

JOSIKELLI DE SOUZA ANDRADE

**ESTRESSE OCUPACIONAL, HARDINESS E QUALIDADE DE
VIDA PROFISSIONAL DE POLICIAIS MILITARES DE UMA
CIDADE DO INTERIOR DE MATO GROSSO DO SUL**

**UNIVERSIDADE CATÓLICA DOM BOSCO (UCDB)
MESTRADO EM PSICOLOGIA
Campo Grande – MS
2013**

JOSIKELLI DE SOUZA ANDRADE

ESTRESSE OCUPACIONAL, HARDINESS E QUALIDADE DE VIDA PROFISSIONAL DE POLICIAIS MILITARES DE UMA CIDADE DO INTERIOR DE MATO GROSSO DO SUL

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Psicologia da Universidade Católica Dom Bosco, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Psicologia. Área de concentração: Psicologia da Saúde, sob a orientação da Profª Dra. Liliana Andolpho Magalhães Guimarães.

**UNIVERSIDADE CATÓLICA DOM BOSCO (UCDB)
MESTRADO EM PSICOLOGIA
Campo Grande – MS
2013**

A dissertação apresentada por JOSIKELLI DE SOUZA ANDRADE, intitulada “ESTRESSE OCUPACIONAL, HARDINESS E QUALIDADE DE VIDA PROFISSIONAL DE POLICIAIS MILITARES DE UMA CIDADE DO INTERIOR DE MATO GROSSO DO SUL”, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em PSICOLOGIA à Banca Examinadora da Universidade Católica Dom Bosco (UCDB), foi

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Liliana Andolpho Magalhães Guimarães (orientadora/UCDB)

Profa. Dra. Helenides Mendonça (PUC-GOIÁS)

Prof. Dr. José Carlos Rosa Pires de Souza (UCDB)

Prof. Dr. Marcio Luis Costa (UCDB)

Campo Grande, MS, 26/06/2013.

Dedico este trabalho a todos os policiais que aceitaram participar deste estudo. Sem eles, sua realização não seria possível.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por todas as oportunidades colocadas em meu caminho, por suas bênçãos e proteção.

Ao meu amigo e esposo Edson, por estar sempre ao meu lado, apoiando-me e incentivando meus projetos e pela compreensão nos momentos de ausência.

Aos meus filhos, Mikaeli e Rômulo, minhas fontes de inspiração e incentivo para me tornar uma pessoa melhor.

À minha mãe, por toda a dedicação e amor, que cuidou de mim e da minha família enquanto estive fora. Nunca vou agradecer o suficiente o que ela fez por nós.

Aos meus irmãos, cunhados e cunhadas que sempre torceram por mim.

À minha irmã Jenifh, por seu apoio e incentivo nos momentos de desânimo.

Aos meus tios e tias, em especial a Rocilda e Pereira, por me acolherem com carinho em sua casa, nos momentos em que precisei.

Aos meus sobrinhos e amigos, Adriana, Anderson, Isabelli e Isadora, por todo apoio.

À minha orientadora Profa. Dra. Liliana Andolpho Magalhães Guimarães, sempre atenciosa e prestativa, demonstrando confiança no meu trabalho, conduzindo-o sempre com paciência, sabedoria e dedicação para sua concretização.

Ao Comandante, tenente-coronel Ary Carlos Barbosa, por autorizar a pesquisa no Batalhão de Polícia Militar.

Aos policiais militares que concordaram participar e contribuíram com essa pesquisa.

Aos meus amigos e companheiros de viagem, que sempre me motivaram para a realização e conclusão deste trabalho.

Ao meu amigo João Alcântara, por seu incentivo e dedicação, sempre que precisei.

Ao Mestrado em Psicologia, à coordenadora Profa. Dra. Sônia Grubits, aos professores, colegas de turma e funcionários, por se aliarem na realização deste sonho.

Enfim, a todos que contribuíram direta ou indiretamente na confecção desse trabalho, o meu agradecimento.

“Grandes realizações não são feitas por impulso, mas por uma soma de pequenas realizações”

(Vincent Van Gogh)

RESUMO

Introdução- O cotidiano de trabalho do policial militar (PM) é permeado pelo contato diuturno com a violência, em todas as suas formas e níveis, com o perigo, a tensão, havendo uma alta exposição a diferentes fatores de risco que podem afetar sua saúde física e mental, bem como sua qualidade vida profissional: (i) fatores físicos, (ii) químicos, (iii) biológicos, (iv) ergonômicos, (v) acidentes, (vi) da organização do trabalho e (vii) fatores psicossociais de risco. Esse estudo enfocar os fatores vi e vii. **Objetivos-** Verificar a repercussão do Estresse Ocupacional (EO) e do *Hardiness* (personalidade resistente) na Qualidade de Vida Profissional (QVP) em uma amostra de policiais militares de uma cidade do interior de Mato Grosso do Sul. **Método-** Trata-se de um estudo quantitativo, exploratório-descritivo e de corte transversal. Uma população de N=391 policiais militares da cidade de Dourados/MS foi convidada a participar do estudo, voluntariamente. Aceitaram participar n=143 que foram informados sobre os objetivos da pesquisa e confidencialidade dos resultados, assinando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Foram utilizados os seguintes instrumentos de pesquisa: 1. Questionário Sociodemográfico e Ocupacional; 2. Escala de Estresse Ocupacional- EEO; 3. *Personal Views Survey*-PVS e 4. Questionário de Qualidade de Vida Profissional-QVP-35. **Análise de dados-** Foi realizada uma análise descritiva, por meio de tabelas de frequência e porcentagem. Após a pontuação dos escores para Estresse Ocupacional, *Hardiness* e Qualidade de Vida Profissional, realizou-se a análises, de variância (ANOVA), regressão linear e equações estruturais. **Resultados-** A amostra apresentou nível de Estresse Ocupacional moderado (41.3%) e severo (30.7%). Os níveis das dimensões do *Hardiness* Compromisso, Controle, foram baixos e o de Desafio foi alto. Houve correlação positiva entre EO e QVP, uma correlação negativa de 59% entre EO e *Hardiness*, uma correlação negativa de 15% entre o *Hardiness* e a QVP. O coeficiente de explicação (R^2) da relação do EO no *Hardiness* foi de 35%. A correlação entre EO e a QVP diminuiu quando introduzido o *Hardiness*, sugerindo a existência de mediação, em que, quanto maior o *Hardiness* menor o Estresse Ocupacional. **Conclusão-** Os resultados obtidos apontam para a necessidade de fortalecimento do *Hardiness*, para que ocorra uma diminuição dos níveis de Estresse Ocupacional e consequentemente a melhora da Qualidade de Vida Profissional.

Palavras-chave: Estresse Ocupacional; *Hardiness*; Qualidade de Vida Profissional; Polícia Militar; QVP-35.

ABSTRACT

Introduction- The daily work of the military police (MP) is pervaded by continuous contact with violence in all its forms and levels, with the danger, tension, with a high exposure to different risk factors that can affect your physical and mental health, as well as their quality working life: (i) physical factors, (ii) chemical, (iii) biological, (iv) ergonomic (v) accidents, (vi) the organization of work, and (vii) Psychosocial Risk Factors. This study focuses on the factors VI and VII. **Objectives-** Check the repercussions of Occupational Stress (OS) and hardiness (resistant personality) in Quality of Working Life (PQL) in a sample of police officers from a town in Mato Grosso do Sul. **Method-** This is a quantitative study, exploratory-descriptive and cross-sectional. A population of $N = 391$ military police of the city of Dourados/ MS was invited to participate in the study voluntarily. Agreed to participate $N = 143$ they were informed about the study objectives and confidentiality of results, signing the Instrument of Consent. Were used the following search tools: 1. Sociodemographic and Occupational Questionnaire, 2. Occupational Stress Scale-OSS, 3. Personal Views Survey-PVS, 4. Quality of Life Professional Questionnaire-PQL-35. **Data Analysis-** We performed a descriptive analysis, using frequency tables and percentages. After the scores for Occupational Stress, Hardiness and Quality of Working Life, held on analysis of variance (ANOVA), linear regression and structural equation. **Results-** The sample showed a moderate level of Occupational Stress (41.3%) and severe (30.7%). The levels of the dimensions of Hardiness Commitment, Control were low and Challenge was high. There a positive correlation between OS and PQL, a negative correlation of 59% between OS and Hardiness, a negative correlation of 15% between Hardiness and PQL. The coefficient of determination (R^2) of OS in relation Hardiness was 35%. The correlation between decreased PQL OS and Hardiness when introduced, suggesting the existence of mediation, in that the bigger Hardiness lower occupational stress. **Conclusion-** The results point to the need for strengthening of Hardiness, so that there is a decrease in the levels of Occupational Stress and consequently improved Quality of Working Life.

Keywords: Occupational Stress, Hardiness, Quality of Working Life; Military Police; PQL-35.

LISTA DE SIGLAS

AVE	Análise de Variância Extraída
AO	Apoio Organizacional
AP	Apoio Social
BPM	Batalhão de Polícia Militar
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CIPM	Companhia Independente de Polícia Militar
CNS	Comissão Nacional de Ética
CONEP	Comissão Nacional de Ética em Pesquisa
CP	Compromisso
CRP	Conselho Regional de Psicologia
CRT	Capacitação para o Trabalho
CT- QVP-35	Carga de Trabalho
CT-PVS	Controle
DS	Desafio
EEO	Escala de Estresse Ocupacional
EO	Estresse Ocupacional
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MI	Motivação Intrínseca
MS	Mato Grosso do Sul
MT	Mato Grosso
OIT	Organização Internacional do trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
PLS	<i>Partial Least Squares</i>
PVS	<i>Personal Views Survey</i>
PM	Policial Militar
PMMS	Polícia Militar de Mato Grosso do Sul
PMMT	Polícia Militar de Mato Grosso
QPL-35	<i>Quality of Professional Life Questionnaire</i>
QT	Qualidade Total
QVP	Qualidade de Vida Profissional
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho

QSDO	Questionário Sociodemográfico e Ocupacional
QVT-P	Percepção sobre a QVT
RRT	Recursos Relacionados ao Trabalho
SGA	Síndrome Geral da Adaptação
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TEPT	Transtorno de Estresse Pós-Traumático
UCDB	Universidade Católica Dom Bosco

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1: Fatores que determinam o Estresse	22
FIGURA 2 - Modelo de Estresse Ocupacional do NIOSH	24
FIGURA 3 - As oito (8) dimensões do QVP-35	58
FIGURA 4 - Os três (3) fatores do QVP-35	59
FIGURA 5 – Coeficientes de Determinação entre Estresse Ocupacional e Qualidade de Vida Profissional	81
FIGURA 6 – Correlação entre Estresse Ocupacional e Qualidade de Vida Profissional	81
FIGURA 7 – Correlação entre Estresse Ocupacional, Qualidade de Vida Profissional e o <i>Hardiness</i> como variável mediadora.	82
FIGURA 8 – Coeficiente de Determinação entre Estresse Ocupacional, Qualidade de Vida Profissional e o <i>Hardiness</i> como variável mediadora.	83
FIGURA 9 – Ajustes dos modelos apresentados de Estresse Ocupacional e Qualidade de Vida Profissional	83
FIGURA 10 – Ajustes dos modelos apresentados de Estresse Ocupacional, <i>Hardiness</i> e Qualidade de Vida Profissional	83

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1. Evolução do Conceito de QVT.....	36
QUADRO 2. Ciências que contribuem para o estudo da QVT.....	40
QUADRO 3. Trecho do Teste <i>Personal Views Survey</i> (PVS).	57
QUADRO 4. Trecho do Questionário de Qualidade de Vida Profissional	59

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – Distribuição das freqüências e porcentagens das variáveis sociodemográficas e ocupacional da amostra	64
TABELA 2 – Distribuição dos níveis, freqüências e porcentagens de Estresse Ocupacional	65
TABELA 3 – Distribuição das médias, desvios padrão e classificação das dimensões do <i>Hardiness</i> da amostra.	65
TABELA 4 – Distribuição das médias, desvios padrão e classificação das 8 dimensões do QVP-35 da amostra.	66
TABELA 5 – Distribuição das médias, desvios padrão e classificação dos 3 fatores do QVP-35 da amostra.	66
TABELA 6 – Distribuição das médias, desvios padrão entre as variáveis sociodemográficas e Estresse Ocupacional (ANOVA)	67
TABELA 7 – Distribuição das médias, desvios padrão entre as variáveis sociodemográficas e a dimensão Compromisso do <i>Hardiness</i> (ANOVA)	69
TABELA 8a – Distribuição das médias, desvios padrão entre as variáveis sociodemográficas e Controle do <i>Hardiness</i> (ANOVA)	70
TABELA 8b – Distribuição das médias, desvios padrão entre as variáveis ocupacionais e Controle do <i>Hardiness</i> (ANOVA)	71
TABELA 9a – Distribuição das médias, desvios padrão entre as variáveis sociodemográficas e Desafio do <i>Hardiness</i> (ANOVA)	72
TABELA 9b – Distribuição das médias, desvios padrão entre as variáveis ocupacionais e Desafio do <i>Hardiness</i> (ANOVA)	73
TABELA 10a – Distribuição das médias, desvios padrão entre as variáveis sociodemográficas e Apoio Organizacional (ANOVA)	74
TABELA 10b – Distribuição das médias, desvios padrão entre as variáveis ocupacionais e Apoio Organizacional (ANOVA)	75
TABELA 11 – Distribuição das médias, desvios padrão entre as variáveis sociodemográficas e ocupacionais e Motivação Intrínseca (ANOVA)	76
TABELA 12 – Distribuição das médias, desvios padrão entre as variáveis sociodemográficas e ocupacionais e Carga de Trabalho (ANOVA)	77

TABELA 13 – Distribuição das médias, desvios padrão entre as variáveis sociodemográficas e ocupacionais e Qualidade de Vida no Trabalho (ANOVA) 79

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	16
2 REFERENCIAL TEÓRICO	19
2.1 SOBRE O ESTRESSE OCUPACIONAL – (EO)	20
2.1.1 Conceito de Estresse	20
2.1.2 Conceitos de Estresse Ocupacional (EO)	23
2.2 <i>HARDINESS – PERSONALIDADE RESISTENTE</i>	30
2.2.1 Definições e conceitos	30
2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) E QUALIDADE DE VIDA PROFISSIONAL (QVP)	34
2.4 SOBRE O POLICIAL MILITAR	42
2.4.1 Breve Histórico de sua Constituição em Mato Grosso do Sul	42
2.4.1.1 Breve histórico do 3º BPM da cidade de Dourados/MS	43
2.4.2 O Trabalho da Polícia Militar (PM)	44
2.4.3 Fatores de Risco que Influenciam a Saúde Mental do Policial Militar (PM)....	47
3 A PESQUISA	51
3.1 OBJETIVOS	52
3.1.1 Objetivo Geral	52
3.1.2 Objetivos Específicos	52
4 CASUÍSTICA E MÉTODO	53
4.1 TIPO DE ESTUDO	54
4.2 LOCAL DA PESQUISA	54
4.3 PARTICIPANTES	54
4.3.1 Critérios de inclusão	55
4.3.2 Critérios de exclusão	55
4.4 INSTRUMENTOS DE PESQUISA	55
4.4.1 Questionário Sociodemográfico e Ocupacional	55
4.4.2 Escala de Estresse Ocupacional (EEO)	56
4.4.3 <i>Personal Views Survey</i> (PVS)	56
4.4.4 Questionário de Qualidade de Vida Profissional (QVP-35)	58
4.5 ANÁLISE E PROCESSAMENTO DE DADOS	60

4.6 PROCEDIMENTOS E ASPECTOS ÉTICOS DA PESQUISA	60
5 RESULTADOS	62
5.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA	63
5.2 RESULTADOS DO TESTE DE DEPENDÊNCIA ENTRE AS VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS E OCUPACIONAIS E O ESTRESSE OCUPACIONAL	66
5.3 TESTES DE DEPENDÊNCIA ENTRE AS VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS E OCUPACIONAIS E AS DIMENSÕES DO <i>HARDINESS</i>	68
5.4 RESULTADOS RELATIVOS À QUALIDADE DE VIDA PROFISSIONAL	73
5.5 ANÁLISE DE EQUAÇÕES ESTRUTURAIS	80
6 DISCUSSÃO	84
7 CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS	91
REFERÊNCIAS	94
APÊNDICES	103
ANEXOS	109

O interesse inicial por essa investigação surgiu a partir da experiência clínica diária da pesquisadora, que atende em uma cidade próxima, cerca de 30km, de Dourados, MS (cidade da realização da pesquisa). Constatou-se um aumento importante e crescente por tratamento psicológico, de Policiais Militares (PMs) usuários do sistema de saúde do Estado, encaminhados por profissionais de diversas áreas médicas e também, por meio de procura espontânea. As principais queixas referidas por esses trabalhadores eram de ordem psicossomática ou psicológica. Alguns PMs apresentavam os seguintes sintomas: tremores, palpitações, tensão muscular, desconforto gástrico, transpirações, fadiga, choro fácil, entre outros.

A partir dessa constatação, no contexto clínico-assistencial, percebeu-se a necessidade da realização de um estudo que dimensionasse a presença e os níveis de Estresse Ocupacional (EO) desses profissionais, haja vista que na literatura, os sintomas observados, em grande parte, eram relacionados ao mesmo. Também, a literatura aponta que a presença, ou não, de certos fatores de proteção, no caso o *Hardiness*, pode atenuar o impacto dos fatores estressores.

A seguir, ficou evidente a importância de conhecer a repercussão desses fatores, um de risco (EO) e outro de proteção (*Hardiness*), para a Qualidade de Vida Profissional dos PMs. Decodificar, nessa amostra, essas ocorrências e torná-las visíveis por meio dessa pesquisa é fator que se justifica, pela não existência de estudo similar nessa categoria e local. Nessa direção, cursar o programa de Mestrado em Psicologia da Universidade Católica Dom Bosco-UCDB, mostrou-se como uma oportunidade para sua realização.

A relevância acadêmica desse estudo caminha em paralelo com a relevância social do mesmo, dado que, os achados na literatura mostram que a profissão do policial encontra-se em segundo lugar entre as mais expostas aos fatores psicossociais de risco, sobretudo o EO, que, consensualmente, tem sido apontado, entre os pesquisadores dessa área do conhecimento, como o fator psicossocial de risco que mais contribui para a ocorrência dos efeitos deletérios à saúde geral e mental do policial, bem como para sua QVP. Um fator de proteção individual (mediador) dos efeitos do EO sobre a QVP, aferida pelo QVP-35, é o PM ter uma personalidade resistente (*Hardiness*).

Silva (2007b), em estudo realizado com uma amostra de PMs da cidade de João Pessoa-PB, ressalta o aumento exponencial do grande número de afastamentos, sobretudo por transtorno mental e aposentadoria por invalidez nessa categoria.

Segundo Camargo e Oliveira (2004), o ambiente de trabalho pode produzir danos psicológicos e físicos no trabalhador, e o trabalho preventivo, assim como a conscientização dos envolvidos e implantação de medidas preventivas, pode favorecer na proteção e prevenção em agravos à saúde do trabalhador. Os mesmos autores destacam ainda, que os principais fatores de riscos ocupacionais são: agentes físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e mecânicos.

O contexto abordado e os dados obtidos na literatura geraram esse estudo e o constituíram. Em decorrência, será estudada a Qualidade de Vida Profissional dos Policiais Militares de uma cidade do interior do estado do Mato Grosso do Sul, a presença e os níveis de Estresse Ocupacional, a presença e as dimensões de *Hardiness* (personalidade resistente).

O presente estudo está dividido em capítulos:

O primeiro apresenta a introdução, contendo o contexto que motivou a realização do estudo e sua relevância.

O segundo capítulo traz o referencial teórico, que embasou a pesquisa e está dividido em: 1) Estresse Ocupacional (EO), apresentando o conceito e as definições do estresse e do Estresse Ocupacional, e descrevendo os seus níveis; 2) *Hardiness* descrevendo o percurso histórico, conceitos e a apresentação de suas dimensões; 3) Qualidade de Vida Profissional (QVP), seus conceitos e outros temas ligados e 4) Sobre o Policial Militar, abordando seu contexto histórico, seu trabalho e achados da literatura sobre os fatores que podem influenciar sua saúde mental e física.

O terceiro capítulo focando a pesquisa de campo e os procedimentos para a realização da mesma, as hipóteses de trabalho e os objetivos estabelecidos.

O quarto capítulo traz a casuística e o método de investigação utilizado, apresentando o tipo de estudo, local da pesquisa, participantes, os instrumentos utilizados na investigação, análise e processamento de dados, procedimentos e aspectos éticos da pesquisa.

O quinto capítulo descreve os resultados obtidos, destacando-se os achados estatisticamente significativos. O sexto capítulo apresenta a discussão dos resultados e finalizando, o sétimo capítulo fala sobre as conclusões e considerações finais.

2.1 SOBRE O ESTRESSE OCUPACIONAL – (EO)

2.1.1 Conceito de Estresse

Os conceitos de saúde e de doença passam constantemente por mudanças e, da mesma maneira, o conceito de estresse, cujo termo vem do inglês, “*stress*”. Nesse estudo, será adotado o termo em português, estresse. No século XIX, de uma forma mais sistemática, o estresse foi designado, no campo da física, como uma força interna provocada por uma força externa que causava uma deformação ou distensão no objeto em consequência do estresse, denominada como “tensão” (*strain*) (LIMONGI-FRANÇA *et al.*, 2012).

De acordo com o Dicionário Técnico de Psicologia, estresse e tensão são sinônimos e “[...] tensão é o estado emocional que resulta da insatisfação de necessidades ou do bloqueio de uma atividade dirigida no sentido da realização de um propósito inadiável” (CABRAL; NICK, 2001, p. 307). O Dicionário de Psicologia define estresse “como termo geral que designa agressão, ação violenta exercida sobre um organismo, ruído violento, abalo elétrico intenso, imersão brusca na água fria, frustração viva, grande choque emocional, etc” (PIÉRON, 1977, p.409).

Limongi-França *et al.* (2012, p.36) definem estresse como:

Uma relação particular entre uma pessoa, seu ambiente e as circunstâncias às quais está submetida, que é avaliada pela pessoa como uma ameaça ou algo que exige dela mais que suas próprias habilidades ou recursos e que põe em perigo seu bem-estar ou sobrevivência.

