:

86. 6.1 ORGULHO *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Nem um pouco	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito

87. 6.2 ALEGRIA *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Nem um pouco	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito

88. 6.3 EXCITAÇÃO *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Nem um pouco	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito

Diante da situação anterior, avalie como reage: 1 = pouco provável; 6 = muito provável reagir dessa forma.

89. 6a) Não consigo deixar de pensar em outras coisas (por exemplo, riscos desta minha nova situação profissional, os meus problemas pessoais, etc.). *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco Provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Provável

90. 6b) Reflito bastante sobre o meu sucesso: os esforços e as qualidades que demonstrei, o orgulho das pessoas próximas, perspectivas futuras, etc. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco Provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Provável

91. 6c) Penso que talvez não tenha feito tanto para merecer esse reconhecimento e acredito que não vai acontecer novamente. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco Provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Provável

92. 6d) Fico satisfeito(a) e demonstro isso (por exemplo, gritando ou chorando de alegria, fazendo gestos de vitória, etc.) *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco Provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Provável

93. 6e) Não consigo deixar de pensar que poderia ter feito melhor, apesar do sucesso. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco Provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Provável

94. 6f) Aproveito ao máximo esse meu momento de glória, pois tenho trabalhado duro e mereço todos os elogios. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco Provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Provável

95. 6g) Outras razões me impedem de expressar meu orgulho e comemorar o meu sucesso plenamente (por exemplo, o medo do ridículo, modéstia, reserva, etc.). *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco Provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Provável

96. 6h) Anuncio as novidades e compartilho o meu sucesso com os que estão ao meu redor. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Pouco Provável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Provável

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

APÊNDICE 2

08/01/2024, 17:54

Plataforma Brasil

Portal do Governo Brasileiro

Plataforma Brasil

Principal Sair

Público Pesquisador Alterar Meus Dados


HANNAH DANTAS GUEDES - Pesquisador | V3.10.2

Cadastros Sua sessão expira em: 38min 59

DETALHAR PROJETO DE PESQUISA

DADOS DA VERSÃO DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: REGULAÇÃO EMOCIONAL DE POLICIAIS MILITARES
 Pesquisador Responsável: HANNAH DANTAS GUEDES
 Área Temática:
 Versão: 3
 CAAE: 36468820.6.0000.5531
 Submetido em: 14/10/2020
 Instituição Proponente: Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas
 Situação da Versão do Projeto: Aprovado
 Localização atual da Versão do Projeto: Pesquisador Responsável
 Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

Comprovante de Recepção:  PB_COMPROVANTE_RECEPCAO_1603406

LISTA DE PESQUISADORES DO PROJETO

CPF/Documento *	Nome *	Atribuição	E-mail *	Curriculo	Tipo de Análise *	Ação
284.023.916-72	Sônia Maria Guedes Gondim	Equipe do Projeto	sggondim@gmail.com	Lattes CV	PROponente	
042.312.465-05	HANNAH DANTAS GUEDES	Contato Científico, Contato Público, Pesquisador principal	hannah_guedes@hotmail.com	Lattes CV	PROponente	
028.421.135-43	CAMILA LEAO VELOSO	Equipe do Projeto, Assistente da Pesquisa	camilaaleaveloso@hotmail.com	Lattes CV	PROponente	

LISTA DE COMITÊS DE ÉTICA DO PROJETO

Comitê de Ética *	Tipo de Vínculo *	Ação
5531 - Escola de Enfermagem da Universidade Federal da Bahia - UFBA	COORDENADOR	

LISTA DE INSTITUIÇÕES DO PROJETO

CNPJ da Instituição *	Razão Social *	Tipo de Instituição *	Comitê de Ética *	Ação
	Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas	PROponente	5531 - Escola de Enfermagem da Universidade Federal da Bahia - UFBA	

LISTA DE PROJETOS RELACIONADOS

Tipo *	CAAE *	Versão *	Pesquisador Responsável *	Comitê de Ética *	Instituição *	Origem *	Última Apreciação *	Situação *	Ação
P	36468820.6.0000.5531	3	HANNAH DANTAS GUEDES	5531 - Escola de Enfermagem da Universidade Federal da Bahia - UFBA	Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas	PO	PO	Aprovado	

LEGENDA:

(*) Tipo
 P = Projeto de Centro Coordenador Pp = Projeto de Centro Participante Pc = Projeto de Centro Coparticipante

(*) Formação do CAAE

Ano de submissão do Projeto n n n n n n	Tipo do centro a a . d v . t x x x .	Código do Comitê que está analisando o projeto I I I I I I
--------------------------------------------	-----------------------------------------	---------------------------------------------------------------

Sequencial para todos os Projetos submetidos para apreciação Dígito verificador Sequencial quando estudo possui Centro(s) Participante(s) e/ou Coparticipante(s)

(*) Origem / Última Apreciação

PO = Projeto Original de Centro Coordenador	POp = Projeto Original de Centro Participante	POC = Projeto Original de Centro Coparticipante
E = Emenda de Centro Coordenador	Ep = Emenda de Centro Participante	Ec = Emenda de Centro Coparticipante
N = Notificação de Centro Coordenador	Np = Notificação de Centro Participante	Nc = Notificação de Centro Coparticipante

Chat

https://plataformabrasil.saude.gov.br/visao/pesquisador/gerirPesquisa/gerirPesquisaAgrupador.jsf

1/2