Figueiras e Hippert (1999) relatam que, segundo Hans Selye (1959), o estresse é inerente a qualquer doença e causa certas modificações, tanto na estrutura, como na composição química de uma determinada pessoa. Selye acrescenta ainda que o estresse é um estado da Síndrome Geral da Adaptação (SGA). Sendo assim, manifesta-se por meio de uma determinada síndrome, mas é constituído por todas as alterações não específicas que são produzidas por um sistema biológico. O estresse, em uma perspectiva biológica, causa um conjunto de modificações não específicas no organismo, denominada Síndrome Geral de Adaptação, que consiste em três fases (LIMONGI-FRANÇA *et al.*, 2012, p.37-41):

1. **Reação de alarme-** quando, inicialmente, a pessoa se confronta com a fonte estressora. Essa fase possui duas divisões: (i) o choque, formado pelo aparecimento do agente nocivo ou ativador e (ii) o contrachoque, momento este no qual o organismo põe em funcionamentos as defesas que possui. Nessa fase, podem ocorrer os seguintes sintomas: respiração ofegante, dilatação dos brônquios e da pupila, aumento da concentração de glóbulos vermelhos e do açúcar no sangue, aumento ou queda de pressão arterial, ansiedade, entre outras;
2. **Resistência-** se o agente estressor permanecer agindo, o organismo continuará seguindo com as respostas de defesa, aumentando sua resistência, mas mais vulnerável a outros estímulos. É uma fase em que se gasta muita energia, fazendo com que o indivíduo sofra com cansaço excessivo, mudanças de humor (depressão), irritabilidade, insônia, esquecimentos, apetite oscilante, ansiedade, isolamento social, diminuição do desejo sexual. Se o agente estressor for muito intenso ou de longa duração, o organismo tentará restabelecer a homeostase, de modo reparador. Se conseguir resistir, adaptando-se ou eliminando os agentes estressores, o organismo então se recuperará. Caso contrário, enfraquecerá, ficando vulnerável a doenças;
3. **Exaustão-** considerada a fase mais perigosa, representando, muitas vezes, a falha dos mecanismos de adaptação, causando a perda do pseudo-equilíbrio da fase de resistência. Embora essa fase tenha semelhança com as manifestações orgânicas da primeira, nessa há um comprometimento físico e emocional muito maior, causando esgotamento por sobrecarga fisiológica até a morte do organismo.

Lipp e Malagris (2001, p.479), no desenvolvimento da padronização do Inventário de Sintomas de Stress para Adultos- ISSA, destacam uma quarta fase, a **fase de quase-exaustão**, (grifo nosso) localizada entre as fases de Resistência e de Exaustão, caracterizada como por um “enfraquecimento da pessoa, que não mais está conseguindo adaptar-se ou resistir ao estressor”. Nessa fase, o organismo começaria a render-se aos estressores e as enfermidades começariam a surgir. No entanto, essa fase ainda não se apresenta tão grave quanto à fase de exaustão.

Em uma visão biopsicossocial, o estresse pode ser estimulado tanto pelo meio externo (físico ou social), quanto pelo meio interno (emoções, pensamentos, fantasias, sentimentos do próprio indivíduo). O indivíduo também possui sua parcela na equalização desses estímulos. As crenças e os compromissos pessoais são fatores que, individualmente, nortearão o

processo de avaliação (RODRIGUES, 2005).

Limongi-França (2008, p. 24), em sua comparação entre estresse, somatização e fadiga explica que:

O estresse refere-se a fenômenos de crescimentos e desgastes, enfim, a movimentos de adaptações intrínsecos à condições de viver: somatizações na presença de processos psicológicos sob os sintomas do corpo e fadiga a esgotamento físico e mental. Frequentemente, esses fenômenos se confundem. No entanto, no processo de estresse, podem ocorrer somatizações e fadiga, mas um não é sinônimo de outros processos.

A mesma autora apresenta na figura abaixo, os fatores que determinam o estresse.



Figura 1: Fatores que determinam o Estresse.

Fonte: Limongi-França (2008, p.24)

Os estressores também podem estar relacionados com o local de trabalho, o que fez do estresse um importante indicador do nível de tensão vivenciado individualmente nas organizações, servindo de medida para a Qualidade de Vida dos trabalhadores. Este estresse é

conhecido como “estresse organizacional”, que resulta de um desequilíbrio existente entre as exigências do trabalho que são percebidas pelo trabalhador e dos recursos disponíveis que ele tem para fazer cumprir essas exigências. Suas consequências apresentam- se nos planos físico, social e psicológico (MENDONÇA *et al.*, 2005).

Limongi-França *et al.* (2012, p.41) destacam que a grande maioria das doenças estudadas estão relacionadas com o desgaste das pessoas nos ambientes e nas relações de trabalho a que são expostas. Os agentes estressores são tão agressivos como os microorganismos ou a insalubridade no desencadeamento de doenças. Os autores afirmam, ainda, que o desencadeamento de determinada doença depende de sua história de vida e de suas vulnerabilidades condicionadas pela genética.

2.1.2 Conceitos de Estresse Ocupacional (EO)

Como referido anteriormente, o estresse está relacionado com a resposta do organismo aos eventos estressores que são impostos, ou seja, é a interpretação e reação das pessoas frente a situações novas e desafiadoras, a qual precisará de recursos pessoais para enfrentá-las, que podem gerar um desconforto físico e mental. O Estresse Ocupacional tem como origem as variáveis e contingências ligadas ao contexto do trabalho.

O Estresse Ocupacional é de natureza perceptiva, podendo ser vivenciado de forma diferente por cada indivíduo. As fontes de tensão e estresse ocorridas por um desequilíbrio, das relações entre demanda de trabalho e habilidades, podem ocasionar problemas físicos e mentais no trabalhador (GUIMARÃES; FREIRE, 2004).

O estresse ocupacional conceitua em termos da relação entre o trabalho e a pessoa, podendo aparecer quando as exigências do trabalho não se ajustam às necessidades, expectativas ou capacidades do trabalhador (SAUTER *et. al.*, 1998). O NIOSH (1999, p.35) refere que “O estresse no Trabalho ocorre quando as exigências do trabalho não se igualam às capacidades, aos recursos ou às necessidades do trabalhador”. Essa última definição tem sido uma das mais utilizadas na literatura da área e será adotada no presente estudo.

Com base na experiência e em pesquisas, o NIOSH favorece a visão de que as condições de trabalho desempenham um papel principal na origem do estresse no trabalho. No entanto, o papel dos fatores individuais não é ignorado. De acordo com esse ponto de vista, a exposição a condições de trabalho estressantes (chamados estressores de trabalho)

podem ter uma influência direta sobre a saúde e a segurança do trabalhador. Mas, como mostrado abaixo (Figura 2) fatores situacionais, individuais e outros podem intervir para fortalecer ou enfraquecer essa influência. Exemplos de fatores individuais e situacionais que podem ajudar a reduzir os efeitos das condições estressantes de trabalho incluem:

- Equilíbrio entre trabalho e vida familiar ou pessoal
- A rede de apoio de amigos e colegas de trabalho
- Uma visão de mundo positiva e descontraída

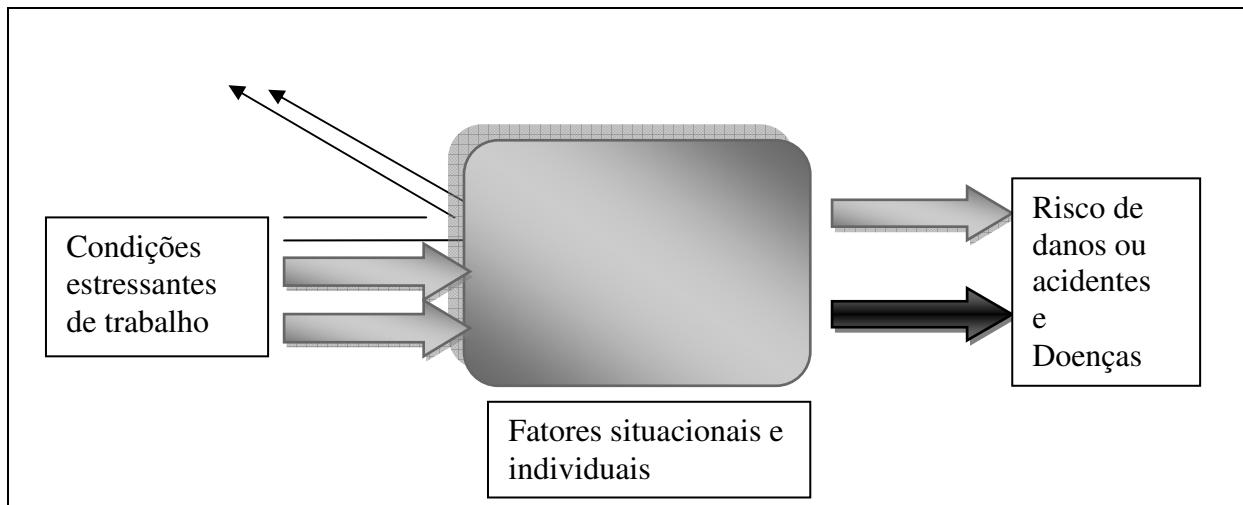


Figura 2 - Modelo de Estresse Ocupacional do NIOSH

Fonte: NIOSH (1999)

Segundo Carayon, Smith e Haims (1999, *apud* MURTA, 2004) os estressores ocupacionais estão ligados à organização do trabalho e seus fatores, como: retaliação, indisponibilidade de treinamento e orientação, pressão para produtividade, condições desfavoráveis à segurança no trabalho, relação abusiva entre supervisores e subordinados, falta de controle sobre a tarefa e ciclos trabalho-descanso incoerente com os limites físicos e biológicos do trabalhador.

Chiavenato (2002) destaca como principais fatores provocadores do estresse no trabalho: (i) o autoritarismo do chefe; (ii) a desconfiança; (iii) as pressões e cobranças; (iv) o cumprimento do horário de trabalho; (v) a monotonia e a rotina de certas tarefas; (vi) a falta de perspectiva e de progresso profissional; (vii) a insatisfação pessoal.

Para Cooper *et al.*(1988), o trabalho possui agentes potencialmente estressores para

cada indivíduo, que poderiam ser classificados em seis grandes grupos: (i) fatores intrínsecos ao trabalho (condições de trabalho), (ii) papel organizacional (ambiguidade e conflitos de papéis; nível de responsabilidade), (iii) inter-relacionamento (isolamento, rivalidade, falta de suporte social, pressões políticas), desenvolvimento na carreira (segurança no trabalho), clima e estrutura organizacionais (identidade, liberdade, autonomia), interface casa/trabalho.

Caiaffo (2003) afirma que o Estresse Ocupacional se constitui pelas situações que tornam o ambiente de trabalho um lugar hostil para determinada pessoa, onde suas necessidades, tanto profissionais, como de realização pessoal, e até mesmo sua integridade física e mental estão sendo prejudicadas, por se sentir, de certa forma, ameaçada pelo trabalho. A integração entre a pessoa e seu trabalho e até mesmo seu próprio ambiente, começa a ficar prejudicado, apresentando demandas excessivas para as quais a pessoa não possui recursos de enfrentamento.

O Trabalho pode ser uma fonte de prazer para as pessoas, trazendo o sentimento de realização, contribuindo para a formação de sua identidade e também, por outro lado, ser deletério à saúde, quando começa a representar sofrimento (SELIGMANN-SILVA, 1987; DEJOURS, 1987; VIEIRA, 2007).

Os fatores que levam ao EO podem ser variados e possuem efeitos que vão se acumulando. O estresse é gerado por meio de exigências mentais exageradas, mas poderá ter um efeito muito maior naquelas pessoas já afetadas por outros fatores, tais como divergência com a chefia, complicações de saúde e até mesmo problemas familiares (CAIAFFO, 2003).

Silva (2006) mostra que os estressores ocupacionais se subdividem em dois grupos. O primeiro, constituído pelos estressores do ambiente físico, que podem trazer consequências psicológicas e desestruturação da organização racional do trabalho; estes estressores podem ser: ruídos, vibrações, higienização, luminosidade, ventilação, adequação do espaço físico, dentre outros. O segundo grupo é constituído pelas demandas estressantes do trabalho e de seu conteúdo, sendo esse o grupo de maior interesse para o estudo do EO.

Carvalho e Serafim (1995) destacaram alguns fatores que podem contribuir para a ocorrência do Estresse Ocupacional:

- Aumento do volume ou demanda de trabalho;
- Conflitos diários no trabalho;
- Pressões no trabalho;
- Incompreensão da chefia;
- Ambiente desfavorável ao indivíduo;

- Função não adequada ao indivíduo.

Maslach (2005, p.47-50), apresenta seis fatores que contribuem para o estresse no trabalho (grifos da autora):

- 1) **Sobrecarga no trabalho-** que pode ser entendida como um desequilíbrio ou incompatibilidade entre as exigências do trabalho e as habilidades do trabalhador. O trabalhador sente que o tempo e os recursos, não são suficientes para cumprir as tarefas exigidas.
- 2) **Falta de controle-** o trabalhador não participa das decisões da empresa, ou, o ambiente de trabalho, está passando por situações de mudanças, podendo gerar um sentimento de insegurança e falta de controle.
- 3) **Recompensas insuficientes-** envolve falta de salário justo, reconhecimento pelo trabalho, benefícios ou vantagens especiais.
- 4) **Ruptura na comunidade-** caracterizada pela falta de apoio, confiança e por conflitos não resolvidos.
- 5) **Falta de justiça-** podendo gerar raiva e hostilidade, emoções intensas e tem grande importância psicológica.
- 6) **Conflito de valor-** quando o trabalhador tem que tomar atitudes, no ambiente de trabalho, que não condizem com seus valores pessoais.

Já Fontana (1994, p.47) afirma que o estresse no trabalho tem como origem:

- Apoio Insuficiente;
- Longas jornadas de trabalho;
- Baixa perspectiva de promoção;
- Rituais e procedimentos desnecessários;
- Incerteza e insegurança.

Para Fontana (1994), o estresse advém de exigências a qual o corpo e a mente são expostos e não se adaptaram. Maslach acrescenta que o estresse acontece quando ocorre um desequilíbrio entre as demandas do trabalho e a capacidade que o indivíduo possui para o desenvolvimento do mesmo.

O EO não se origina de um único fator, na maioria das vezes, e poderá ser ambiental ou individual, pois é um processo que não irá atingir somente o trabalhador, mas também seu ambiente de trabalho. Ambos os fatores são interligados, indivíduo e local de trabalho. Então, se o indivíduo está sofrendo desgaste físico e ou emocional, proveniente dos fatores estressantes do trabalho, isso causará uma baixa no desempenho e, dessa forma, afeta o contexto organizacional (VIEIRA, 2007).

Mendes (2002) descreve outros fatores que podem gerar o EO: (i) sobrecarga de trabalho; (ii) relações interpessoais no trabalho; (iii) estágios de desenvolvimento de carreira profissional; (iv) *status* profissional; (v) salário; (vi) novidade ou variedade das tarefas e (vii) controle de atividades.

É importante salientar que os trabalhadores não separam a idéia de bem-estar psicológico, da dimensão do trabalho, uma vez que a qualidade de vida ocupacional vai além dos limites de trabalho, buscando o bem-estar para o indivíduo em qualquer ambiente que esteja (SILVA, 2006).

Caiaffo (2003) revisou alguns estudos que tratavam dos sintomas referentes ao EO e agrupou os sintomas em cinco tipos: (i) físicos, (ii) mentais, (iii) psicológicos, (iv) comportamentais e (v) fisiológicos. Os sintomas físicos seriam basicamente: dor de cabeça, palpitação, azia, reações alérgicas, dores lombares, insônias, indigestão, aumento do apetite, suor, gagueira; os sintomas mentais: dificuldades de concentração, agressividade, irritabilidade, passividade, ansiedade, dificuldade nas tomadas de decisões, sensação de fracasso, superatividade, medo, depressão, comportamento não cooperativo. Os sintomas psicológicos se encontram na insatisfação do trabalho, na tensão, ansiedade, irritabilidade, tédio e protelação. Os sintomas comportamentais são observados na mudança de produtividade do indivíduo, no absenteísmo, *turnover*, tabagismo, consumo de álcool e no falar rápido. Os sintomas fisiológicos se relacionam com a mudança de metabolismo, aumento nos batimentos cardíacos e frequência respiratória, aumento da pressão sanguínea.

Cooper *et al.* (1988, p.254) concebem o processo de estresse e trabalho, considerando que:

A grande maioria dos indivíduos procura manter seus pensamentos, emoções e relacionamentos com o mundo de forma estável. Cada fator dos estados emocional e físico de uma pessoa possui limites de estabilidade dentro dos quais a pessoa se sente confortável. Quando alguma força conduz esses fatores para além dos limites de estabilidade, o indivíduo precisa agir ou enfrentar estas forças (*to cope*) para restaurar a situação de conforto. O comportamento de um indivíduo para a manutenção desse estado conforme seu processo de ajustamento ou suas estratégias de enfrentamento.

Guimarães e Grubits (2004, p.36) fazem referência a Weiner (1992) e McEwen (1998), ao descreverem os conhecimentos científicos acumulados sobre o estresse:

- O estresse é sempre uma reação frente a uma situação específica (estressor), a qual se supõe um risco ou ameaça em que, na grande maioria das vezes, trata-se de estressores externos provenientes de condições próximas que podem ser provocadas por situações internas;
- Os estressores são exigências diante das quais a pessoa necessita confrontar-se e que provocam uma tentativa de superação ou resolução do problema. Frente a situações novas, essa superação conduz a uma avaliação prévia do fato ou ameaça, assim como, uma avaliação da probabilidade de vencer ou dominar com êxito a ameaça, valendo-se dos meios disponíveis (*Hardiness, coping, resiliência, entre outros*);
- As pessoas se diferenciam, conforme os recursos que têm à disposição para superar uma situação estressante. Os recursos abarcam a força física e as habilidades, conhecimentos e experiência, energia e resistência e também apoio material e interpessoal;
- As reações de estresse aparecem como consequência de uma discrepância entre o que se exige e o que se pode fazer ou conseguir. Essas reações ocorrem em quatro níveis distintos:
 - ✓ Um nível cognitivo de processos de avaliação e valorização;
 - ✓ Um nível sentimental, resultante da confrontação com os estressores;
 - ✓ Um nível de comportamento motor;
 - ✓ Um nível de ativação orgânica neural e neuroendócrina (os chamados eixos do estresse);
- Se a discrepância existente entre o que se exige e a capacidade de superação do indivíduo podem ser ultrapassadas, ocorre um domínio da ameaça ou risco; isso conduz a um fenômeno cognitivo positivo (convencimento sobre a autoeficácia) e emoções positivas (sentimentos de êxito). Apesar de sua elevada intensidade, o esforço do sistema nervoso autônomo, por meio da ativação dos eixos do estresse, é limitado no tempo e se produzem processos compensatórios de relaxamento e regeneração psíquica. Nesses casos, fala-se de “eustrés” (eu =bom, em grego).

Essas reações estressantes não são deletérias à saúde, mas ao contrário, são valorizadas como algo positivo e resultam, portanto, imprescindíveis para o funcionamento vital e o desenvolvimento pessoal;

- Se, frente a uma situação ameaçadora, ocorre um gasto contínuo de recursos sem que a mesma possa ser controlada, e sem que a capacidade de superação tenha êxito, fala-se então de uma reação de “*distress*” crônica (dis= mal, em grego). Reações de *distress* se associam com valores hedonistas cronicamente baixos. As experiências de *distress* conduzem a cognições negativas, que são vividas como estressoras as quais se fazem acompanhar pelas consequentes reações crônicas de *distress*.

Moraes *et al.* (2000) salientam que as pessoas estão a todo momento diante de situações e ambientes desencadeadores de estresses, inclusive o ambiente de trabalho; o que indicará se o nível de estresse afetará o indivíduo serão suas características pessoais. Os mesmos autores ainda afirmam que essa interrelação entre fatores geradores de estresse e características pessoais podem desenvolver duas formas de estresse: o *distresse* e o *eustresse*. O *distresse* se refere a percepções negativas ou de ameaça, que fariam com que a energia ficasse retida no organismo para o enfrentamento das pressões. Já o *eustresse*, se refere a percepção positiva do evento estressante, como desafio capaz de ser superado, sendo a energia utilizada de forma produtiva.

Os fatores e experiências potencialmente estressantes que ocorrem em uma parcela crescente de trabalhadores, especialmente nos mais velhos e menos qualificados, desencadeadores do Estresse Ocupacional, na atualidade, são as interrupções temporárias e a descontinuidade do trabalho, devido a mudanças econômicas ou tecnológicas, como o desemprego temporal ou pré-aposentadoria, sem causa relacionada com enfermidades. Os autores afirmam, ainda, que as condições psicossociais do trabalho influenciam a saúde dos trabalhadores, ativando uma reação estressante, consequência de uma conexão do organismo com o mundo ocupacional (GUIMARÃES; GRUBITS, 2004, p.32).

Guimarães *et al.* (1999) definem alguns critérios de indicadores do Estresse Ocupacional, levando em consideração experiências estressantes das variações socioeconômicas do mercado de trabalho, de acordo com as experiências potencialmente estressantes de trabalho, como esforço elevado e baixo controle, considerando as informações descritas e avaliadas pelo próprio sujeito estressado, permitindo, assim, uma estimativa de cronicidade de exposição para os estressados.

No contexto de mudanças políticas, econômicas, sociais e de competitividade acirrada que geram, na classe trabalhadora, estresse e preocupações diversas, o policial militar, no exercício de suas funções, com os altos índices de violência e com as demandas do próprio trabalho, está exposto ao Estresse Ocupacional, gerador de sofrimento psicológico e físico, que pode evoluir de um simples desconforto físico, até a morte. Diante destes fatores, propõe-se investigar, se o policial militar aqui estudado possui ou não um alto *Hardiness* (personalidade resistente), fator de risco ou proteção aos eventos estressantes, que faria com que o mesmo enfrentasse de maneira mais ou menos adequada as adversidades.

2.2 HARDINESS – PERSONALIDADE RESISTENTE

2.2.1 Definições e conceitos

O *Hardiness* é um construto concebido a partir do existencialismo e está relacionado a uma personalidade que potencializa o desempenho, a conduta, a moral, a força e a saúde. O construto de *Hardiness*, inicialmente, foi utilizado na área da biologia, referindo-se a colheitas resistentes a variações climáticas intensas (GUIMARÃES *et al.*, 2008).

Para Guimarães *et al.* (2008), *Hardiness* significa: robustez, dureza, solidez, severidade, um termo para melhor exemplificar a condição de mediador que reduz a possibilidade de surgimento de Estresse Ocupacional. É uma característica própria das pessoas que se “auto-reconstroem”, ou seja, que se utilizam dos acontecimentos para proporcionar seu crescimento pessoal.

O termo *Hardy Personality*, ou *Hardiness*, considera as pessoas ativas e criativas perante os momentos considerados ruins, sendo inserido entre a Psicologia Social e a da Saúde (MALLAR; CAPITÃO, 2004). Kobasa (1982) conceitua o *Hardiness* como sendo um traço de personalidade, que surge de forma a combater o estresse, permitindo à pessoa combater a adversidade e utilizá-la para seu crescimento nas áreas laborativas ou familiares. Contribui para a amenização dos confrontos que um indivíduo tem entre o seu meio profissional e familiar.

Em 1967, realizaram-se os primeiros estudos sobre neuróticos existenciais (*nonhardy*), identificando pessoas que tinham uma vida vigorosa, dinâmica e disposta a enfrentar novas

mudanças e desafios, concebendo fatores estressantes como aspectos naturais da existência (BATISTA, 2011).

Em 1977, Kobasa publicou seu primeiro trabalho sobre o *Hardiness*. Após realizar um estudo que teve duração de oito anos, com executivos, ela descobriu dois grupos diferentes de pessoas em relação ao enfrentamento com o trabalho. Um grupo era formado por pessoas mais vulneráveis, apresentando mais sintomas referentes ao estresse, sendo necessária intervenção médica. O outro grupo de pessoas não demonstrou alteração nos sintomas durante o tempo que levou para realizar seu trabalho, aliás, apresentou uma aparência saudável e robusta. Assim, foram nomeados de como portadores de *Hardy Personality*, ou *Hardiness*, personalidade resistente (KOBASA, 1979).

O *Hardiness* é um traço de personalidade responsável pelo aumento do desempenho, conduta, moral, força, tornando-se um agente de combate contra o estresse, ele aumenta o desempenho e preserva a saúde. Não é um construto estático, é a relação entre o indivíduo e o meio. A personalidade resistente deve ser considerada como um conceito globalizador e mesmo analisando suas características individualmente, estão fortemente interligadas. (GUIMARÃES, 2008; MALLAR, 2003; OLIVEIRA, 2008; SANDVIK *et al.*, 2013).

O *Hardiness* é um método que a personalidade resistente utiliza para combater o estresse, age como um elemento de resiliência, desenvolvendo-se, desde cedo, na pessoa, estabilizando-se com o passar do tempo, mas podendo ser adquirido em determinadas condições (BATISTA, 2011). Quanto aos estudos de *Hardiness* e resiliência, Batista traz uma importante contribuição,

A personalidade resistente está associada à resiliência, bem como à boa saúde e ao bom desempenho frente às condições de estresse. O termo resiliência origina-se do latim *sesiliens*, significando voltar, romper, recuar, encolher-se. Indica também a concepção de elasticidade e flexibilidade, ou a capacidade de recuperação do estado de espírito ou saúde após situações de doença ou dificuldade. A física descreve a resiliência como propriedade pela qual a energia armazenada em um corpo deformado é devolvida quando cessa a tensão causadora da deformação elástica (BATISTA, 2011, p.41).

Bolzan (2012, p.34) define *Hardiness* “como coragem existencial de seguir adiante, de encarar a vida, que estrutura o modo de pensar sobre a interação com o mundo e promove a motivação para fazer as coisas difíceis”. *Hardiness* é uma personalidade resistente ou resiliente, construída pelo indivíduo no decorrer de sua existência, construindo sua personalidade mediante as situações que causam o estresse (PEÑACOBA; MORENO, 1998; BARTONE, 1999). Tal conceito não deve ser compreendido como um traço inerente e

estático, mas sim como o produto do relacionamento indivíduo-meio, em que o *Hardiness* se resume na capacidade que a pessoa tem em resistir às adversidades (KOBASA, 1979).

Serrano (2009) descreve *Hardiness* como a coragem para prosseguir, de enfrentar a vida, de formular pensamento, mesmo com a pressão que o mundo impõe, e ainda gerando motivação para realizar tarefas difíceis. A mesma autora acrescenta que o *Hardiness* gera efeitos de forma direta e indireta à saúde e bem-estar da pessoa, pois, de um lado, ele promove o uso de recursos sociais e facilita o *coping* transformacional e, em contrapartida, altera diretamente, pelo otimismo, o agente estressor, gerando uma tensão bem menor, diminuindo a doença e elevando o bem-estar. As pessoas consideradas *hardy* são aquelas que se comportam diferentemente no enfrentamento contra o estresse, seus comportamentos são de forma saudável e robusta.

Para Batista (2011), os indivíduos *hardy* levam vantagem sobre aqueles que são desprovidos dos traços de personalidade resistente, pois a pessoa que já é naturalmente *hardy* tem a certeza de que pode alterar o que está a sua volta e que, de acordo com sua vontade, pode influenciar os agentes estressores, pois tem o controle da situação. Tem compromisso com aquilo que faz, sente prazer na vida e nela procura por algo que lhe dê sentido. Percebe as adversidades como desafios a serem superados, buscando aprimoramento e crescimento.

O indivíduo com *Hardiness* é aquele que age positivamente em relação a mudanças, valoriza novas experiências, é motivado, tem uma maior flexibilidade cognitiva e uma maior tolerância a fatores geradores de estresse. Acredita-se que uma pessoa que possua uma personalidade resistente, tem formas diferentes de enfrentar o estresse demonstrando uma interação corajosa com o mundo, produzindo efeitos diretos e indiretos na saúde e no bem-estar (SERRANO, 2009).

Kobasa (1979) afirma que *Hardiness* é um construto relativo à personalidade de determinada pessoa, que tem a capacidade de resistir e proteger sua saúde mental e física, onde frente aos fatores nocivos do estresse consegue amortizá-los, moderá-los ou anulá-los e, ainda assim, usá-los para seu crescimento. Os portadores da personalidade resistente são dotados de um alto nível de autoconfiança, enfrentando de forma positiva as situações de estresse (KOBASA, 1982). O *Hardiness* é composto por três dimensões: comprometimento, controle e desafio (KOBASA, 1979).

Guimarães *et al.* (2008), Serrano (2009), Batista (2011) e Oliveira (2008), descreveram as três dimensões do *Hardiness*:

- 1) **Comprometimento:** tendência de algumas pessoas em se envolverem em tudo que

fazem, comprometem-se e se identificam nas mais diferentes áreas da vida: familiar, laboral, social e recreativa. Possuem sentimento de comunidade, sempre dispostas a ajudar outras pessoas e se beneficiarem com o próprio apoio, se necessitarem. Pessoas que são comprometidas são mais saudáveis do que as alienadas. São pessoas que têm características que diminuem os efeitos do estresse e enfrentam sem hesitar situações de estresse;

- 2) **Controle:** é a característica da personalidade resistente, é a mais estudada em psicologia da saúde. É a tendência de pensar e atuar com a certeza de que não é o acaso ou os demais (passividade e impotência) que irão decidir, estipular ou controlar o curso dos eventos, pois as pessoas que têm o controle de tudo que se passa em suas vidas são mais saudáveis do que as que sentem impotentes frente às forças externas. O controle reforça a resistência contra o estresse, mostrando que os eventos, experimentados são de causas naturais dos atos e consequências, e não o contrário. A capacidade do controle faz com que o indivíduo manipule os estímulos em seu favor, conseguindo ser beneficiado devido ao alto grau de autonomia;
- 3) **Desafio:** é assumir as mudanças e não a estabilidade, como se estivesse ligada à existência humana. Ver a mudança como desafio, ajuda a permanecer mais saudável do que vê-las como uma ameaça. O desafio diminui os estressores, devido à percepção dos eventos que necessitam de ajustamento, são vistos como oportunidades e assim evitando os estímulos estressores, fazendo que não sejam percebidos como uma ameaça à segurança da pessoa.

O *Hardiness* é a combinação entre essas três dimensões, que potencializa o construto, não sendo importante separadamente. Por isso, quando uma pessoa apresenta um alto índice de *Hardiness*, todas as dimensões devem ter altos escores; se apenas uma dimensão tiver alto escore, o comportamento do indivíduo não é compatível com o construto (BOLZAN, 2012).

Batista (2011, p.39) explica que:

O indivíduo *hardy* possui a convicção de que ele pode influenciar tudo o que acontece ao seu redor, inclusive os estressores, os quais são mutáveis perante a sua vontade (controle). São envolvidos com a vida e nela encontram algo que lhe faça sentido, que lhe tenha importância e se envolvem profundamente com o que fazem (compromisso). Além disso, vislumbram as mudanças e pressões como oportunidades de aprendizados, de crescimento, mesmo que sejam dolorosas (desafio). A vida é consequência da forma como

a qual o indivíduo se posiciona perante cada evento e busca em cada acontecimento um maior sentido para a sua existência.

As pessoas que apresentam baixo índice nas dimensões da personalidade resistente podem aprender e aumentar os níveis de *Hardiness* e apresentarem uma maior resistência ao estresse. É importante ressaltar que uma pessoa com personalidade resistente também sofre influências do estresse, mas ela sabe lidar com os fatores geradores de estresse com mais facilidade. Trata-se de aprender a controlar as reações perante os fatores estressores e enfrentar de forma mais flexível e menos destrutiva (BATISTA, 2011).

2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) E QUALIDADE DE VIDA PROFISSIONAL (QVP)

A expressão “Qualidade de Vida no Trabalho” começou a ser discutida na literatura no início da década de 1950, na Inglaterra, quando Eric Trist e seus colaboradores estudavam a inter-relação entre o indivíduo, o trabalho e a organização. A partir desses estudos, surge uma abordagem sociotécnica da organização do trabalho, que tem como base a satisfação do trabalhador no trabalho e com as dimensões que englobam o trabalho (SAMPAIO, 1999).

Na década de 1960, alguns autores iniciaram discussões sobre a reação individual do trabalhador às experiências do trabalho. Na década de 1970, a temática QVT assume maior relevância, graças ao esgotamento da organização do trabalho, taylorista/fordista, o qual envolveu muitos casos de absenteísmo, da insatisfação no trabalho, e o não cumprimento das metas definidas. Foi aí que o modelo japonês de organização do trabalho ganhou destaque, na busca da superação desses problemas (GUIMARÃES; GRUBITS, 2004).

No período de 1970 a 1978, houve uma fase de estagnação do desenvolvimento e na discussão sobre a QVT. Em 1979 e na década de 1980, a organização de trabalho norte-americana, com o objetivo de alcançar a qualidade total (QT), voltou a discutir o tema QVT. Na década de 1990, conhecimentos sobre a QVT expandiram-se e apresentaram um significativo desenvolvimento em diversos países. Apesar de a temática QVT ter se expandido por todo o mundo, a imprecisão e não consensual definição, talvez, deve-se a sua abrangência e subjetividade (SCHMIDT; DANTAS, 2006).

Os mesmos autores, quanto ao construto QVT, discorrem:

O conceito QVT passa por noções de motivação, satisfação, saúde e segurança no trabalho e envolve recentes discussões sobre novas formas de organização do trabalho e novas tecnologias. A expressão QVT é frequentemente aplicada nas organizações para justificar uma diversidade de mudanças e que nem sempre visa o bem-estar do trabalhador (SCHMIDT; DANTAS, 2006. p.3).

Moraes *et al.* (2000), quanto à evolução da QVT, defendem que o interesse das organizações pelo tema foi a partir da década de 1970, graças às pressões dos trabalhadores e à constatação de que uma liderança mais democrática no trabalho, ligada a tarefas mais complexas, resultava em produtividade dentro de um contexto econômico-tecnológico.

Para Moraes *et al.* (2000, p.2)

A QVT surge como esforço no sentido da humanização do trabalho. De fato, observa-se que a forma de estruturação do trabalho e das organizações impõe uma necessidade de adequação do indivíduo aos parâmetros organizacionais, não considerando os seus interesses e desejos. A abordagem da QVT vem estando, incorporar algumas preferências humanas no desenho e gestão de sistemas organizacionais, buscando torná-los mais satisfatórios ao indivíduo, contribuindo ainda para a qualidade de vida geral do mesmo.

Walton (1973) afirma que o termo QVT tem sido usado frequentemente para descrever outros valores humanísticos e ambientais negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, produtividade industrial e crescimento econômico. O mesmo autor assegura que a QVT não é determinada isoladamente por características pessoais (necessidade, expectativas, valores) ou situacionais (tecnologia, sistema de recompensa e de motivação, estado geral da economia), mas pela interação desses dois conjuntos de fatores: indivíduo-organização.

Limongi-França (2004), em uma perspectiva da medicina psicossomática, na qual o ser humano é visto de uma forma integrada e holística, considera a QVT como um conjunto de ações de melhorias e inovações em gestão e tecnologia no ambiente organizacional. Entende a empresa e as pessoas como um todo biopsicossocial na realização de um diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para o desenvolvimento de pessoal, durante a realização do trabalho na empresa.

Limongi-França *et al.* (2012, p.166), acrescentam, ainda, que o termo QVT “é uma compreensão abrangente e comprometida das condições de vida no trabalho, que inclui aspectos de bem-estar, garantia da saúde e segurança física, mental e social e capacitação para

realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal”.

O quadro a seguir, apresenta a evolução do conceito de QVT, segundo Nadler e Lawler (1996, *apud* VASCONCELOS, 2001),

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DA QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1. QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reações do indivíduo ao trabalho. Investigava-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2. QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto ao empregador como à direção.
3. QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimos de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com interação social e técnica.
4. QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideologia sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5. QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e organizacionais.
6. QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de um “modismo” passageiro.

Quadro 1. Evolução do Conceito de QVT

Fonte: Nadler e Lawler (1996, *apud* VASCONCELOS, 2001).

Asfora e Dias (2006) apontam duas dimensões que estão intimamente entrelaçadas no construto QVT: “Bem-Estar e Desempenho no Trabalho”. Com relação ao indivíduo, refere-

se à possibilidade de vivenciar o trabalho de forma mais saudável, e, no aspecto organizacional, quanto mais os colaboradores estiverem comprometidos e oferecer o melhor de si, melhor será sua QVT. Os autores afirmam, ainda, que a QVT ultrapassa os muros das organizações e que o trabalho acarreta questões econômicas e custos humanos no contexto social.

Uma crescente quantidade de atenção tem sido dada às necessidades de renda das pessoas, cuidados médicos e outros serviços. Entretanto, a Qualidade de Vida é definida, não só pelo que é feito para as pessoas, mas também pelo que as pessoas fazem por si mesmas e pelas outras (KAHN, 1984).

Embora a Qualidade de Vida Global e Qualidade de Vida no Trabalho sejam distintas, elas se interinfluenciam e insatisfações no trabalho podem causar desajustes na vida familiar e nas relações sociais fora do trabalho, enquanto insatisfações fora do trabalho exercem um papel desadaptador sobre o trabalho (SAMPAIO, 1999).

Segundo Walton (1973), o nível de satisfação e a autoestima do empregado são diretamente proporcionais à QVT. Como as mudanças organizacionais tendem a ocorrer mais lentamente do que as expectativas dos trabalhadores, essa situação pode produzir a alienação do trabalhador, que pode ser equacionada com a reestruturação da Organização do Trabalho. Dessa forma, a QVT poderá ser exaltada e as expectativas dos trabalhadores entendidas e satisfeitas.

Huse e Cummings (1985, *apud* CARDOSO, 1999, p.83) afirmam que:

as intervenções de QVT podem ter um efeito direto sobre a produtividade pela melhoria da comunicação e coordenação, motivação dos empregados e carreira individual. Elas podem, também, influenciar indiretamente a produtividade pelos efeitos da melhoria do bem-estar e da satisfação dos trabalhadores.

Sampaio (1999) aponta quatro problemas que afetam a Qualidade de Vida no Trabalho: o problema político, o econômico, o psicológico e sociológico. O problema político traz como consequência a insegurança, o econômico traz a injustiça, o psicológico a alienação e o sociológico, a falta de normas socialmente construídas.

Para Chiavenato (2002), a QVT abrange fatores, como: a) satisfação com o trabalho; b) possibilidades de carreira na organização; c) reconhecimento pelos resultados; d) percepção do salário; e) benefícios; f) relacionamentos interpessoais dentro no grupo e no trabalho; g) ambiente psicológico e físico da organização; h) liberdade e participação das decisões, entre outros. O autor afirma, ainda, que a QVT envolve os fatores intrínsecos (conteúdo) e os

fatores extrínsecos (contexto) do cargo.

Chiavenato (2002) considera que as características pessoais (personalidade, motivação, habilidades, capacidade, entre outros) interferem no comportamento das pessoas no trabalho. O mesmo autor apresenta algumas características (grifos nossos abaixo):

- 1) **Homem pró-ativo:** O comportamento das pessoas é determinado tanto pelas práticas da organização como para as satisfazer suas necessidades e alcançar seus objetivos;
- 2) **Homem social:** As relações sociais determinam a natureza do auto conceito das pessoas. A partir das informações obtidas sobre si mesmos e sobre o ambiente, as pessoas testam e comprovam as próprias capacidades, idéias e concepções;
- 3) **Homem tem diferentes necessidades:** O comportamento das pessoas é simultaneamente influenciado por um grande número de necessidades que apresentam valências e quantidades diferentes. O que é um fator de motivação hoje pode não ser amanhã;
- 4) **Homem que percebe e avalia:** É um processo ativo. As pessoas avaliam suas próprias experiências passadas, em função daquilo que está experimentando em termos de suas próprias necessidades e valores;
- 5) **Homem que pensa e escolhe:** Comportamento proposital, pró-ativo e cognitivamente ativo, que escolhe, desenvolve e executa para lidar com os estímulos com que se defronta, para alcançar seus objetivos;
- 6) **Homem que tem limitada capacidade de resposta:** As diferenças individuais fazem com que as pessoas modifiquem seus comportamentos. A capacidade de respostas é função das aptidões e da aprendizagem.

Chiavenato (2002) salienta as características individuais, nas reações frente às situações vivenciadas no trabalho. De acordo com o autor, o comportamento pró-ativo no ambiente de trabalho, influencia sua a qualidade de vida do profissional, assim como sua saúde física e mental.

Succeso (1998) acrescenta que a qualidade de vida do trabalhador abrange variáveis, tais como:

- Renda capaz de satisfazer às expectativas pessoais e sociais;
- Orgulho pelo trabalho realizado;

- Vida emocional satisfatória;
- Autoestima;
- Imagem da empresa/instituição junto à opinião pública;
- Equilíbrio entre trabalho e lazer;
- Horários e condições de trabalhos sensatos;
- Oportunidades e perspectivas de carreira;
- Possibilidade de uso do potencial;
- Respeito aos direitos;
- Justiça nas recompensas.

Lima (1986) comenta que o mundo gira em torno do trabalho e que a vida das pessoas está sempre em torno do trabalho. Mesmo que o ser humano pare e descanse, seu objetivo é recuperar as energias para retornar ao trabalho. As pessoas esperam que o trabalho supra todas as suas necessidades e possibilidade de realização. As férias são consideradas como um descanso, um prêmio pela dedicação ao trabalho, para que a pessoa possa retornar e produzir mais ainda. O grande valor de nossa cultura é o trabalho, todos os construtos da existência estão a ele relacionados ou, simplesmente, os outros perderam importância.

Gomes (2007) acrescenta que o binômio homem-trabalho é um assunto polêmico, ocupando um espaço importante na vida e na comunidade em geral, buscando o bem-estar e satisfação do trabalhador. O autor diz que um indivíduo saudável e um trabalho com atributos de qualidade favorecem para obtenção da QV e que, por outro lado, um trabalho que pressione o indivíduo poderá levá-lo a estados de doença, insatisfação e desmotivação, comprometendo, assim, a sua QV.

Mendonça e Tamayo (2008) relatam que o comportamento é direcionado por percepções individuais e as atitudes são conceituadas com a avaliação, o afeto, a cognição e as predisposições comportamentais e que os comportamentos na organização precisam ser avaliados na interação indivíduo *versus* organização. Os mesmos autores abordam ainda o fenômeno da retaliação (devolver o dano sofrido da mesma forma que recebeu), em um ambiente de trabalho onde ocorre a injustiça. Um ambiente de trabalho percebido como injusto pode provocar um sentimento de ressentimento e prejuízos na sua saúde física e mental.

A qualidade de vida do trabalhador é discutida em várias áreas do conhecimento, tornando o tema bastante abrangente.

CIÊNCIAS	CONTRIBUIÇÕES
Saúde	Busca atuar numa perspectiva de prevenção e promoção de saúde preservando a integridade física, mental e social do ser humano e gerar avanços biomédicos para uma maior expectativa de vida.
Ecologia	Visão do homem como parte integrante e responsável pela preservação do sistema de todos os seres vivos e insumos da natureza.
Ergonomia	Fundamenta-se na medicina, psicologia, na motricidade e na tecnologia, estuda as condições de trabalho ligadas à pessoa, visando a conforto na operação das tarefas.
Psicologia	Juntamente com a filosofia, demonstra a influência das atitudes internas e perspectivas de vida de cada pessoa e seu trabalho e a importância do significado das necessidades individuais para seu envolvimento com o trabalho.
Sociologia	Resgata a dimensão simbólica do que é compartilhado e constituído socialmente, demonstrando suas implicações nos diversos contextos culturais e antropológicos da empresa.
Economia	Enfatiza a consciência da finitude dos bens e que a distribuição dos bens recursos e serviços devem ser feitos com equilíbrio e responsabilidade e envolver os direitos da sociedade.
Administração	Procura aumentar a capacidade de mobilizar recursos para a obtenção de melhores resultados, num ambiente cada vez mais complexo, mutável e competitivo.
Engenharia	Elabora formas de produção voltadas para a flexibilização da manufatura, armazenamento de materiais, uso da tecnologia, organização do trabalho e controle de processos.

Quadro 2. Ciências que contribuem para o estudo da QVT.

Fonte: Limongi-França (2002, p. 296).

Ferreira (2012, p.58) afirma que os trabalhadores são favoráveis às novas exigências do trabalho, desde que venham acompanhadas de alguns requisitos que contribuam com uma melhor QVT:

- Postura de escuta da hierarquia em relação às sugestões dos trabalhadores;

- Participação nas decisões relativas ao trabalho;
- Melhoria da comunicação com os colegas de trabalho;
- Esclarecimento das responsabilidades concernentes a cada um;
- Mais margem de manobra para se auto-organizar;
- Investimento em formação profissional para o exercício da ocupação, com ênfase para a questão das novas tecnologias da informação e da comunicação;
- Melhor definição dos objetivos;
- Mais trabalho em equipe;
- Utilização das inovações tecnológicas para melhorar a organização do trabalho;
- Otimização do uso da polivalência;
- Flexibilidade para gestão de horários de trabalho.

A QVT vem ganhando importância no âmbito das organizações, espaços acadêmicos e empresariais. Esse tema faz parte das evoluções tecnológicas nos ambientes e relações de trabalho. As visões e definições de QVT são multidimensionais, com implicações éticas, políticas e de expectativas pessoais. Alguns desencadeadores de QVT, típicos em nossa sociedade pós-industrial, são (LIMONGI-FRANÇA, 2004, p.23):

- Vínculos e estrutura da vida pessoal: família, atividade de lazer e esporte, hábitos de vida, expectativas de vida, cuidados com a saúde, alimentação, combate à vida sedentária, grupos de afinidades e apoio;
- Fatores socioeconômicos: globalização, tecnologia, informação, desemprego, políticas de governo, organizações de classe, privatização de serviços públicos, expansão do mercado de seguro-saúde, padrões de consumos mais sofisticados;
- Metas empresariais: competitividade, qualidade do produto, velocidade, custos, imagem corporativa;
- Pressões organizacionais: novas estruturas de poder, informação, agilidade, co-responsabilidade, remuneração variável, transitoriedade no emprego, investimento em projetos sociais.

Ferreira (2012, p.60) e Guimarães *et al.* (2008) acrescentam que a promoção do trabalho decente é considerada uma prioridade política do governo brasileiro, assim como dos demais governos do hemisfério americano. Quanto ao entendimento de trabalho decente, a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2008) se apóia em quatro pilares estratégicos:

- 1) Respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação);
- 2) Promoção do emprego de qualidade;
- 3) Extensão da proteção social;
- 4) Diálogo social.

Com a globalização, o avanço de novas tecnologias, rapidez na proliferação das informações, intercâmbio de bens e serviços e todo o crescimento da movimentação no mundo do trabalho, modificou-o profundamente, a OIT (2008) a fim de amenizar os danos produzidos pela economia, aprovou uma declaração sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa (FERREIRA, 2012), (ANEXO B).

É impossível tentar valorizar o homem sem valorizar o profissional. A melhora nas condições humanas no trabalho, por meio de benefício, lazer, assistência médica e bons salários, por si só, não o levarão a uma genuína valorização profissional. É necessário sempre acreditar no homem, em suas possibilidades, garantir-lhe o respeito próprio e o reconhecimento das pessoas que com ele convivem (GUIMARÃES *et al.*, 1999).

2.4 SOBRE O POLICIAL MILITAR

2.4.1 Breve Histórico de sua Constituição em Mato Grosso do Sul

No dia 5 de setembro de 1835, o governo do Estado de Mato Grosso uno sancionou uma lei decretada pela Assembléia Mato-Grossense, que criava o Corpo Policial, com a denominação de “Homens do Mato”, com um efetivo de um comandante ou capitão, três cabos e 21 soldados. A unidade entrou para a história como o primeiro Corpo Policial no Estado de Mato Grosso (ROCHA, 2007).

Por ocasião da Guerra do Paraguai, o corpo policial recebeu a tarefa de defender o território e recebeu outro nome: Companhia de Pedestres (ROCHA, 2007).

Com a criação da República, foi feita outra mudança e passou-se a chamar “Força

Pública". Em 1934, outra mudança de nome, Força Policial Militar, e, finalmente, em 1947, foi intitulada Polícia Militar (ROCHA, 2007).

Algumas mudanças ocorreram de lá para cá. Passaram 175 anos de história em defesa da cidadania e da segurança. A Polícia Militar é o órgão encarregado das missões de preservação da ordem pública e policiamento ostensivo em todo o Estado de Mato Grosso do Sul (ROCHA, 2007).

Com a criação do Estado de Mato Grosso do Sul (Lei Complementar nº 31, de 11/10/1977), a sua Polícia Militar nasceu simultaneamente e se emancipou no dia primeiro de janeiro de 1979. Uma data importante para a histórica da PMMS (Decreto nº 2.662, de 29/08/1984) é 5 de setembro, criação da PMMT – donde herdou seus altos valores. O Dia das Polícias Civis e Militares é dia 21 de abril (Decreto nº 9.208, de 29/04/1946), data em que foi enforcado (1792) Joaquim José da Silva Xavier, o Tiradentes, vulto maior da Inconfidência Mineira – movimento contra as autoridades portuguesas pela independência do Brasil (ROCHA, 2007).

A PMMS, desde a sua criação, aprimorou os serviços oferecidos, melhorou suas vestimentas e conta com modernas instalações e tecnologias. São oferecidos, constantemente, cursos de aperfeiçoamento e mantém a tradição de disciplina hierárquica e respeito humano. A PM, ao realizar mudanças no seu quadro organizacional, a partir de 2001, criando batalhões, companhias independentes, pelotões e destacamentos, aperfeiçoou assim, o policiamento ostensivo e a preservação da ordem pública (ROCHA, 2007).

A PM no Mato Grosso do Sul era constituída exclusivamente por homens. Por necessidade da imagem truculenta da polícia, independência financeira feminina e o apoio do governo, esta realidade começou a mudar. Sancionou a existência do Quadro de Oficiais de Polícia Feminina. A Lei nº 270 de 30 de setembro de 1981, criou-se o Quadro Especial de Policiamento Feminino da Polícia Militar, para ingresso de praças. As primeiras PM mulheres, na corporação, enfrentaram dificuldade de adaptação e preconceitos, hoje, seu trabalho é imprescindível à PMMS para um trabalho mais humano, correto, persuasivo e comunitário (PMMS, 2012).

2.4.1.1 Breve histórico do 3º BPM da cidade de Dourados

O crescente desenvolvimento econômico e o aumento populacional de Dourados, a

partir da década de 1970, exigiram maior presença da Polícia Militar na região. Em 1973, foi instalada no município a 5^a Companhia do 2º Batalhão, transformada em 8^a Companhia Independente de Polícia Militar (CIPM), tendo como primeiro comandante, na época, o 1º tenente Antônio Roberto Prudente (PMMS, 2012).

Com a estruturação da PMMS, em 1979, a unidade se tornou 4^a CIPM, sob comando do então 1º tenente Rui Gibim Lacerda (PMMS, 2012).

A partir de 27 de agosto de 1990, Dourados – a segunda maior cidade do Estado –, Caarapó, Douradina e Itaporã passaram a ser atendidas pelo 3º Batalhão de Polícia Militar. Na época, o tenente-coronel Francisco Libório Silveira assumiu o comando da unidade (PMMS, 2012).

Mais de 200 mil pessoas são protegidas pela tropa da sede, dois pelotões destacados – em Itaporã e Caarapó – e cinco grupamentos – Indápolis, Itahum, Panambi, Vila Vargas e Vila Formosa (ver ANEXO D) (PMMS, 2012).

O 3º BPM ainda conta com policiamento especializado em motos (GETAM), ações táticas (Força Tática), montado, comunitário, radiopatrulha, trânsito, serviço de inteligência, via 190, no Centro Integrado de Operações de Segurança (CIOPS). Também desenvolve os projetos sociais Equoterapia, Siga alerta, Proerd e Cavalgando para o Futuro (PMMS, 2012).

2.4.2 O Trabalho da Polícia Militar (PM)

A Polícia Militar é uma instituição, constitucionalmente, encarregada das missões de preservação da ordem pública e do policiamento ostensivo em todo o Estado de Mato Grosso do Sul, cujo território possui uma área de 357.145,836 km², com uma população de 2.449.024 habitantes, com 78 municípios e uma faixa de fronteira com 1.517 km de extensão, sendo 1.131 km com o Paraguai e 386 km com a Bolívia. (IBGE, 2010). Para o cumprimento de sua missão constitucional, a PMMS está estruturada em órgãos de Direção Geral, Direção Setorial, Apoio e órgãos de Execução.

Os órgãos de Direção realizam o comando e a Administração da Corporação, competindo-lhe o planejamento em geral com vistas à organização, às necessidades em pessoal e em material e ao seu emprego no cumprimento das suas missões. Os órgãos de apoio realizam as atividades meio da Corporação, atendendo às necessidades de pessoal e de material, indispensáveis ao cumprimento de sua atividade fim, atuando em cumprimento às

diretrizes e ordens emanadas dos órgãos de Direção. Os órgãos de Execução são constituídos pelas Unidades Operacionais e realizam as atividades fim da Corporação. Esses órgãos cumprem com a sua destinação legal, executando as diretrizes e ordens emanadas dos órgãos de Direção e são apoiados em suas necessidades de recursos humanos, materiais e serviços pelos órgãos de apoio (BRASIL, 2003).

Revendo o percurso histórico da Policia Militar, sua função tinha um caráter mais de proteção interna e de defesa nacional do que de atendimento aos fins de segurança pública. A efetividade de um policiamento urbano e ostensivo é rara na história da PM, mesmo considerando as peculiaridades de cada estado brasileiro. No Brasil, as polícias de âmbito estadual (civil e militar) têm influência da Europa Ocidental dos séculos XVIII e XIX, em que se constrói a segurança pública como um serviço de responsabilidade do Estado, para defender os direitos e a instalação da autoridade. O Brasil é o único país que concebe as atividades do policial, tanto de prevenção quanto de investigação, a ponto de necessitar de duas organizações distintas em estruturas, normas administrativas e operacionais, regime disciplinar. Tal distinção criou certo desgaste, como forma de controle da criminalidade (SILVA, 2008).

Silva (2008) descreve que, desde a década de 1960, a PM detém a exclusividade do policiamento ostensivo fardado para realizar diversas funções como força pública. Entre essas funções, destacam-se: assegurar as instituições; garantir a ordem nos estados; atuar de maneira repressiva e/ou preventiva; atender as convocações para prevenir ou reprimir graves perturbações, tanto internas quanto ao nível do governo federal, em caso de guerra externa.

Quanto às atribuições da PMMS, Mayer (2006, p.67- 68) relata que:

[...] a PMMS é o responsável pelo policiamento, patrulhamento, preservação e restauração da ordem pública, segurança no trânsito urbano e rodoviário, preservação do meio ambiente e proteção à fauna e à flora, defesa do patrimônio histórico, e artístico e pelo apoio à Defesa Civil. O PM opera de maneira intensiva e fundamental nos conflitos sociais que são gerados em vários momentos e lugares na comunidade.

Os alicerces do modelo organizacional militar estão centrados nos princípios básicos da hierarquia, ou seja, escala de níveis de comando de acordo com o grau de autoridade e responsabilidade correspondente, desde a gestão até a execução; e da disciplina, que consiste em um regime institucional de ordem imposta e submissa a um regulamento.

A PMMS, considerando a sua organização estrutural, é dividida em três categorias funcionais e de apoio: “estratégico, tático e operacional”. Já dentro da hierarquia e das

políticas de Recursos Humanos (RH), acontece uma nova divisão interna de dois grupos distintos: os oficiais e os graduados (praças) (MAYER, 2006, p.68).

Segundo o livro de Deontologia do Policial Militar, em sua profissão, existem algumas dimensões ou atributos importantes, descritas a seguir (VALLA, 2003, p.22):

- 1) **Dimensão econômica** - É uma dimensão comum a toda profissão, é o proveito que sustenta a si e sua família. Não é uma profissão com grandes lucros, comparada até como um sacerdócio, onde a gratificação e reconhecimento são mais gratificantes como realização pessoal do que a realização econômica. A abnegação é a primeira virtude do militar e onde reside a beleza da profissão do policial militar. “É bela, porque também desperta a coragem e o espírito de sacrifício e porque é a Escola da Honra e da lealdade. Bela, enfim, porque deve fazer do PM – HOMEM.” A ambição desmedida tem um efeito indesejável ou desastroso a toda humanidade. “Enquanto na vida privada trabalha-se para ganhar dinheiro, na vida pública trabalha-se para granjear conceito.”
- 2) **Dimensão técnica** - A profissão requer um conjunto de conhecimentos pertinentes e ampliado. Esta dimensão é revelada pela competência de planejar, projetar e executar uma atividade para atingir os resultados e os objetivos institucionais com estratégias e tecnologias adequadas. Considerando sempre com fundamental a convivência com o cidadão, com a sociedade, com a organização e com o próprio Estado.
- 3) **Dimensão ética** - Toda profissão é submetida a padrões éticos e esta exigência impõe que a Corporação haja com retidão em todos os seus relacionamentos. A atuação com ética faz com que os direitos humanos sejam respeitados. “De nada valem a ciência, a boa técnica, a esmerada tática, ou o conhecimento minucioso de toda a doutrina de emprego de PM, se estes expedientes não forem utilizados em favor do homem, da melhor qualidade de sua vida e de sua cidadania, sem as quais a liberdade, a integridade e a dignidade das pessoas podem ser menosprezadas.” Destaca-se também a necessidade de reforçar a autoestima destes policiais, pois apenas investimentos materiais e tecnológicos não têm sido suficientes para aumentar a eficácia das forças policiais.

2.4.3 Fatores de Risco que Influenciam a Saúde Mental do Policial Militar (PM)

O trabalho rotineiro do PM, com desafios e perigos que sua profissão impõe, influencia diretamente o seu comportamento e o seu bem-estar, podendo ocasionar fadiga, ansiedade, agressividade e o estresse. Seu trabalho, na busca de combater a criminalidade, é permeado por muitas cobranças da sociedade em geral, gerando tensão e pressões ocasionando um desgaste mental e físico (SILVA, 2003).

A profissão do PM envolve situações de alto risco, considerando que lida diretamente com a violência, a agressividade e a morte. Estudos mostram que os policiais estão entre os profissionais que mais sofrem de estresse, por estarem expostos constantemente a situações de perigo (COSTA *et al.*, 2007).

Quanto aos fatores ocupacionais de risco, Camargo e Oliveira (2004, p.165-168) citam como aqueles que contribuem principalmente para a evolução ou agravamento de transtornos mentais ou do comportamento, os seguintes:

- Riscos físicos;
- Ruído;
- Pressões Anormais;
- Vibrações;
- Radiações Ionizantes e não Ionizantes
- Frio e Calor;
- Riscos químicos;
- Riscos biológicos;
- Riscos ergonômicos;
- Trabalho em turno e trabalho noturno;
- Estresse psíquico;
- Riscos de acidentes;
- Acidentes de trabalho e transtornos mentais;

Nesse estudo será cotejado somente o mais importante fator psicossocial de risco: o Estresse Ocupacional, um fator de mediação, o *Hardiness* e consequências na Qualidade de Vida Profissional.

Costa *et al.* (2007), em um estudo com a PM, com o objetivo de investigar a

ocorrência e a fase de estresse em PMs da cidade de Natal-RN, relatou que os PMs que participaram da pesquisa apresentaram estresse em todos os postos hierárquicos e os oficiais obtiveram um índice de estresse maior do que os praças (cabos e soldados).

Outra pesquisa realizada por Portela e Bughay Filho (2007), com policiais militares, verificou os níveis de estresse entre policiais sedentários e praticantes de atividade física. Os sedentários apresentaram maior nível de estresse do que aqueles que praticavam atividade física. Os fatores apontados como agentes estressores foram: salário defasado, pressões no trabalho, excesso de trabalho e excesso de responsabilidade.

Um dado importante, apontado na literatura, é a diferença dos níveis de estresse entre o sexo masculino e feminino. As mulheres apresentam níveis maiores de estresse e percebem sua QVP como pior, do que a dos homens. O trabalho realizado por mulheres, dentro das instituições militares, é mais voltado a atendimentos assistenciais, cumprindo missões voltadas para mulheres e crianças, em situação de riscos morais ou psíquicos e trabalhos comunitários preventivos. No entanto, acabam se deparando com situações de risco de morte, muitas vezes (MAYER, 2006; CALAZANS, 2004).

Quanto ao trabalho em turnos realizado pelos policiais, Guimarães e Teixeira (2004) relatam que se constitui como fator de risco à saúde e à vida social do trabalhador, acarretando consequências deletérias à saúde como: distúrbios do sono, gastrintestinais, cardiovasculares, psíquicos e riscos de acidentes. Souza e Guimarães (1999) acrescentam que o trabalho em turnos pode causar, ainda, distúrbio do sono (insônia) e seus reflexos podem ser desastrosos tanto físicos, mentais como sociais. Os mesmos autores relatam ainda, que privações contínuas do sono podem levar a riscos de vida aos policiais e a outros.

Silva (2009b) aponta que no decorrer da sua profissão, o PM passa por fases ou estágios de estresse durante a sua carreira, que serão descritos a seguir (grifos nossos):

1. **Estágio de Alarme** – 0 a 5 anos de trabalho. O estágio de alarme ocorre no trabalho policial durante os primeiros cinco anos. Esse comportamento pode ser equiparado ao choque da realidade, uma constatação pelo PM recruta de que o trabalho real de polícia é bem diferente daquele aprendido na escola de formação policial. O estresse deve crescer durante esse estágio, à medida que o jovem policial vai sendo exposto ao trabalho real. Primeiro, o policial novato nunca experimentou o trabalho real e está atônito com cenas como cadáveres, tiroteios, acidentes com pessoas sofrendo. O policial percebe as exigências do trabalho real como um fardo para sua capacidade pessoal de reação;

2. **Estágio de Desencanto** – 6 a 13 anos de trabalho. O estágio de desencanto geralmente ocorre durante o sexto ano e continua até o meio da carreira. É uma extensão do choque da realidade experimentado nos primeiros cinco anos. As noções idealistas acalentadas na escola de formação de policiais tornam-se cada vez mais distantes da realidade durante este estágio. É um tempo de amarga decepção para muitos policiais uma constatação de que as pressões e exigências da organização policial ultrapassam de longe sua capacidade de reagir com êxito. O PM fica desencantado com a falta de apreciação do seu trabalho. Muitos adotam o cinismo como um mecanismo de adaptação. O estresse continua a aumentar durante esse estágio, num nível acima em relação ao estágio de alarme. Os policiais têm uma sensação de fracasso pessoal, por se sentirem incapazes de lidar com as exigências do policiamento. O PM se sente ineficaz em relação ao crime, à sua própria carreira e ao bem comum;
3. **Estágio de Personalização** – 14 a 20 anos de trabalho. No estágio de personalização, o policial começa a colocar uma nova ênfase nas metas pessoais, em detrimento das metas de trabalho. Constata-se que essa espécie de deslocamento de metas é comum depois do meio da carreira. O policial pode não se preocupar com as exigências do policiamento. É possível que, ao se aproximar do meio da carreira, suas ideias sobre o que é importante mudem. O fracasso nas tarefas e ocorrências policiais são menos importantes do que em estágios anteriores;
4. **Estágio de Introspecção** – 20 anos ou mais de trabalho. O estágio de introspecção é um tempo de reflexão para os policiais saudosistas que recordam os primeiros anos da carreira como os “velhos bons tempos”. É uma época em que os PMs estão de algum modo mais seguros nos seus empregos. Parecem preocupar-se menos ainda com as exigências do trabalho e com o fracasso. Nesse estágio, os policiais acham que o trabalho ficou fácil. É provavelmente a época menos estressante da carreira policial, que continuará a diminuir durante o estágio de introspecção.

Os estágios acima descrevem prováveis mudanças de comportamento diante da vida e do trabalho de policial. As funções atribuídas à PM, atreladas ao modelo policial pautado em atividades distintas, prevenção e investigação, fomenta questões sobre a aplicabilidade da organização do trabalho policial frente à realidade social vigente. Essas questões adquirem importância, sobretudo, quando dizem respeito às implicações desses fatores na saúde mental

e na qualidade profissional dos mesmos.

A seguir, são elencadas as hipóteses a serem testadas nesse estudo:

- A maior parte dos Policiais Militares possuem alto nível de Estresse Ocupacional;
- Quanto maior o nível de *Hardiness* dos Policiais Militares, menor o Estresse Ocupacional;
- Policiais Militares que possuem alto *Hardiness* têm uma melhor Qualidade de Vida Profissional;
- O *Hardiness* é uma variável mediadora entre o Estresse Ocupacional e a Qualidade de Vida Profissional.

3.1 OBJETIVOS

3.1.1 OBJETIVO GERAL

- Caracterizar o Estresse Ocupacional, o *Hardiness* e a Qualidade Vida Profissional de uma amostra de policiais militares de uma cidade do interior de Mato Grosso do Sul.

3.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Caracterizar a amostra por meio das variáveis sociodemográficas e ocupacionais: sexo, idade, estado civil, filhos, escolaridade, patente, renda mensal, satisfação com a renda mensal, jornada semanal em horas de trabalho, se trabalha fora do horário de expediente, tratamento de saúde.
- Verificar a presença de Estresse Ocupacional, por meio dos níveis: nenhum, baixo, moderado, severo, potencialmente perigoso.
- Identificar os níveis de *Hardiness*, utilizando o instrumento *Personal Views Survey* (PVS) adaptado, por meio das dimensões: Controle, Comprometimento, Desafio.
- Avaliar a Qualidade de Vida Profissional utilizando o Questionário de Qualidade de Vida Profissional (QVP-35) adaptado, por meio de suas oito dimensões: Desconforto Relacionado ao Trabalho (DRT), Apoio Organizacional (AO), Carga de Trabalho (CT – QVP-35), Recursos Relacionados ao Trabalho (RRT): Apoio Social (AP), Motivação Intrínseca (MI), Capacitação para o Trabalho (CRT) e Percepção sobre a QVT (QVT – P).
- Verificar o possível efeito mediador do *Hardiness* entre o Estresse Ocupacional e Qualidade de Vida Profissional.

4.1 TIPO DE ESTUDO

O método utilizado nesta pesquisa foi o quantitativo, descritivo, exploratório, de corte transversal.

Para Marques *et al.* (2008, p.39), a abordagem quantitativa é aquela cujos dados são analisados mediante análise estatística, na qual o pesquisador utiliza tabelas, gráficos, porcentagens, estudos probabilísticos e a coleta de dados se dá por meio de questionários fechados, aplicação de testes padronizados de múltipla escolha, experimentos em laboratórios e observação sistemática com registro em escala de mensuração.

Baruffi (2001, p.56) diz que a pesquisa descritiva “tem como o objetivo descrever, registrar, analisar, interpretar e correlacionar fatos ou fenômenos e visa descrever as variáveis encontradas na pesquisa, visando ao aprimoramento das ideias e à formulação de questões ou de um problema com o objetivo de desenvolver hipóteses ou modificar e esclarecer”.

O estudo de corte transversal ou seccional avalia os fenômenos em dado período de tempo especificado *a priori* e não ao longo do tempo.

4.2 LOCAL DA PESQUISA

A coleta de dados da pesquisa foi realizada no quartel sede do 3º Batalhão de Polícia Militar localizado na cidade de Dourados /MS.

O 3º Batalhão de Polícia Militar tem sob sua responsabilidade o patrulhamento ostensivo-preventivo, que compreende os municípios de Dourados, Caarapó, Itaporã, Douradina, além dos Distritos de Dourados, quais sejam Itahum, Vila Formosa, Vila Vargas e Panambi (ANEXO D).

4.3 PARTICIPANTES

De uma população de N= 391 PMs, todos foram convidados a participarem do estudo. Aceitaram n= 143, assinando o Termo de Consentimento Livre Esclarecido.

4.3.1 Critérios de inclusão

- Pertencer ao 3º Batalhão de Polícia Militar;
- Estar no serviço ativo;
- Aceitar participar da pesquisa, mediante assinatura do documento após terem lido o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

4.3.2 Critérios de exclusão

- Não ser do 3º BPM;
- Não estar no serviço ativo;
- Não aceitar participar da pesquisa, não assinando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

4.4 INSTRUMENTOS DE PESQUISA

4.4.1 Questionário Sociodemográfico e Ocupacional

O Questionário Sociodemográfico e Ocupacional foi elaborado exclusivamente para este estudo. Contém um conjunto de perguntas fechadas de múltipla escolha e de completar, abrangendo as seguintes variáveis: sexo, idade, estado civil, filhos, escolaridade, patente, renda mensal, satisfação com a renda mensal, jornada semanal em horas de trabalho, se trabalha fora do horário de expediente, tratamento de saúde (APÊNDICE E). Todas essas variáveis são apontadas pela literatura referente ao Estresse Ocupacional, *Hardiness* e Qualidade de Vida Profissional como relacionadas a esses construtos.

4.4.2 Escala de Estresse Ocupacional (EEO)

A Escala de Estresse Ocupacional (EEO) foi criada pela *Marlin Company* e pelo Instituto Americano de Estresse, com o objetivo de medir o nível de estresse no trabalho e compará-lo com o resto da força trabalho americana. Foi traduzida e adaptada para o uso no Brasil, por Guimarães (2012a) e validada pela mesma, em 2012 (ANEXO A). O Alfa¹ de Cronbach é igual 0,76, apresentando uma boa confiabilidade.

A EEO possui (8) oito questões autoaplicáveis. As respostas dos itens vão do 1 ao 5. A resposta 1 corresponde a “nunca”, 2 corresponde a “raramente”, 3 corresponde “as vezes”, 4 corresponde a “frequentemente” e a 5 corresponde “muito frequentemente”, numa escala tipo *Likert*.

Somam-se os pontos e, para esses, a EEO oferece uma interpretação dos resultados. Uma pontuação total de 15 pontos significa que o nível de estresse não é significativo; de 16 a 20 pontos há “um baixo nível de estresse”; de 21 a 25 pontos há “um nível moderado de estresse”; de 26 a 30 pontos há “um nível severo de Estresse Ocupacional”; e de 31 a 40 pontos, o nível de estresse é “potencialmente perigoso”.

4.4.3 Personal Views Survey (PVS)

O *Personal Views Survey* (PVS) é um instrumento de pesquisa desenvolvido por Kobasa (1982) para avaliar o *Hardiness* (personalidade resistente). O PVS foi desenvolvido para abrandar as críticas sobre a utilização maciça de indicadores negativos para a avaliação da saúde. Foi adaptado para uso no Brasil, por Mallar e Capitão (2004), versão utilizada no presente estudo, a partir da validação espanhola, feita por Peñacoba e Moreno (1998), e validado para uso no Brasil, em populações ativas, por Guimarães *et al.* (2012b). Possui Alfa de Cronbach igual 0,78, apresentando uma boa confiabilidade.

Este instrumento foi elaborado a partir de escalas já existentes, é constituído com 50

¹ Alfa de Cronbach: O coeficiente **alfa de Cronbach**¹ foi apresentado por Lee J. Cronbach, em 1951, como uma forma de estimar a **confiabilidade de um questionário** aplicado em uma pesquisa. Ele mede a correlação entre respostas em um questionário através da análise das respostas dadas pelos respondentes, apresentando uma correlação média entre as perguntas. O coeficiente α é calculado a partir da variância dos itens individuais e da variância da soma dos itens de cada avaliador de todos os itens de um questionário que utilizem a mesma escala de medição.

itens, com respostas de 0 (totalmente falso) a 3 (totalmente verdadeiro) e avalia as três dimensões da personalidade resistente: Compromisso, Controle e Desafio.

A Escala de Compromisso (CP) é constituída por 16 questões (1, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32, 38, 39, 41, 44, 47 e 50), sendo que esta última deve ser invertida, e a pontuação máxima direta pode alcançar 48 pontos.

A Escala de Controle (CT-PVS) é composta de 17 assertivas (3, 4, 5, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28, 31, 34, 35, 42, 45 e 48). Para essa escala, a questão 28 deve ser invertida e a pontuação máxima direta pode alcançar 51 pontos.

A última escala é a de Desafio (DS) e se compõe tal qual a Escala de Controle, de 17 perguntas objetivas (2, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24, 27, 30, 33, 36, 37, 40, 43, 46 e 49). Aqui se invertem as questões 6 e 21 e, assim, como na escala anterior, a pontuação máxima é de 51 pontos.

Segue, um trecho do teste *Personal Views Survey* (PVS).

PERSONAL VIEWS SURVEY – PVS

A seguir você encontrará uma série de itens, com os quais você pode estar de acordo ou não. Por favor, indique como se sente em relação a cada um deles fazendo um círculo em um número de 0 a 3 no lugar indicado para isto. Um zero (0) indica que o item não é absolutamente certo; circular o número três (3) significa que considera esse item totalmente certo. Como observará, muitos itens estão escritos de modo rígido. Isto é para ajudá-lo a decidir o quanto você está de acordo. Por favor, leia todos os itens com cuidado. Assegure-se de responder todos conforme o que sente neste momento. Não utilize muito tempo em cada resposta.

0 = totalmente falso	1= um pouco verdadeiro	2 = bastante verdadeiro	3= totalmente verdadeiro
-----------------------------	-------------------------------	--------------------------------	---------------------------------

QUESTÕES:

1. Frequentemente me levanto querendo continuar os assuntos da minha vida do ponto onde os deixei no dia anterior.	0 1 2 3
2. Gosto que exista uma grande variedade em meu trabalho.	0 1 2 3
3. A maior parte das vezes meus chefes ou superiores escutam o que digo.	0 1 2 3

Quadro 3. Trecho do Teste *Personal Views Survey* (PVS).

Fonte: Guimarães *et al.* (2012b)

A pontuação é obtida por meio de resultados por escalas e/ou, no contexto geral, para indicar a personalidade resistente (*Hardiness*). As pontuações altas (global e por escala) indicam maior personalidade resistente e, respectivamente, maior Controle, Desafio e Compromisso.

4.4.4 Questionário de Qualidade de Vida Profissional (QVP-35)

O Questionário QVP-35 foi desenvolvido por Cabezas Peña (1999) e Guimarães *et al.* (2004) fez sua validação para o Brasil. O QVP-35 é um instrumento de medida multidimensional da QVP, com 35 questões fechadas, relacionadas à percepção do trabalhador sobre suas condições de trabalho em uma escala de 1 a 10 (sendo: 1 e 2 – nada; 3,4 e 5 – pouco; 6,7 e 8 – muito; 9 e 10 – bastante).

As questões são sistematizadas em oito (8) dimensões, conforme citado a seguir: Desconforto Relacionado ao Trabalho (DRT – D1, 5 itens): Apoio Organizacional (AO – D2, 10 itens); Carga de Trabalho (CT – QVT – D3, 5 itens); Recursos Relacionados ao Trabalho (RRT – D4, 4 itens); Apoio Social (AP – D5, 3 itens); Motivação Intrínseca (MI – D6, 4 itens); Capacitação para o Trabalho (CRT – D7, 3 itens) e Percepção sobre a QVT (QVT – P – D8, 1 item).

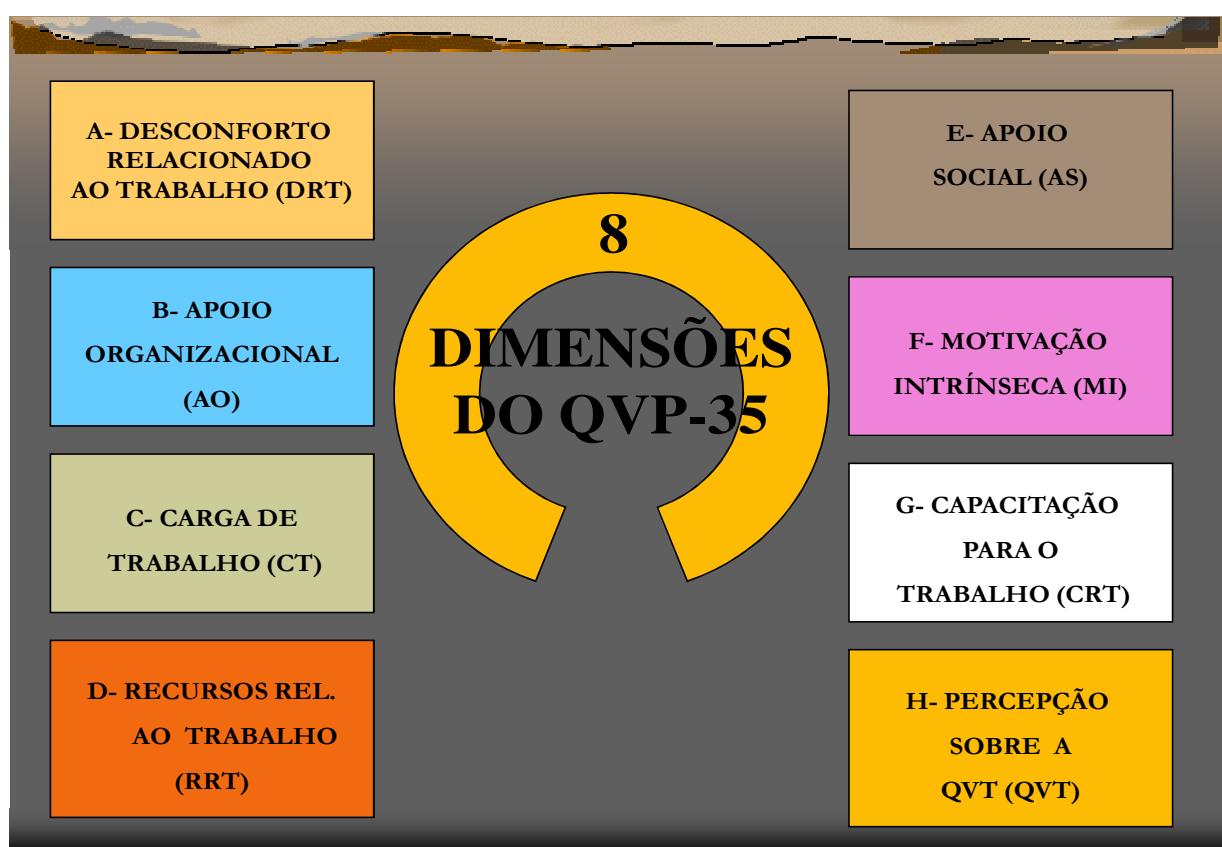


Figura 3 - As oito (8) dimensões do QVP-35

Fonte: Guimarães *et al.* (2004)

As 8 (oito) dimensões foram agrupadas em três fatores: Apoio Organizacional (AO), Carga de Trabalho (CT – QVP-35) e Motivação Intrínseca (MI). Duas questões não se incluem nessas dimensões, a Percepção sobre a QVT e a Capacidade de Desligar-se do Trabalho.

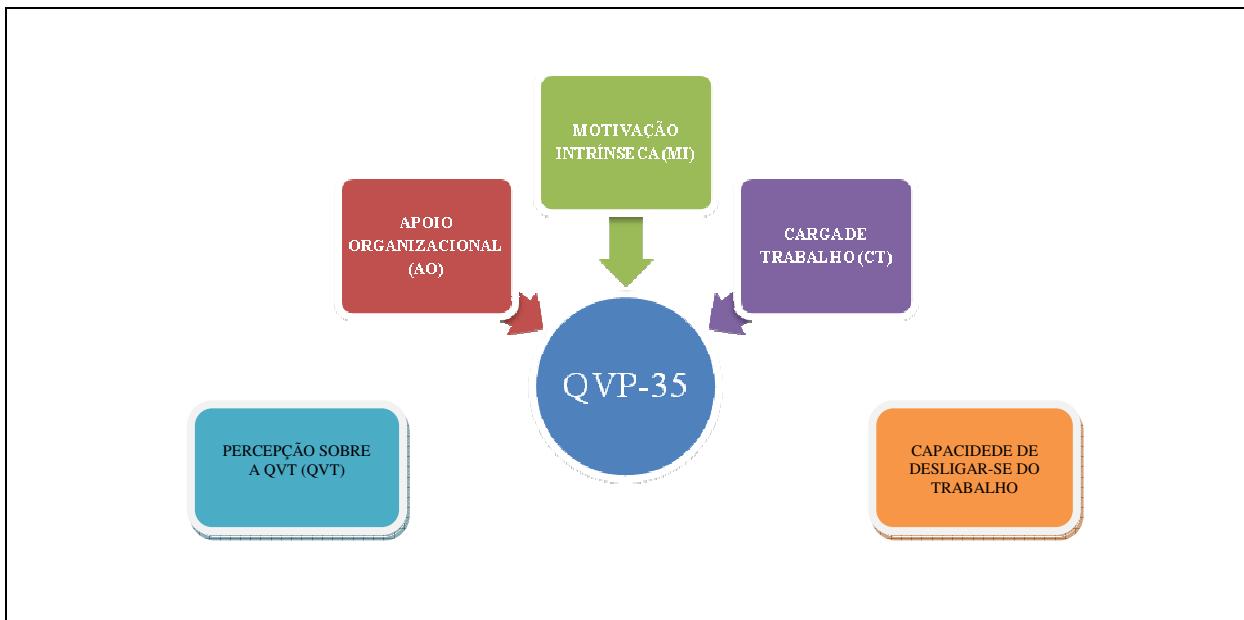


Figura 4 - Os três (3) fatores do QVP-35

Fonte: Guimarães *et al.* (2004)

Segue, um trecho do Questionário de Qualidade de Vida Profissional.

QUESTIONÁRIO DE QUALIDADE DE VIDA PROFISSIONAL - QVP-35
QUESTÕES

Original, Cabezas-Peña (1999) – Validação brasileira, Guimarães *et al.*(2004).

Assinale com um **X** o valor de **1 (nada)** a **10 (muito)** que melhor indique a ocorrência relacionada à sua vida no trabalho nos últimos 6 meses.

QUESTÕES		VALORES									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Interrupções incômodas										
2	Consequências negativas para a saúde										
3	Falta de tempo para a vida pessoal										

Quadro 4. Trecho do Questionário de Qualidade de Vida Profissional
Fonte: Guimarães *et al.*(2004).

4.5 ANÁLISE E PROCESSAMENTO DE DADOS

Foi realizada a análise descritiva dos dados por meio de tabelas de freqüência e porcentagem. A estatística descritiva dos dados categóricos constituiu-se em forma de freqüência absoluta e relativa da média e desvio padrão dos dados numéricos. Esses valores foram apresentados em tabelas, segundo os achados para Estresse Ocupacional, os níveis de *Hardiness* (personalidade resistente) e Qualidade de Vida Profissional. Após a pontuação dos escores, foram realizadas análises de dependência. Realizou-se análise de variância (ANOVA) com o *Software SPSS-15^a*. Por fim, foi utilizado o modelo de equação estrutural *Smart Partial Least Squares* (PLS).

4.6 PROCEDIMENTOS E ASPECTOS ÉTICOS DA PESQUISA

Essa pesquisa obedeceu aos critérios estabelecidos pela Resolução nº196, de 10 de outubro de 1996, do Conselho Nacional de Saúde (CNS) que garante o direito aos participantes de desistirem da participação da pesquisa a qualquer momento, assegurando o sigilo e o anonimato de serem informados sobre os objetivos da pesquisa e o uso que foi feito das informações coletadas, permitindo a eles o livre acesso aos dados.

Foi realizado, inicialmente, um contato pessoal com o comandante do 3º Batalhão de Polícia Militar da cidade de Dourados/MS, momento este em que foram apresentados os objetivos da pesquisa, obtendo-se consentimento escrito para sua realização (APÊNDICE C). O próximo passo consistiu na entrega do projeto ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Católica Dom Bosco, para avaliação e autorização da pesquisa com seres humanos. A pesquisa teve início, após a aprovação do projeto pelo CEP/UCDB (APÊNDICE A).

Contatou-se o Comandante da corporação, para a convocação dos PMs, que foi efetuada da seguinte maneira: o comandante avisou, por telefone, os oficiais responsáveis pelos grupos de trabalho, que convidaram os PMs, por telefone, para participar da pesquisa, avisando os dias e horários de sua realização, que ocorreu na sede, para aqueles que aceitaram participar voluntariamente da pesquisa.

A aplicação dos instrumentos foi realizada coletivamente e ocorreu em três (3)

momentos: no período da manhã (descrito pelo comandante como o mais adequado para essa atividade, não comprometendo o trabalho dos PMs), com duração de 1 hora aproximadamente, durante uma (1) semana. O comandante dividiu os participantes em 6 (seis) grupos, 2 grupos por dia, por 3 (três) dias consecutivos.

Os participantes foram informados sobre o teor do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), que continha a natureza da pesquisa, seus objetivos, métodos, benefícios previstos e possíveis riscos. Este estudo garantiu a participação voluntária, o anonimato, o sigilo e a liberdade de retirada do consentimento de participação da pesquisa a qualquer momento, sem qualquer prejuízo, punição ou atitude preconceituosa, não havendo riscos e/ou desconfortos maiores do que aqueles que ocorrem em situações de avaliação.

Os PMs que aceitaram participar da pesquisa, por meio da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, foram identificados por meio de números e somente a pesquisadora tinha acesso a seus nomes. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE D), assinado pelo participante, foi depositado em um envelope devidamente lacrado, garantindo seu anonimato. Os instrumentos preenchidos foram colocados em outro envelope. Após a realização da coleta de dados, os questionários foram encaminhados para digitação e armazenamento de dados, com posterior análise dos mesmos.

Apenas os resultados grupais (anônimos) serão apresentados à corporação, sem conter nomes, mantendo total sigilo sobre a identidade dos participantes, com orientações e sugestões de melhorias. Foi comunicado, nas aplicações, que uma entrevista devolutiva individual com os resultados dos instrumentos, será realizada para aquele que a solicitar, e que os possíveis encaminhamentos e orientações serão feitos nesse momento. O e-mail da pesquisadora, bem como seu telefone, foram disponibilizados aos participantes.

5.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Resultados referentes aos aspectos sociodemográficos e ocupacionais da amostra podem ser observados na Tabela 1. A maioria dos participantes é (93%) do sexo masculino, com idade acima de 41 anos (32.9%), casados (60.1%), sem filhos (69.9%).

Os participantes que têm ensino médio completo representam 37.1%, os que ainda cursam o ensino superior são 32.2% e os que já terminaram algum curso superior representam 23.8%. O restante, 8%, possui pós-graduação.

Quanto à patente dos entrevistados: a maioria foi de soldados (48.6%) e cabos (33.6%). Apenas um capitão foi entrevistado e 24 (17%) sargentos.

A concentração de renda ficou entre 3 a 5 salários (42%) e disseram não estar satisfeitos com seu salário (80.4%). Dos entrevistados 63.6% disseram que não trabalham apenas no seu expediente e 80.4% deles afirmou não fazerem tratamento de saúde atualmente.

TABELA 1 – Distribuição das freqüências e porcentagens das variáveis sociodemográficas e ocupacional da amostra

Variáveis	n	%
Sexo		
Masculino	133	93.0
Feminino	10	7.0
Idade		
Entre 21 e 25 anos	10	7.0
Entre 26 e 30 anos	29	2.3
Entre 31 e 35 anos	25	17.5
Entre 36 e 40 anos	32	22.4
Acima de 41 anos	47	32.9
Estado Civil		
Casado (a)	86	60.1
Separado (a) / Divorciado (a)	10	7.0
Solteiro (a)	28	19.6
Viúvo (a)	0	-
União estável / amasiado	19	13.3
Possui filhos?		
Sim	43	30.1
Não	100	69.9
Escolaridade		
Médio Completo	53	37.1
Superior Incompleto	46	32.2
Superior Completo	34	23.8
Pós-graduação	10	7.0
Patente		
Cabo	47	33.6
Capitão	1	0.7
Soldado	68	48.6
Sargento	24	17.0
Qual sua renda mensal média?		
Até 1 salário mínimo	1	0.7
Entre 1 e 2 salários mínimos	36	25.2
Entre 3 e 5 salários mínimos	60	42.0
Entre 6 e 8 salários mínimos	39	27.2
Entre 9 e 10 salários mínimos	5	3.5
Acima de 11 salários mínimos	2	1.4
Você está satisfeito (a) com sua renda mensal?		
Não	115	80.4
Sim	28	19.6
Você trabalha apenas em seu horário de expediente?		
Não	91	63.6
Sim	52	36.4
Faz algum tratamento de saúde atualmente?		
Não	115	80.4
Sim	28	19.6

A descrição do nível de estresse é mostrada na Tabela 2. A maioria dos respondentes apresentou um nível moderado (41.3%), seguido do severo (30.7%).

TABELA 2 – Distribuição dos níveis, freqüências e porcentagens de Estresse Ocupacional

NÍVEL DE ESTRESSE	n	%
Nenhum	4	2.8
Baixo	28	19.6
Moderado	59	41.3
Severo	44	30.7
Potencialmente Perigoso	8	5.6

A Tabela 3 apresenta as médias e desvios padrão para as dimensões do *Hardiness*. Nas dimensões Compromisso e Controle a classificação das médias, com valores de 17.4 e 22.1, respectivamente, ficou como “Baixo” e o Desafio, com média de 26.5, classificou-se como “Alto”.

TABELA 3 – Distribuição das médias, desvios padrão e classificação das dimensões do *Hardiness* da amostra.

HARDINESS	COMPROMISSO	CONTROLE	DESAFIO
Média	17.4	22.1	26.5
DP	6.1	5.2	6.0
Classificação	BAIXO	BAIXO	ALTO

A Tabela 4 apresenta as médias e desvios padrão dos dados para as dimensões do QVP-35. A amostra percebe “Pouco” Desconforto Relacionado ao Trabalho (DRT) e “Pouco” Apoio Organizacional (AO), ou seja, valores menores que 5. Percebem também “Muita(o)” Carga de Trabalho (CT), de Recursos Relacionados ao Trabalho (RRT); de Apoio Social (AS); de Motivação Intrínseca (MI) e Capacitação Relacionada ao Trabalho (CRT), Percepção sobre a Qualidade de Vida no trabalho (QVT-P).

TABELA 4 – Distribuição das médias, desvios padrão e classificação das 8 dimensões do QVP-35 da amostra.

DIMENSÕES	MÉDIA	DP	CLASSIFICAÇÃO
DRT	4.9	2.1	POUCO
AO	4.4	1.7	POUCO
CT	6.4	2.1	MUITO
RRT	8.1	1.3	MUITO
AS	7.4	1.9	MUITO
MI	7.7	1.9	MUITO
CRT	7.5	1.4	MUITO
QVT-P	6.0	2.3	MUITO

A Tabela 5 demonstra os resultados obtidos para as dimensões agrupadas em 3 fatores do QVP-35: o Apoio Organizacional (AO) foi classificado como “Pouco”, com média 4.8; a Motivação Intrínseca (MI), classificada como “Muita”, média de 7.9 e a Carga de Trabalho (CT), “Pouco”, com média 5.7.

TABELA 5 – Distribuição das médias, desvios padrão e classificação dos 3 fatores do QVP-35 da amostra.

	AO	MI	CT
Média	4.8	7.9	5.7
DP	1.7	1.3	1.2
Classificação	POUCO	MUITO	POUCO

A seguir, serão apresentados os testes de dependência entre os resultados obtidos para identificar se existe diferença nos valores dos grupos das variáveis sociodemográficas e ocupacionais e os resultados do Estresse Ocupacional, das dimensões do *Hardiness* e da Qualidade de Vida no Trabalho. Foi usado o teste ANOVA e considerado um nível de 5% de significância ($p=0,05$). Caso a diferença entre a média não esteja clara, são utilizados asteriscos para indicar os valores sem diferença significativa; e os com. Quantidades de asteriscos iguais indicam sem diferença significativa.

5.2 RESULTADOS DO TESTE DE DEPENDÊNCIA ENTRE AS VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS E OCUPACIONAIS E O ESTRESSE OCUPACIONAL

A Tabela 6 mostra o teste ANOVA para os níveis de Estresse Ocupacional e as variáveis sociodemográficas e ocupacionais. Não foi encontrada diferença significativa entre

Estresse Ocupacional e as variáveis sociodemográficas e ocupacionais.

TABELA 6 – Distribuição das médias, desvios padrão entre as variáveis sociodemográficas e Estresse Ocupacional (ANOVA)

Variáveis	Média	(± DP)	p-valor
Sexo			
Masculino	24.6	(4.3)	0.47
Feminino	23.6	(4.4)	
Idade			0.66
Entre 21 e 25 anos	25.6	(3.6)	
Entre 26 e 30 anos	23.5	(3.9)	
Entre 31 e 35 anos	23.2	(4.4)	
Entre 36 e 40 anos	23.5	(4.4)	
Acima de 41 anos	23.7	(4.8)	
Estado Civil			0.48
Casado (a)	23.6	(4.3)	
Separado (a) / Divorciado (a)	22.9	(5.7)	
Solteiro (a)	24.6	(4.0)	
Viúvo (a)			
União estável / amasiado	22.7	(4.6)	
Possui filhos?			0.90
Sim	23.6	(4.4)	
Não	23.7	(4.4)	
Escolaridade			0.51
Médio Completo	23.9	(4.4)	
Superior Incompleto	23.2	(4.4)	
Superior Completo	23.7	(4.4)	
Pós-graduação	24.0	(4.4)	
Patente			0.20
Cabo	23.3	(4.7)	
Capitão	-	-	
Soldado	24.2	(3.9)	
Sargento	22.1	(4.6)	
Qual sua renda mensal média?			0.70
Até 1 salário mínimo	22.0	-	
Entre 1 e 2 salários mínimos	24.2	(4.1)	
Entre 3 e 5 salários mínimos	23.8	(4.3)	
Entre 6 e 8 salários mínimos	23.1	(4.9)	
Entre 9 e 10 salários mínimos	21.0	(3.2)	
Acima de 11 salários mínimos	23.5	(2.1)	
Você está satisfeito (a) com sua renda mensal?			0.22
Não	23.3	(4.3)	
Sim	24.9	(4.5)	
Você trabalha apenas em seu horário de expediente?			0.12
Não	23.2	(4.3)	
Sim	24.4	(4.4)	
Faz algum tratamento de saúde atualmente?			0.06
Não	24.0	(4.3)	
Sim	22.2	(4.5)	

p-valor=0,05

5.3 TESTES DE DEPENDÊNCIA ENTRE AS VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS E OCUPACIONAIS E AS DIMENSÕES DO *HARDINESS*.

O *Hardiness* é dividido em três dimensões que foram testadas separadamente. O teste ANOVA para a dimensão de Compromisso é mostrado na Tabela 7.

De acordo com a análise de variância (ANOVA), existem relações entre algumas variáveis sociodemográficas e ocupacionais e a dimensão Compromisso do *Hardiness*. São elas: faixa etária; estado civil; possuir filhos; patente e fazer algum tratamento de saúde.

Com relação à idade, as pessoas com até 25 anos apresentaram um resultado significativamente menor. As pessoas com mais de 41 anos obtiveram um resultado do Compromisso (19.7) significativamente maior que as outras idades. Já os participantes com idade entre 25 a 40 anos tiveram média de resultados iguais, aproximadamente 16.

O estado civil também influenciou o resultado da dimensão Compromisso do *Hardiness*. Os separados/ divorciados (22.2) apresentaram resultado significativamente maior que os casados (17.5) e que os solteiros (14.7). O resultado das pessoas com união estável/amasiado (18.3) não se diferenciou de nenhum outro grupo.

Na dimensão Compromisso, os resultados das pessoas que não possuem filhos (18) são significativamente maiores que as pessoas que possuem (15.9).

A patente mostrou influência no Compromisso. Os cabos tiveram resultados significativamente maiores (20) que os soldados (16.1) e sargentos (16.6), sendo que estes não se diferenciam entre si.

Estar em tratamento de saúde também influencia no Compromisso. As pessoas que estão em tratamento tiveram resultados significativamente maiores (20.1) que as pessoas que não fazem (16.7).

TABELA 7 – Distribuição das médias, desvios padrão entre as variáveis sociodemográficas e a dimensão Compromisso do *Hardiness* (ANOVA)

Variáveis	Média	(\pm DP)	p-valor
Sexo			
Masculino	16.7	(6.8)	0.72
Feminino	17.4	(6.0)	
Idade			0.02*
Entre 21 e 25 anos	14.0*	(3.4)	
Entre 26 e 30 anos	16.5**	(5.0)	
Entre 31 e 35 anos	16.7**	(4.7)	
Entre 36 e 40 anos	16.3**	(6.5)	
Acima de 41 anos	19.7***	(6.7)	
Estado Civil			0.01*
Casado (a)	17.5*	(5.7)	
Separado (a) / Divorciado (a)	22.2**	(7.6)	
Solteiro (a)	14.7*	(4.3)	
Viúvo (a)	-	-	
União estável / amasiado	18.3	(7.3)	
Possui filhos?			0.05*
Sim	15.9	(4.9)	
Não	18.0*	(6.4)	
Escolaridade			0.34
Médio Completo	18.4	(7.0)	
Superior Incompleto	17.2	(5.2)	
Superior Completo	16.3	(4.8)	
Pós-graduação	15.9	(7.8)	
Patente			0.01*
Cabo	20.0**	(6.4)	
Capitão	-	-	
Soldado	16.1*	(5.5)	
Sargento	16.6	(5.6)	
Qual sua renda mensal média?			0.70
Até 1 salário mínimo	24.0	-	
Entre 1 e 2 salários mínimos	17.1	(6.7)	
Entre 3 e 5 salários mínimos	17.3	(5.4)	
Entre 6 e 8 salários mínimos	17.9	(6.7)	
Entre 9 e 10 salários mínimos	16.0	(4.7)	
Acima de 11 salários mínimos	13.0	(1.4)	
Você está satisfeito (a) com sua renda mensal?			0.76
Não	17.5	(5.8)	
Sim	16.9	(7.1)	
Você trabalha apenas em seu horário de expediente?			0.98
Não	17.4	(5.8)	
Sim	17.4	(6.4)	
Faz algum tratamento de saúde atualmente?			0.01*
Não	16.7	(5.1)	
Sim	20.1*	(8.4)	

p-valor=0,05

As Tabelas 8a e 8b apresentam a análise de variância (ANOVA) para a dimensão Controle do *Hardiness*. Esta dimensão mostrou dependência apenas nas variáveis “patentes” e “estar em tratamento de saúde”.

Os cabos (23.8) apresentaram resultados significativamente maiores que os soldados (21.1), contudo não significativamente maiores que os sargentos (21.3).

Os participantes que fazem tratamento de saúde (24.8) apresentaram resultados significativamente maiores do que os que não fazem (21.4).

TABELA 8a – Distribuição das médias, desvios padrão entre as variáveis sociodemográficas e Controle do *Hardiness* (ANOVA)

Variáveis	Média	(\pm DP)	p-valor
Sexo			
Masculino	21.6	(5.3)	0.77
Feminino	22.1	(5.3)	
Idade			0.06
Entre 21 e 25 anos	21.9	(2.3)	
Entre 26 e 30 anos	20.4	(4.8)	
Entre 31 e 35 anos	22.0	(4.6)	
Entre 36 e 40 anos	21.2	(5.3)	
Acima de 41 anos	23.8	(5.9)	
Estado Civil			0.48
Casado (a)	22.4	(4.9)	
Separado (a) / Divorciado (a)	23.3	(5.9)	
Solteiro (a)	20.8	(4.7)	
Viúvo (a)			
União estável / amasiado	21.7	(6.9)	
Possui filhos?			0.08
Sim	20.9	(3.9)	
Não	22.6	(5.6)	
Escolaridade			0.75
Médio Completo	22.6	(6.2)	
Superior Incompleto	22.0	(3.9)	
Superior Completo	21.5	(4.6)	
Pós-graduação	21.3	(7.6)	

p-valor=0,05

TABELA 8b – Distribuição das médias, desvios padrão entre as variáveis ocupacionais e Controle do *Hardiness* (ANOVA)

Variáveis	Média	(\pm DP)	p-valor
Patente			0.02*
Cabo	23.8**	(5.6)	
Capitão	-	-	
Soldado	21.1*	(4.8)	
Sargento	21.3	(5.5)	
Qual sua renda mensal média?			0.77
Até 1 salário mínimo	29.0	-	
Entre 1 e 2 salários mínimos	21.4	(5.4)	
Entre 3 e 5 salários mínimos	22.2	(4.5)	
Entre 6 e 8 salários mínimos	22.2	(6.2)	
Entre 9 e 10 salários mínimos	22.4	(5.9)	
Acima de 11 salários mínimos	21.0	(2.8)	
Você está satisfeito (a) com sua renda mensal?			0.86
Não	21.9	(5.1)	
Sim	22.5	(6.1)	
Você trabalha apenas em seu horário de expediente?			0.57
Não	22.2	(5.4)	
Sim	21.7	(4.9)	
Faz algum tratamento de saúde atualmente?			0.01*
Não	21.4	(4.8)	
Sim	24.8*	(6.0)	

p-valor=0,05

Nas Tabelas 9a e 9b, pode-se observar que a dimensão Desafio do *Hardiness* apresentou dependência com as seguintes variáveis sociodemográficas e ocupacionais: Idade; Estado Civil; Possuir filhos; Patente e Fazer algum tratamento de saúde.

Na dimensão Desafio, os participantes com idade superior a 41 anos apresentaram resultados significativamente maiores (28.6). Em contrapartida, nos participantes com idade menor que 25 anos, houve um resultado significativamente menor do que nas outras idades.

A variável estado civil, na dimensão Desafio apresentou um resultado significativamente menor, no grupo Solteiros, do que nos outros grupos, que não se diferenciaram entre si.

Possuir filhos (24.7) contribui na dimensão Desafio com resultado significativamente menor que os que não possuem (27.3) (Tabela 9a).

TABELA 9a – Distribuição das médias, desvios padrão entre as variáveis sociodemográficas e Desafio do *Hardiness* (ANOVA)

Variáveis	Média	(\pm DP)	p-valor
Sexo			
Masculino	26.4	(4.5)	0.94
Feminino	26.5	(6.1)	
Idade			0.01*
Entre 21 e 25 anos	23.0*	(4.0)	
Entre 26 e 30 anos	24.6**	(5.6)	
Entre 31 e 35 anos	26.4**	(5.5)	
Entre 36 e 40 anos	26.4**	(5.9)	
Acima de 41 anos	28.6***	(6.2)	
Estado Civil			0.01*
Casado (a)	27.3**	(6.1)	
Separado (a) / Divorciado (a)	28.4**	(4.5)	
Solteiro (a)	22.8*	(4.8)	
Viúvo (a)	-	-	
União estável / amasiado	27.7**	(5.8)	
Possui filhos?			0.01*
Sim	24.7	(5.9)	
Não	27.3*	(5.8)	
Escolaridade			0.36
Médio Completo	27.3	(6.6)	
Superior Incompleto	26.5	(5.9)	
Superior Completo	26.2	(4.5)	
Pós-graduação	23.7	(6.1)	

p-valor=0,05

Na Tabela 9b mostra que, quanto à dimensão Desafio, as pessoas com patente de cabo (28.6) apresentaram resultados significativamente maiores que os soldados (25.2), contudo não significativamente maiores que os sargentos (26.4).

O policial “estar fazendo tratamento de saúde” (29.3) contribuiu na dimensão Desafio, com maiores resultados.

TABELA 9b – Distribuição das médias, desvios padrão entre as variáveis ocupacionais e Desafio do *Hardiness* (ANOVA)

Variáveis	Média	(± DP)	p-valor
Patente			0.01*
Cabo	28.6**	(6.2)	
Capitão	-	-	
Soldado	25.2*	(5.7)	
Sargento	26.4	(5.5)	
Qual sua renda mensal média?			0.82
Até 1 salário mínimo	24.0	-	
Entre 1 e 2 salários mínimos	25.9	(6.5)	
Entre 3 e 5 salários mínimos	26.8	(5.5)	
Entre 6 e 8 salários mínimos	27.0	(6.4)	
Entre 9 e 10 salários mínimos	25.2	(6.4)	
Acima de 11 salários mínimos	22.5	(2.1)	
Você está satisfeito (a) com sua renda mensal?			0.85
Não	26.6	(6.1)	
Sim	26.1	(5.7)	
Você trabalha apenas em seu horário de expediente?			0.77
Não	26.4	(5.8)	
Sim	26.7	(6.2)	
Faz algum tratamento de saúde atualmente?			0.01*
Não	25.8	(5.8)	
Sim	29.3*	(6.0)	

p-valor=0,05

De forma geral, no *Hardiness*, as três dimensões apresentaram relações com as variáveis sociodemográficas e ocupacionais. Na dimensão Controle, as variáveis “patente” e “fazer algum tratamento de saúde” apresentaram dependência. Nas dimensões Compromisso e Desafio, além das relações apresentadas no Controle, também ocorreram dependência nas variáveis: idade, estado civil e possuir filhos.

5.4 RESULTADOS RELATIVOS À QUALIDADE DE VIDA PROFISSIONAL

A análise da QVP foi realizada por meio de três fatores do QVP-35: Apoio Organizacional (AO); Motivação Intrínseca (MI) e Carga de Trabalho (CT) e mais a

Percepção da Qualidade de Vida Geral (QVT).

As Tabelas 10a e 10b apresentam o teste ANOVA para a dimensão Apoio Organizacional. De acordo com o teste, apenas as variáveis: “satisfeito com a renda” e “trabalhar além do expediente” apresentaram dependência. Nesse sentido, quem está satisfeito com a renda apresentou resultado significativamente maior do que quem não está. Quem trabalha apenas no seu expediente (5.3) mostrou médias significativamente maiores do que quem trabalha além do seu expediente (4.5).

TABELA 10a – Distribuição das médias, desvios padrão entre as variáveis sociodemográficas e Apoio Organizacional (ANOVA)

Variáveis	Média	(\pm DP)	p-valor
Sexo			
Masculino	5.5	(1.8)	0.19
Feminino	4.8	(1.7)	
Idade			0.70
Entre 21 e 25 anos	5.2	(2.1)	
Entre 26 e 30 anos	5.1	(1.6)	
Entre 31 e 35 anos	4.7	(1.6)	
Entre 36 e 40 anos	4.7	(1.7)	
Acima de 41 anos	4.7	(1.6)	
Estado Civil			0.10
Casado (a)	4.9	(1.6)	
Separado (a) / Divorciado (a)	3.6	(1.4)	
Solteiro (a)	5.1	(1.8)	
Viúvo (a)			
União estável / amasiado	4.7	(1.8)	
Possui filhos?			0.80
Sim	4.9	(1.6)	
Não	4.8	(1.7)	
Escolaridade			
Médio Completo	4.8	(1.8)	0.40
Superior Incompleto	4.5	(1.6)	
Superior Completo	4.9	(1.5)	
Pós-graduação	5.5	(1.5)	

p-valor=0,05

TABELA 10b – Distribuição das médias, desvios padrão entre as variáveis ocupacionais e Apoio Organizacional (ANOVA)

Variáveis	Média	(± DP)	p-valor
Patente			0.18
Cabo	4.4	(1.4)	
Capitão	-	-	
Soldado	4.9	(1.7)	
Sargento	5.	(1.7)	
Qual sua renda mensal média?			0.29
Até 1 salário mínimo	3.4	-	
Entre 1 e 2 salários mínimos	4.7	(1.8)	
Entre 3 e 5 salários mínimos	4.8	(1.5)	
Entre 6 e 8 salários mínimos	4.8	(1.7)	
Entre 9 e 10 salários mínimos	4.9	(1.7)	
Acima de 11 salários mínimos	7.5	(1.2)	
Você está satisfeito (a) com sua renda mensal?			0.01*
Não	4.6	(1.6)	
Sim	5.7*	(1.7)	
Você trabalha apenas em seu horário de expediente?			0.01*
Não	4.5	(1.5)	
Sim	5.3*	(1.8)	
Faz algum tratamento de saúde atualmente?			0.70
Não	4.8	(1.6)	
Sim	4.7	(1.8)	

p-valor=0,05

Nas dimensões Motivação Intrínseca (Tabela 11) e Carga de Trabalho (Tabela 12), não houve resultados com diferenças estatisticamente significativas, ou seja, a percepção da Motivação Intrínseca e da Carga de Trabalho independe das variáveis sociodemográficas e ocupacionais.

TABELA 11 – Distribuição das médias, desvios padrão entre as variáveis sociodemográficas e ocupacionais e Motivação Intrínseca (ANOVA)

Variáveis	Média	(± DP)	p-valor
Sexo			
Masculino	8.0	1.3	0.72
Feminino	7.9	1.3	
Idade			0.25
Entre 21 e 25 anos	8.7	0.7	
Entre 26 e 30 anos	7.8	1.4	
Entre 31 e 35 anos	8.0	1.2	
Entre 36 e 40 anos	7.6	1.4	
Acima de 41 anos	7.9	1.3	
Estado Civil			0.06
Casado (a)	7.9	1.3	
Separado (a) / Divorciado (a)	6.9	1.8	
Solteiro (a)	0.1	1.2	
Viúvo (a)			
União estável / amasiado	8.2	1.0	
Possui filhos?			0.63
Sim	8.0	1.2	
Não	7.9	1.4	
Escolaridade			0.15
Médio Completo	7.9	1.3	
Superior Incompleto	7.7	1.5	
Superior Completo	8.3	1.0	
Pós-graduação	7.4	1.5	
Patente			0.47
Cabo	7.8	1.2	
Capitão	-	-	
Soldado	8.0	1.4	
Sargento	7.6	1.4	
Qual sua renda mensal média?			0.28
Entre 1 e 2 salários mínimos	7.6	1.4	
Entre 3 e 5 salários mínimos	8.1	1.3	
Entre 6 e 8 salários mínimos	8.0	1.3	
Entre 9 e 10 salários mínimos	7.6	1.7	
Acima de 11 salários mínimos	9.2	0.3	
Você está satisfeito (a) com sua renda mensal?			0.34
Não	7.8	1.3	
Sim	8.2	1.3	
Você trabalha apenas em seu horário de expediente?			0.19
Não	7.8	1.3	
Sim	8.1	1.3	
Faz algum tratamento de saúde atualmente?			0.43
Não	7.9	1.3	
Sim	7.7	1.4	

p-valor=0,05

TABELA 12 – Distribuição das médias, desvios padrão entre as variáveis sociodemográficas e ocupacionais e Carga de Trabalho (ANOVA)

Variáveis	Média	(± DP)	p-valor
Sexo			
Masculino	5.9	0.7	0.54
Feminino	5.7	1.2	
Idade			0.78
Entre 21 e 25 anos	5.8	1.0	
Entre 26 e 30 anos	5.6	1.2	
Entre 31 e 35 anos	6.0	1.1	
Entre 36 e 40 anos	5.6	1.0	
Acima de 41 anos	5.7	1.3	
Estado Civil			0.71
Casado (a)	5.8	1.3	
Separado (a) / Divorciado (a)	5.7	1.2	
Solteiro (a)	5.5	1.0	
Viúvo (a)			
União estável / amasiado	5.7	1.2	
Possui filhos?			0.88
Sim	5.7	1.0	
Não	5.7	1.2	
Escolaridade			0.91
Médio Completo	5.8	1.3	
Superior Incompleto	5.7	1.1	
Superior Completo	5.7	1.2	
Pós-graduação	5.5	0.9	
Patente			0.80
Cabo	5.8	1.3	
Capitão	-	-	
Soldado	5.7	1.1	
Sargento	5.7	1.0	
Qual sua renda mensal média?			0.10
Entre 1 e 2 salários mínimos	5.8	1.1	
Entre 3 e 5 salários mínimos	5.8	1.1	
Entre 6 e 8 salários mínimos	5.3	1.1	
Entre 9 e 10 salários mínimos	6.5	0.9	
Acima de 11 salários mínimos	6.7	0.1	
Você está satisfeito (a) com sua renda mensal?			0.65
Não	5.7	1.1	
Sim	5.6	1.3	
Você trabalha apenas em seu horário de expediente?			0.32
Não	5.8	1.1	
Sim	5.6	1.3	
Faz algum tratamento de saúde atualmente?			0.12
Não	5.6	1.1	
Sim	6.2	1.1	

p-valor=0,05

A Tabela 13, a seguir, mostra os resultados do teste ANOVA para a Percepção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT-P). Segundo o teste, houve dependência com as seguintes variáveis: possuir filhos; satisfeita com a renda; trabalhar em seu expediente e fazer algum tratamento de saúde.

A amostra dos que não possuem filhos (6.2), apresentou uma percepção sobre a QVT significativamente maior em relação aos que não possuem filhos (5.4).

As pessoas que estão satisfeitas com sua renda (6.9) têm uma QVT significativamente maior do que quem não está (5.7).

Os entrevistados que disseram trabalhar apenas no seu expediente (6.6) apresentaram valores significativamente maiores de QVP, do que as pessoas que trabalham além do expediente (5.6).

A QVT de quem não faz tratamento de saúde (6.1) foi significativamente maior do que a das pessoas que fazem algum tratamento (5.2).

TABELA 13 – Distribuição das médias, desvios padrão entre as variáveis sociodemográficas e ocupacionais e Qualidade de Vida no Trabalho (ANOVA)

Variáveis	Média	(± D.P.)	p-valor
Sexo			
Masculino	6.1	2.2	0.85
Feminino	5.9	2.3	
Idade			0.92
Entre 21 e 25 anos	6.1	2.1	
Entre 26 e 30 anos	5.6	2.2	
Entre 31 e 35 anos	6.0	2.0	
Entre 36 e 40 anos	6.1	2.5	
Acima de 41 anos	6.1	2.5	
Estado Civil			0.25
Casado (a)	6.1	2.4	
Separado (a) / Divorciado (a)	4.6	2.3	
Solteiro (a)	5.9	2.1	
Viúvo (a)			
União estável / amasiado	6.2	2.2	
Possui filhos?			0.04*
Sim	5.4	2.2	
Não	6.2*	2.3	
Escolaridade			0.56
Médio Completo	6.0	2.4	
Superior Incompleto	5.6	2.4	
Superior Completo	6.2	2.0	
Pós-graduação	6.4	2.6	
Patente			0.92
Cabo	5.8	2.3	
Capitão	-	-	
Soldado	6.0	2.4	
Sargento	5.9	2.2	
Qual sua renda mensal média?			0.90
Entre 1 e 2 salários mínimos	5.9	2.6	
Entre 3 e 5 salários mínimos	6.0	2.2	
Entre 6 e 8 salários mínimos	5.9	2.3	
Entre 9 e 10 salários mínimos	5.8	1.9	
Acima de 11 salários mínimos	8.0	0.0	
Você está satisfeito (a) com sua renda mensal?			0.03*
Não	5.7	2.2	
Sim	6.9*	2.2	
Você trabalha apenas em seu horário de expediente?			0.01*
Não	5.6	2.3	
Sim	6.6*	2.3	
Faz algum tratamento de saúde atualmente?			0.05*
Não	6.1*	2.3	
Sim	5.2	2.1	

p-valor=0,05

5.5 ANÁLISE DE EQUAÇÕES ESTRUTURAIS

Nessa seção do trabalho, foi usado o *Software* estatístico SmartPLS². Não se tem conhecimento que esse *Software* tenha sido utilizado, anteriormente, na literatura nacional, neste tipo de estudo, contribuindo para análise das relações entre os construtos EO (como variável independente); *Hardiness* (variável mediadora); QVP (como variável dependente).

Para a estimação do modelo, foi usado o PLS algoritmo; no esquema de ponderação, o *Path WrightingScheme*³.

Para a adequação dos constructos, cargas fatoriais próximas e maiores que 0,50 foram retiradas as seguintes variáveis:

- *Hardiness*: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 12, 13, 15, 16, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 42, 45, 49 e 50;
- Qualidade de Vida Profissional: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 10, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 28, 32, 33 e 34;

A Figura 5 apresenta os coeficientes de relação entre os constructos Estresse Ocupacional (EO) e Qualidade de Vida Profissional (QVP). Os valores de R^2 , apresentados dentro dos quadros, são os coeficientes de determinação, ou seja, quanto do constructo dependente (QVP) é explicado pelo independente (EO). Podemos observar que o construto Qualidade de Vida Profissional é explicado pelo construto Estresse Ocupacional (0,53). Os valores do R^2 , acima de 0,30 foram considerados.

² SmartPLS- Modelo escolhido para estimativa das relações entre construtos.

³ Path WrightingScheme - Modelo matemático do PLS algarítmico.

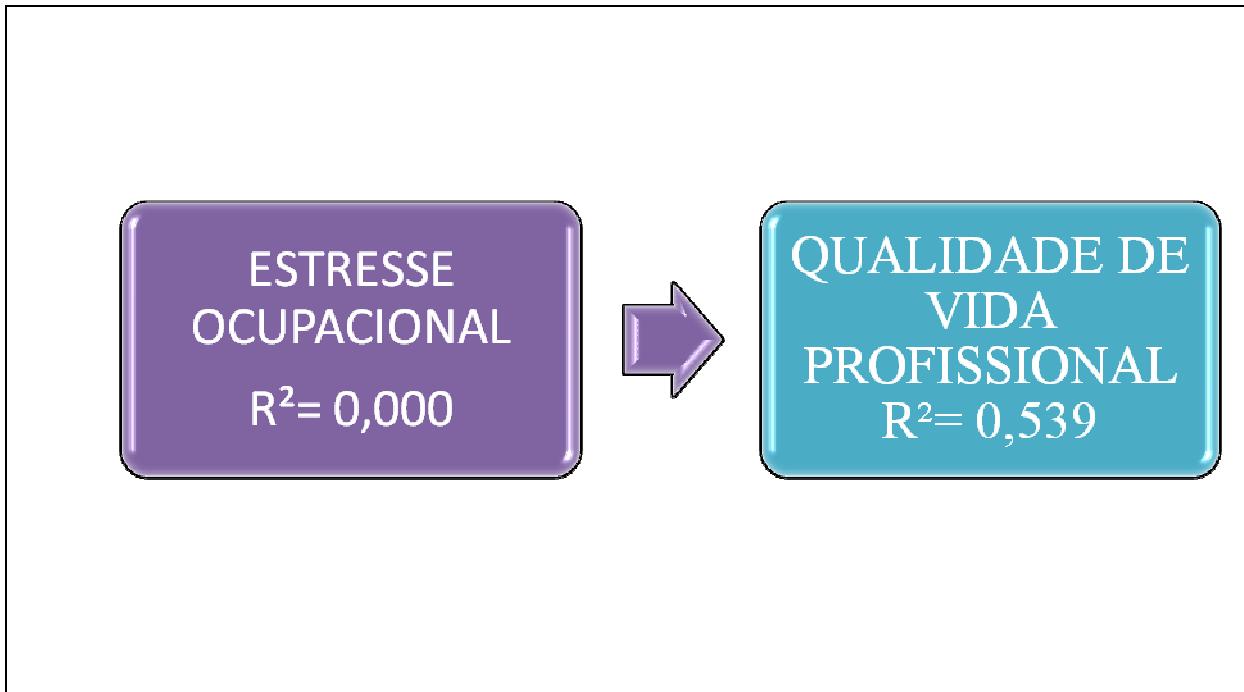


Figura 5 – Coeficientes de Determinação entre Estresse Ocupacional e Qualidade de Vida Profissional

Fonte: Autor

O valor apresentado dentro da seta (0,734) da Figura 6 são os coeficientes de correlação. A correlação entre os construtos EO (independente) e QVP (dependente) foi de 73%, sendo considerada uma correlação relevante.

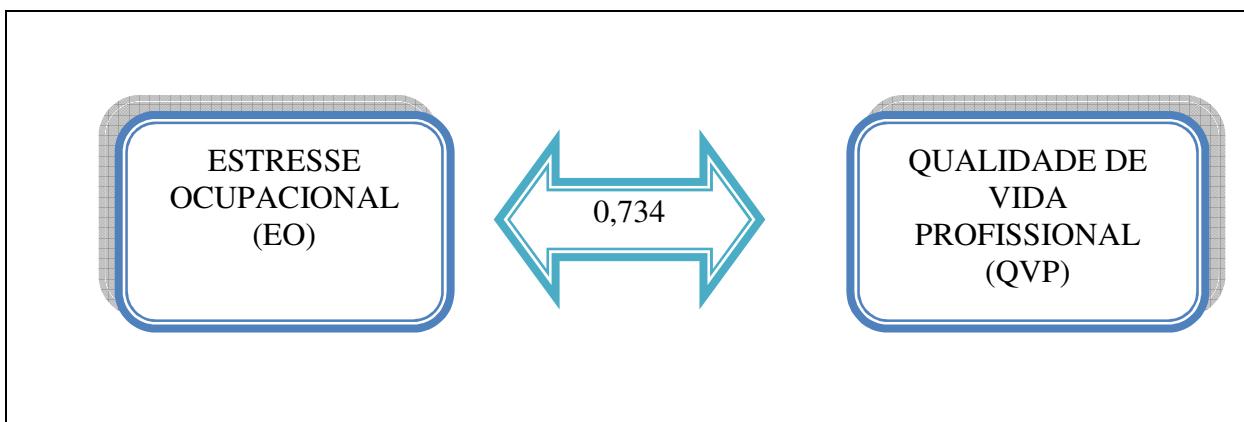


Figura 6 – Correlação entre Estresse Ocupacional e Qualidade de Vida Profissional

Fonte: Autor

Com a introdução do *Hardiness*, pode-se testar que o valor da correlação (dentro da seta) na Figura 7, entre os construtos Estresse Ocupacional e Qualidade de Vida Profissional, era menor que o da correlação encontrada na Figura 6, entre os construtos EO e QVP,

indicando haver mediação.

Portanto, a Figura 7, demonstra um achado importante, a existência de efeito mediador do *Hardiness* entre EO e QVP, havendo uma diminuição da correlação de 0,734 para 0,623. A correlação entre EO e a QVP, mesmo sendo considerada “alta”, diminuiu para 62%, sugerindo a existência de mediação pelo *Hardiness*.

Houve correlação de 70.3% entre EO e QVP, uma correlação negativa de 59% entre EO e *Hardiness*, uma correlação negativa de 15% entre o *Hardiness* e a QVP.

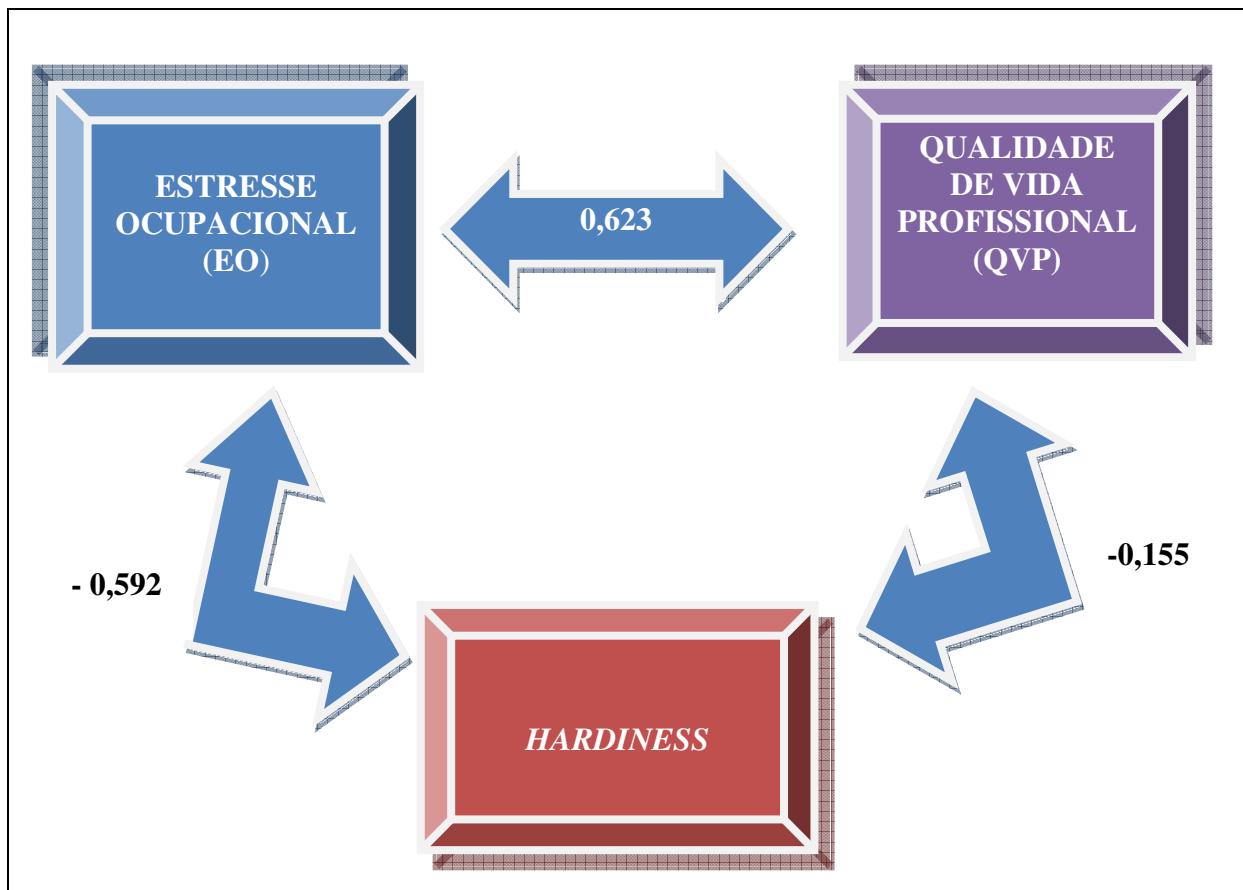


Figura 7 – Correlação entre Estresse Ocupacional, Qualidade de Vida Profissional e o *Hardiness* como variável mediadora.

Fonte: Autor

Na figura 8, o coeficiente de determinação (R^2) apresentou uma relação do EO no *Hardiness* de 35% e na Qualidade de Vida Profissional de 53%.



Figura 8 – Coeficiente de Determinação entre Estresse Ocupacional, Qualidade de Vida Profissional e o *Hardiness* como variável mediadora.

Fonte: Autor

Porém, pelos ajustes dos modelos apresentados nas figuras 9 e 10, nenhum modelo teve um ajuste perfeito dos modelos usados. Segundo Fornell e Larcker (1998, *apud* HENSELER, RINGLE; SINKOVICS, 2009), os valores da Análise de Variância Extraída (AVE) devem ser superiores a 50% e ter confiabilidade maior que 70%.

	AVE	Confiabilidade	R ²	Alfa de Cronbach
EO	0,466	0,572		0,534
QVP	0,445	0,916	0,539	0,901
		Valor Comum	Redundância	
EO		0,466		
QVP		0,445	0,236	

Figura 9 – Ajustes dos modelos apresentados de Estresse Ocupacional e Qualidade de Vida Profissional

Fonte: Autor

	AVE	Confiabilidade	R ²	Alfa de Cronbach
EO	0,472	0,608		0,534
HARDINESS	0,417	0,914	0,349	0,900
QVP	0,445	0,916	0,527	0,901
		Valor Comum	Redundância	
EO		0,472		
HARDINESS		0,417	0,133	
QVP		0,445	0,221	

Figura 10 – Ajustes dos modelos apresentados de Estresse Ocupacional, *Hardiness* e Qualidade de Vida Profissional

Fonte: Autor

6 DISCUSSÃO

A amostra deste estudo foi composta por 143 policiais militares, sendo a maioria (93%) do sexo masculino. Esses achados são compatíveis com o histórico dessa profissão e com a literatura nacional e internacional, em que a inserção da mulher, além de recente, apresenta-se significativamente restrita. No Brasil, a entrada da mulher nessa ocupação deu-se na década de 1980 o estado de Mato Grosso do Sul, foi um dos primeiros estados a permitir o ingresso de mulheres, no ano de 1981 (CALAZANS, 2004; PMMS, 2012). O plano de carreira da mulher nesta profissão encontra-se, ainda, muito restrito. Nos atuais concursos para sargento, por exemplo, o primeiro item de inclusão é o sexo masculino, percebendo-se a exclusão da mulher nos planos de carreira da profissão.

A faixa etária predominante encontrada foi de participantes, acima de 41 anos (32.9%), o que não corrobora os dados da literatura apresentados por Asfora e Dias (2006), cuja amostra foi composta em sua maioria (83,6%) de respondentes entre 31 e 45 anos. No presente estudo, observa-se uma tendência ao envelhecimento do efetivo que compôs a amostra.

O estado civil da maioria dos entrevistados é de casado (60.1%), compatível com os achados na literatura, que apontam que a maioria dos policiais militares no trabalho ativo é casada (COSTA *et al.* 2007; MAYER, 2006; ASFORA; DIAS, 2006). Da amostra, 69.9% não possuem filhos. Esses dados estão de acordo com as informações fornecidas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2010), que apontam para uma diminuição da taxa da fecundidade no Brasil, que tem caído gradualmente desde a década de 1960. Nas últimas, décadas houve uma queda de 20,1%, ao passar de 2,38 filhos por mulher no ano de 2000, e 1,9 para o ano de 2010. Os dados do IBGE (2010) também revelam que, quanto mais anos de estudo a mulher tem, menor o número de filhos. Nas últimas décadas, a família brasileira, assim como as de outros países industrializados, vem sofrendo mudanças em sua estrutura. Houve uma redução do tamanho da família e do número de casais com filhos.

A maior parte dos participantes tem ensino médio completo 37.1%, grau de escolaridade exigido para o ingresso nessa profissão. Os que ainda cursam o ensino superior são 32.2% e os que já terminaram algum curso superior representam 23.8%. O restante, 8%, possuem pós-graduação. Segundo os dados do IBGE (2010) houve uma melhora no nível de alfabetização do brasileiro, do ano de 1999 para o ano de 2009, aumentando a busca de um ensino de nível superior, contribuindo para uma inserção mais qualificada no mercado de trabalho e essa ocorrência parece ocorrer também na amostra de estudo.

As patentes que compõe o 3º BPM são: 01 tenente-coronel; 02 maiores; 02 capitães;

03 primeiros-tenentes; 01 segundo-tenente; 01 aspirante a oficial; 04 subtenentes; 18 primeiros-sargentos; 24 segundos-sargentos; 32 terceiros-sargentos; 125 cabos; 178 soldados. Participaram da pesquisa em sua maioria, soldados, 48.6%, e 33.6% foram cabos. Apenas um capitão foi entrevistado, e 24 (17%) sargentos, ratificando os dados obtidos por Mayer (2006) e Moraes *et al.* (2000), em estudos realizados com policiais militares, os quais em sua maioria foram cabos e soldados. Os oficiais (tenente-coronel, major, capitão, sargento, tenente) ficaram de prontidão para o atendimento às ocorrências e dispensaram os praças (soldados e cabos) que quisessem participar da pesquisa, devendo-se a esse fato o menor número de oficiais e sua pouca participação nesse estudo. Essa ocorrência pode ter duas interpretações: de um lado, a cooperação para que um maior número de policiais participasse da pesquisa, e de outro, uma forma de as patentes mais altas não participarem do estudo, como uma forma de resistência.

A concentração de renda apresentada pela amostra, ficou entre 3 a 5 salários; 42% disseram receber essa faixa salarial. Disseram não estar satisfeitos com a renda que recebem 80.4% e 63.6%, relataram que não trabalham apenas no seu expediente, o que pode representar o descontentamento com o salário e o consequente comprometimento das relações sociais, familiares e de lazer, prejudicando sua qualidade de vida e seu bem-estar físico e mental. Nessa direção, Moraes *et al.* (2000, p.2) afirmam que “a forma de estruturação do trabalho e das organizações impõe uma necessidade de adequação do indivíduo aos parâmetros organizacionais, não considerando os seus interesses e desejos” e Carvalho e Serafim (1995) destacaram um dos fatores que podem contribuir para a ocorrência do EO, o aumento do volume ou demanda de trabalho. Assim sendo, esses policiais teriam pouco tempo para lazer e relações extra-trabalho, bem como um grande sobrecarga de trabalho, não somente ligada ao ofício de policial militar, com possíveis repercussões ligadas ao estresse ocupacional e à sua qualidade de vida profissional e geral.

A maioria de respondentes apresentou altos níveis de estresse: 41.3% indicaram estar com um nível moderado, 30.7% com severo e 5.6% com um nível potencialmente perigoso. Os resultados sobre o EO, não diferem dos achados de pesquisas sobre estresse realizadas com PMs no Brasil, em cujos profissionais encontraram-se altos níveis de estresse. Silva (2003) destacou em pesquisa sobre estresse com PMs de Cuiabá/MT, que 24 (vinte e quatro) PMs, encontraram-se na fase inicial; 72 (setenta e dois) na fase de adaptação ou resistência e 35 (trinta e cinco) na fase de exaustão ou esgotamento. No estudo realizado por Costa *et al.* (2007), dos 47,4% PMs que apresentaram estresse, 3,4% encontravam-se na fase de alerta,

39,8% na fase de resistência, 3,8 na fase de quase-exaustão e 0,4 na fase de exaustão. Na pesquisa de Moraes *et al.* (2000) realizada em Minas Gerais com PMs, as fontes de pressão presentes foram: carga de trabalho, inter-relacionamento, ambiente e clima organizacional. Portela e Bughay Filho (2007) avaliaram os níveis de estresse em PM sedentários e praticantes de esporte: os sedentários apresentaram um nível de estresse elevado, comparados aos que praticam atividades físicas (MORAES *et al.*, 2000; SILVA, 2003; COSTA *et al.*, 2007; PORTELA; BUGHAY FILHO, 2007). Cabe acrescentar que, no presente estudo, 80,4% afirmaram não fazer tratamento de saúde atualmente, o que pode ser questionado, pois a pesquisadora, enquanto psicóloga clínica, que atende PMs em uma cidade próxima de Dourados/MS, percebe a resistência dos mesmos, em muitos casos, de falarem estar se tratando, cuidando de sua saúde geral e em especial, com psicólogo e outros profissionais ligados à Saúde Mental, *e.g.*, para outras pessoas ou no trabalho, o que pode ter ocorrido nessa pesquisa. Há que se considerar que, além do estresse inerente à função policial, os outros fatores psicossociais identificados, podem ser passíveis de mudanças e nos de ordem individual, o fortalecimento do *Hardiness*.

As três dimensões do *Hardiness* (Compromisso, Controle e Desafio) apresentam-se como uma forma de proteção ou resistência frente a agentes estressores. No presente estudo, nas dimensões Compromisso e Controle, do *Hardiness*, as médias, com valores de 17,4 e 22,1, respectivamente, foram classificadas como “Baixas” e o Desafio com 26,5, classificou-se como “Alto”. O estilo *hardy* de ser é um modo generalizado de funcionamento que inclui de forma equilibrada um forte senso de comprometimento, uma crença de que é possível controlar ou influenciar fatores externos, explorando uma abordagem de vida (desafio) e uma orientação para o futuro. Estudos examinando diferenças individuais na resposta ao estresse têm identificado o *Hardiness* como um fator que diferencia respondentes saudáveis dos não saudáveis (KOBASA, 1979; MADDI; KOBASA, 1984). Bartone (1999) e Waysman, Schwarzwald e Solomon, (2001) encontraram que soldados que participaram da Guerra do Golfo e que tinham um baixo *Hardiness* possuíam um risco maior para apresentar sintomas de Transtorno por estresse pós-traumático (TEPT).

Como se pode observar acima, a amostra desse estudo obteve um resultado desequilibrado no *Hardiness*, ou um baixo *Hardiness*. Para Sandvik *et al* (2013) ter um alto *Hardiness* caracteriza pessoas que permanecem saudáveis sob estresse psicossocial. Em um estudo sobre o *Hardiness* como preditor de respostas ao estresse, esses autores concluíram que os participantes com um *Hardiness* desbalanceado, eram mais reativos ao estresse,

quando comparados aos participantes com um *Hardiness* balanceado. O estudo mostrou que um alto *Hardiness*, balanceado é mais relacionado à imunidade e respostas neuroendócrinas ao estresse. Pode-se dizer, portanto, que os policiais militares da amostra em estudo estão expostos ao estresse, o que confirma os resultados encontrados, que 72% dos mesmos apresentam alto e moderado estresse ocupacional, que pode levá-lo tanto a doenças, de ordem física como mental.

De acordo com os achados dessa investigação, existem relações entre algumas variáveis sociodemográficas e ocupacionais e a dimensão Compromisso. São elas: a idade; estado civil; possuir filhos; patente e fazer algum tratamento de saúde. Os participantes com mais de 41 anos, divorciados/separados, que não possuem filhos, com patente cabo e os que estão em tratamento, apresentaram resultados significativamente maiores na dimensão Compromisso. O construto Compromisso refere-se ao envolvimento das pessoas nos fatores que abrangem a sua vida e as próprias habilidades em solucionar conflitos e tomadas de decisão (OLIVEIRA, 2007). Segundo Limongi-França *et al.* (2012, p.44), “à medida que a intensidade do compromisso é grande, isso pode aumentar a vulnerabilidade da pessoa, mas também servir de impulso e ajudá-la a desenvolver recursos para fazer frente aos obstáculos que podem surgir”.

A dimensão Desafio do *Hardiness* apresentou resultados significativamente maiores, com relação às seguintes variáveis sociodemográficas e ocupacionais: a idade (mais de 41 anos); com patente cabo (28.6%) que os soldados (25.2%), contudo não significativamente maiores que os sargentos (26.4%). Como resultados significativamente menores destacam-se: estado civil (separados/divorciados); “possuir filhos”; patente e “fazer algum tratamento de saúde”. O Desafio está relacionado à percepção que as pessoas têm de eventos que ocorrem em suas vidas, reconhecendo as dificuldades como um crescimento e aprendizado e não como uma ameaça, aceitando as mudanças e adversidades como um desafio, esta forma de percepção positiva favorece uma maior flexibilidade cognitiva e uma resistência maior aos agentes estressores (VIEIRA, 2007; OLIVEIRA, 2007).

De forma geral, no *Hardiness*, as três dimensões apresentaram relações com as variáveis sociodemográficas e ocupacionais. Na dimensão Controle as variáveis, patente e “fazer algum tratamento para a saúde”, apresentaram dependência. Já nas dimensões Compromisso e Desafio, além das variáveis já apresentadas, no Controle, ocorreram dependência com idade, estado civil e “possuir filhos”.

Os participantes desta pesquisa apresentaram uma personalidade não resistente (baixo

Hardiness), como já mencionado acima, ou seja, com uma “Baixa” resistência a agentes estressores. De forma geral, obteve-se um resultado “Alto” para Desafio e baixo para Comprometimento e Controle, um resultado desbalanceado. Cabe ressaltar, que no período em que os dados foram coletados ocorriam: conflitos entre fazendeiros e indígenas; grande número de roubos; confronto entre quadrilhas de tráfico de drogas; aumento no número de carros roubados, contrabando de armas, denotando um aumento geral da violência. Pode-se supor que o efetivo de policiais da cidade (N=391) encontrava-se particularmente em alerta, sob intensa pressão e estresse, explicando também a percepção de falta de Controle e de Comprometimento, entendendo à situação a ser enfrentada somente como um (o) Desafio (do *Hardiness*).

Os resultados para QVP foram “Altos” (positivos) para quase todas as dimensões. Somente as dimensões Desconforto Relacionado ao Trabalho e Apoio Organizacional, apresentaram valores “Baixos”. Quanto aos dados obtidos sobre o Apoio Organizacional, esses corroboram os achados da pesquisa realizada por Mayer (2006) com PMs da cidade Campo Grande/MS, que também apresentaram uma percepção de “Baixo” Apoio Organizacional. A mesma autora destaca que este dado deve-se à percepção dos PMs sobre o reconhecimento da realização do seu trabalho na Corporação.

A percepção de “Baixo” Desconforto Relacionado ao Trabalho “Baixo” Apoio Organizacional deve-se, provavelmente, ao próprio regulamento organizacional militar, centrado nos princípios básicos da hierarquia, grau de autoridade e responsabilidade correspondente, desde a gestão até a execução e da disciplina, que consiste em um regime institucional de ordem imposta e submissa a um regulamento, não podendo haver manifestações salariais, por exemplo.

As dimensões Carga de Trabalho, Recursos Relacionados ao Trabalho, Apoio Social, Motivação Intrínseca, da Capacitação Relacionada ao Trabalho e a Qualidade de Vida Geral no trabalho apresentaram “Alto” resultado (positivo). A esse respeito, Limongi-França, (2012) comenta que o trabalho possui características contraditórias: ao mesmo tempo em que motiva e gratifica, provoca desgaste físico em mental, sendo interessante que os empregadores/gestores, realizem programas de aprendizado sobre os agentes estressores da profissão e de fortalecimento do *Hardiness*.

Os participantes desse estudo apresentaram uma alta Motivação Intrínseca, ou seja, uma percepção da possibilidade de vivenciar o trabalho de forma mais saudável. No aspecto organizacional, Asfora e Dias (2006) afirmam que, quanto mais os trabalhadores estiverem

comprometidos e motivados a oferecer o melhor de si, melhor será sua QVT. Alguns dos estudos mais inovadores sobre a motivação intrínseca, segundo Weinberg e Gould (2001, p. 158), derivam do trabalho de Csikszentmihalyi (1990) que, enquanto muitos pesquisadores tentavam determinar quais fatores prejudicam a motivação intrínseca, ele investigava o que torna uma tarefa intrinsecamente motivadora. O autor examinou todas as atividades que as pessoas praticam com grande intensidade, mas geralmente por pouca ou nenhuma recompensa externa. Ele determinou vários elementos comuns que tornam essas atividades intrinsecamente interessantes. Os elementos fundamentais do estado de fluência são: equilíbrio entre habilidade e desafio, uma completa absorção na atividade, fusão entre ação e consciência, concentração total, senso de controle e nenhuma meta ou recompensa externas à atividade. Apesar de todas as adversidades, parece que os PMs estudados apresentam essa condição.

O presente estudo deixa visível a ocorrência de correlação positiva entre Estresse Ocupacional e Qualidade de Vida Profissional e de uma correlação negativa entre Estresse Ocupacional e *Hardiness*. A correlação entre o *Hardiness* e a Qualidade de vida foi negativa, não confirmando a hipótese que os PMs com alto *Hardiness* teriam uma melhor Qualidade de Vida Profissional. A correlação entre EO e a QVP diminuiu com a utilização da equação estrutural, sugerindo a existência de mediação pelo *Hardiness*. Isso significa que, se houver um alto *Hardiness*, o Estresse Ocupacional diminui e o efeito do mesmo na QVP também diminui. Os resultados obtidos corroboram dados da literatura, de que a personalidade resistente (*Hardiness*) como fator mediador da percepção dos eventos estressantes, favorece as percepções de estímulos estressores, como desafios, ou seja, oportuniza crescimento e melhora a Qualidade de Vida Profissional (BOLZAN, 2012; GUIMARÃES, 2008; OLIVEIRA, 2008; VIEIRA, 2007).

A amostra foi composta por policiais militares, em sua maioria, do sexo masculino, acima de 41 anos, soldados, casados, sem filhos, com escolaridade até o ensino médio.

Dos participantes, 72% apresentaram níveis de Estresse Ocupacional moderado e severo, confirmando a primeira hipótese levantada pelo estudo. Com relação ao *Hardiness* apresentaram um baixo resultado para Compromisso e Controle e alto para Desafio, portanto um resultado desbalanceado, que fala a favor da alta exposição ao estresse ocupacional e a doenças físicas e psicológicas. Não é possível dizer que o PM que tem um alto *Hardiness* possui uma melhor QVP, pois a maioria da amostra, mesmo com um baixo *Hardiness*, perceber muita QVP, portanto, hipótese não confirmada.

O PM que tem um *Hardiness* mais alto tem menor Estresse Ocupacional, hipótese de estudo confirmada.

Os PMs percebem ter muita Motivação Intrínseca, “Pouca” Carga de Trabalho e Apoio Organizacional. A hipótese não levantada e apontada pelos PMS é que os mesmos percebem ter pouca carga de trabalho, mas, após declararem ter outros trabalhos, por conta do baixo salário, a resposta dos mesmos, dada ao questionário, pode ter somente sido baseada no trabalho policial e não nos demais e no conjunto, o que torna esse resultado questionável.

O *Hardiness* atuou como fator mediador, entre o Estresse Ocupacional e a Qualidade de Vida Profissional, o que confirma a última hipótese do estudo. Esse é possivelmente o resultado mais importante do estudo, mostrando o efeito mediador do *Hardiness* no estresse ocupacional. Esse resultado agraga conhecimento ao campo de estudos em questão.

Tal resultado poderá também, do ponto de vista psicossocial, oferecer importantes informações aos policiais e para a instituição como um todo, no combate ao estresse. O fortalecimento do *Hardiness*, *e.g.*, poderá ser adquirido por meio de atividades de aprendizagem, favorecendo o crescimento e o desenvolvimento do policial em suas tarefas. Assim sendo, os resultados obtidos poderão ser utilizados para subsidiar ações em promoção e prevenção em Saúde Mental e Qualidade de vida dessa categoria ocupacional.

Quanto às limitações do estudo, é possível afirmar que, aqueles Policiais Militares menos saudáveis estivessem afastados por licenças médicas ou na ativa, não comparecendo para a avaliação. Esse é um viés já esperado em estudos dessa natureza, denominado “efeito do trabalhador sadio”, que deixaria ocultos, provavelmente, os policiais mais adoecidos.

A não possibilidade de comparação entre patentes e gênero, também pode ser considerada uma limitação, que se deu devido ao baixo número das patentes maiores que

participaram no estudo e do sexo feminino.

Outros estudos poderão ser feitos, refinando o procedimento estatístico da equação estrutural utilizada nesse estudo, como, verificar se, a mediação do *Hardiness*, diminuindo o efeito do estresse ocupacional na Qualidade de Vida Profissional é estatisticamente significativa, importante achado obtido nesse estudo.

REFERÊNCIAS

AFONSO, J. M. P.; GOMES, A. R. Stress ocupacional em profissionais de segurança pública: um estudo com militares da Guarda Nacional Republicana. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, vol.22 nº 2 Porto Alegre, 2009

AMADOR, F. S. *et al.* Por um programa preventivo em Saúde Mental do trabalhador na brigada militar – **Psicologia: ciência e profissão**, v.22 n.3 Brasília set. 2002.

ARAÚJO, T. M.; GRAÇA, C. C.; ARAÚJO, E. Estresse Ocupacional e Saúde: contribuições do Modelo Demanda-Controle – **Ciências e Saúde Coletiva**, 8(4):991-1003, 2003.

ASFORA, S. C.; DIAS, S. M. R. C. Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho para Policia Militar de Pernambuco. **REAd Edição**, 49 Vol. 12 nº 1, jan-fev 2006.

BARUFFI, H. **Metodologia da Pesquisa**: manual para a elaboração da monografia. 2 ed. Dourados: HBedit, 2001.

BARTONE, P.T. *Hardiness* protects against war-related stress in Army reserve forces. **Consulting Psychology Journal**, 51, 72-82, 1999;

BATISTA, K. M. **Stress e Hardiness entre Enfermeiros Hospitalares**. Universidade de São Paulo. Escola de Enfermagem – São Paulo, 2011.

BICHO, L. M. D.; PEREIRA, S. R.. **Stress Ocupacional**. Instituto Politécnico de Coimbra – Instituto Superior de Engenharia de Coimbra – Departamento de Engenharia Civil – Maio de 2007.

BOLZAN, M. E. O. **Estresse, coping, burnout, sintomas depressivos e Hardiness em residentes médicos**. 2012. 133f. Programa de pós-graduação em Enfermagem. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Santa Maria/RS, 2012.

BRASIL. Ministério da Defesa. **Regulamento Interno e dos Serviços Gerais – R-1 (RISG)**. Brasília-DF, 2003.

CABRAL, A. NICK, E. **Dicionário Técnico de Psicologia**. São Paulo: Editora Cultrix, 2001.

CAIAFFO, G. A. **Estresse Ocupacional**: Estudo realizado junto aos funcionários da SUDEMA. Universidade Federal da Paraíba – João Pessoa, 2003.

CALAZANS. M. E. Missão prevenir e proteger: condições de vida, trabalho e saúde dos policiais militares do Rio de Janeiro. **Caderno de Saúde Pública**, vol. 26 nº1 Rio de Janeiro jan. 2008.

CALAZANS. M. E. Mulheres no policiamento ostensivo e a perspectiva de uma segurança cidadã. **São Paulo em Perspectiva**, vol. 18 nº 1 São Paulo jan./mar. 2004.

CAMARGO, D.; OLIVEIRA, J. Riscos Ocupacionais: repercussões psicossociais In: GUIMARÃES, L. A.; GRUBITS; S. **Série Saúde Mental e Trabalho**. v.II. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

CARDOSO, W. L. C. D. Qualidade de Vida e Trabalho: uma articulação possível. In:

- GUIMARÃES, L. A.; GRUBITS, S. **Saúde Mental e Trabalho**, vol. IV São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999.
- CARVALHO, A. V.; SERAFIM, O. C. G. **Administração de Recursos Humanos** – v.2. São Paulo: Pioneira, 1995.
- CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2002.
- CLAUDINO, A. D.; MOREIRA, J. M.; COELHO, V. – Robustez Psicológica, Apoio Social e Sintomas Físicos no Processo de *Stress* – **Psicologia, Saúde e Doença**, 2009, 10 (1), 115-125.
- COLETA, A. S.; COLETA, M. F. Fatores de Estresse Ocupacional e *coping* entre policiais civis. **Psico-USF**, vol. 13 nº1 Itatiba, jan./jun. 2008.
- COOPER, C. L. *et al.* **Occupations stress indicator**. UK: NFER-Nelson; 1988.
- COSTA, M. *et al.* Estresse: diagnóstica dos policiais militares em uma cidade brasileira. **Revista Panamericana de Salud Pública**, vol. 21 nº 4 Washington abr. 2007.
- CREMASCO, L.; CONSTANTINIDIS, T. C.; SILVA, V. A. A Farda que é um Fardo: O estresse profissional na visão de militares do Corpo de Bombeiros. **Cadernos de Terapia Ocupacional da UFSCar**, São Carlos, v. 16, n.2, p. 83-90, Jul-Dez 2008.
- CSIKSZENTMIHALYI, M. (1990). **Flow: The psychology of optimal experience**. New York: Harper e Row
- DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Oboré, 1987.
- _____ *et al.* **Psicodinâmica do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009.
- DERENUSSON, F. C. Sob fogo cruzado: a família do policial militar carioca. **Psicologia Clínica**, vol. 21 nº. 2 Rio de Janeiro, 2009.
- DIAS, S.; QUEIRÓS, C. **A Influência dos Traços de Personalidade no Burnout dos Professores**. Atas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia - Universidade do Minho, Portugal – Fevereiro, 2010.
- FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. 2^a. ed. Brasília: Paralelo15, 2012
- FILGUEIRAS, J. C.; HIPPERT, M. I. S. A Polêmica em Torno do Conceito de Estresse. **Psicologia Ciência e Profissão**, 1999.
- FONTANA, D. **Estresse**: faça dele um aliado e exerçite a autodefesa. 2^a ed. São Paulo: Saraiva, 1994.
- FRAGA, G. S. **Ambiente de Trabalho, Estresse e Saúde em Médicos da Rede Municipal de Saúde de Goiânia** - 2004. 64 f. Dissertação de mestrado - Pro-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa - Mestrado em Ciências Ambientais e Saúde-Universidade Católica de Goiás,

Goiânia, 2004.

GOMES, E. C. V. V. **Qualidade de Vida Profissional em assistentes sociais da cidade de Campo Grande-MS.** 2007. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Católica Dom Bosco. Campo Grande, MS.

GUIMARÃES, J. *et al.* Democracia e violência policial: o caso da polícia militar. **Psicologia em Estudo**, vol. 10 nº2 Maringá mai./ago. 2005.

GUIMARÃES, L. A. M. *et al.* **Escala de Estresse Ocupacional – EEO:** adaptação, tradução para o português (2005) e validado para o uso no Brasil. Campo Grande, 2012a. Apostila do Programa de Mestrado em Psicologia da Universidade Católica Dom Bosco.

GUIMARÃES, L. A. M. FREIRE, H. B. G. Sobre o estresse ocupacional e suas repercussões na saúde. In: GUIMARÃES, L. A. M. GRUBITS, S. **Série Saúde Mental e Trabalho.** v. II. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

GUIMARÃES, L. A.; GRUBITS; S. **Série Saúde Mental e Trabalho.** v.III. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

GUIMARÃES, L. A. M. *et al.* *Hardiness* (Personalidade Resistente) e Trabalho In: GUIMARÃES, L. A.; GRUBITS; S. **Série Saúde Mental e Trabalho**, vol. IV São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

GUIMARÃES, L. A. M. *et al.* O Estresse Ocupacional em Enfermeiros. In: GUIMARÃES, L. A.; GRUBITS; S. **Série Saúde Mental e Trabalho.** v.I. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999.

GUIMARÃES, L. A. M. *et al.* **Personal Views Survey (PVS):** validado para o uso no Brasil. Campo Grande, 2012b. Apostila do Programa de Mestrado em Psicologia da Universidade Católica Dom Bosco.

GUIMARÃES, L. A. TEIXEIRA, L. N. Efeitos do trabalho em turnos na saúde mental do trabalhador. In: GUIMARÃES, L. A.; GRUBITS; S. **Série Saúde Mental e Trabalho.** v.III. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

GUIMARÃES, L. A. M. *et al.* Validação Brasileira do Questionário de Avaliação da Qualidade de vida Profissional (QVP-35) em Bancários do ABC Paulista. In: **Jornal Sul-Rio Grandense de Psiquiatria Dinâmica.** 22.; Encontro Ibero-Americanp de Qualidade de Vida, 2004, Porto Alegre-RS.

HENSELER, J; RINGLE, C. M.; SINKOVICS, R. R. **The use of partial least squares path modeling in international marketing.** Vol.20, p. 277-319, 2009.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo demográfico 2010. Síntese dos indicadores sociais:** Uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro, 2010. Disponível em:

<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/indicadoresminimos/sinteseindicadoressociais2010/SIS_2010.pdf>. Acesso em: 02 de abr. 2013.

JIMÉNEZ, B.; GARROSA, E.; GONZALES, J. L. La evaluación Del estrés y El burnout Del

profesorado: El CBPR-R. **Revista de Psicología Del Trabajo y de las Organizaciones**, v.16, p. 151-171, 2000

JIMÉNEZ, B. M.; HERNÁNDEZ, E. G.; GUTIÉRREZ, J. R. G. Personalidad resistente, burnout y salud. **Escritos de Psicología**, Málaga, v 4 p. 64-77, 2000.

KAHN, R. Productive Behavior through the life course: an essay on the quality of life. **Human Resource Management** 23 (1) p. 5-22 Spring, 1984.

KOBASA, S. C. Stressful life events, personality and health: An inquiry into *Hardiness*. **Journal of Personality and Social Psychology**, 37(1), 137-155. 1979.

KOBASA, S. C.; MADDI, S. R. **The hardy executive**: Health under stress. McGraw-Hill, NY, 1984.

KOBASA, S. C.; MADDI, S. R.; KHAN, S. *Hardiness* and health. A prospective study. **Journal of Personality and Social Psychology**, 42(2), 168-177. 1982.

LIMA, E. A. A psicopatologia do trabalho: Origens e desenvolvimentos recentes na França. **Psicologia, Ciência e Profissão**, 18, n.2, 1998.

LIMA, M. E. A. **O significado do trabalho humano**: mito e ilusões do homem moderno. Tese de mestrado. Belo Horizonte: Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais, 1986.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. *et al.* **Stress e trabalho**: uma abordagem psicossomática. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. *et al.* **Stress e trabalho**: uma abordagem psicossomática. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

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

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho - QVP**: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

LIPP, M. E. N. **Como enfrentar o stress**. 4ed. São Paulo: Ícone, Campinas, Unicamp, 1998.

LIPP, M. E. N. **O stress está dentro de você**. 2.ed. São Paulo: Contexto, 2000.

LIPP, M. E. N.; MALAGRIS, L. N. Manejo do estresse. In: RANGE, B. (org). **Psicoterapia Comportamental e Cognitiva**: Pesquisa, prática Aplicações e problemas. Vol. I Campinas: Editora Livro Pleno, 2001.

LIPP, M. E. N.; MALAGRIS, L. N. O stress emocional e seu tratamento. In: RANGE, B. (org). **Psicoterapias Cognitivo-comportamentais**: um diálogo com a psiquiatria. Porto Alegre: Artmed Editora, 2001.

LIPP, M. E. N.; TANGANELLI, M. S. Stress e qualidade de vida em Magistrados da Justiça do Trabalho: diferenças entre homens e mulheres. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, vol. 15 nº3 Porto Alegre, 2002.

MALLAR, S. C. **Burnout e Hardiness**: um estudo de validade de instrumentos em professores de alunos com necessidades especiais. 2003. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade de São Francisco. São Paulo, 2003.

MALLAR, S. C.; CAPITÃO, C. G. *Burnout e Hardiness*: um estudo de evidência da validade. **Psico-USF**, v. 9, nº 1, p. 19-29, jan./jun. 2004.

MARQUES, R. *et al.* **Metodologia da pesquisa e do trabalho científico**. 3 ed. Campo Grande: UCDB, 2008.

MASLACH, C. Entendendo o burnout. In: ROSSI *et al.* **Stress e qualidade de vida no trabalho**: perspectivas atuais da saúde ocupacional. São Paulo: Atlas, 2005.

MAYER, V. M. **Síndrome de Burnout e Qualidade de Vida Profissional em Policiais Militares de Campo Grande-MS**. 2006. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Católica Dom Bosco. Campo Grande, MS.

MENDES, F. M. P. **Incidência de burnout em professores universitários**. 2002. 182 f Dissertação de Mestrado de Engenharia da Produção da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

MENDONÇA, H. *et al.* O impacto da cultura organizacional sobre o estresse no trabalho. In: **XXX CONGRESSO INTERAMERICANO DE PSICOLOGIA. Anais...**, Buenos Aires, 2005.

MENDONÇA, H. TAMAYO, A. Percepção de Justiça e Reações Retaliatórias nas Organizações: análise empírica de um modelo atitudinal. **RAC-Eletrônica**, Curitiba, v.8, n.2, p.117-135, abr./jun., 2004. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/rac-e>>.

MENDONÇA, H. TAMAYO, A. Valores Pessoais e Retaliação Organizacional: estudos em uma organização pública. **RAC-Eletrônica**, Curitiba, v.2, n.2, art. 2, p.189-200, Mai./Ago., 2008. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/rac-e>>.

MORAES *et al.* **Trabalho e Organização**: influência na Qualidade de Vida e Estresse na Polícia Militar do Estado de Minas Gerais. 2000. Disponível em: <<http://www.ichs.ufop.br/conifes/anais/OGT/ogt0203.htm>>.

MORAES, L. F. R.; SWAN, J. A.; COOPER, C. L. **Developing the occupational stress indicator (OSI) for use in Brazil**: A report on the reliability and validity of the translated OSI. **Stress Medicine**, 9, 1993. 247-453.

MORENO, J. B.; GARROSA, H. E.; GONZALEZ, G. J. L. Personalidad resistente, burnout y salud. **Escritos de Psicología**, 4, 64-77, 2000.

MURTA, S. G. Avaliação de Intervenção em Estresse Ocupacional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, vol. 20, n.1, 39-47, jan./abr, 2004.

MURTA, S. G.; TRÓCCOLI, B. T. Stress ocupacional em bombeiros: efeitos de intervenção baseada em avaliação de necessidades. **Estudos de Psicologia**, vol.24 nº1 Campinas, jan./mar. 2007.

National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). Stress at work. **DHHS (NIOSH) Publication Number 99-101**, 1999.

OLIVEIRA, E. A. Delimitando o conceito de stress. **Ensaios e Ciência**, v.1, n.1, p. 11-18, 2006

OLIVEIRA, F. F. **Hardiness (personalidade resistente)**: repercussões na qualidade de vida profissional em colaboradores de uma cooperativa de crédito do estado de Mato Grosso do Sul. 2008. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Católica Dom Bosco. Campo Grande, MS.

PAFARO, R. C.; MARTINO, M. M. Estudo do estresse do enfermeiro com dupla jornada de trabalho em um hospital de oncologia pediátrica de Campinas. **Rev. Esc. Enferm, USP**; 38(2):152-160, jun. 2004.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Validação da Escala de Estresse no Trabalho. **Estudos de Psicologia**, 9(1), 45-52, 2004.

PEÑACOBA, C.; MORENO, J. B. El Concepto de Personalidad Resistente: Consideraciones Teóricas y Repercusiones Prácticas. **Boletín de Psicología**, nº 58, março de 1998, p.61-96.

PIÉRON, H. **Dicionário de Psicologia**. 5^a Ed. Porto Alegre: Editora Globo, 1977.

POLICIA MILITAR DE MATO GROSSO DO SUL (PMMS). **Uma história de serviços prestados à sociedade**. Campo Grande: Gráfica e Editora Alvorada, 2012.

PORTELA, A; BUGHAY FILHO, A. Nível de estresse de policiais militares: comparativo entre sedentários e praticantes de atividade física. **Revista Digital**, Buenos Aires – ano 11, nº 106 – mar. 2007.

ROCHA, G. **Coronel Adib**: a história. Campo Grande: Viena, 2007.

ROCHA, L. F. **Identidade do policial militar e dinâmica cultural**. 2008. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, RJ.

RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho**: guia prático com abordagem psicossomática. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2005. 192 p.

RODRIGUES, A. L. Stress, trabalho e doenças de adaptação. In: LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, Avelino L. **Stress e trabalho**: uma abordagem psicossomática. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

SAMPAIO, J. R.(Organizador). **Qualidade de Vida, Saúde Mental e Psicologia Social: Estudos Contemporâneos II**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999.

SANDVIK, A. M., BARTONE, P. T., HYSTAD, S. W., PHILLIPS, T. M., THAYE, J. F., JOHNSEN, B. H.. Psychological Hardiness predicts neuroimmunological responses to stress. *Psychol Health Med.* Mar 4, 2013.

SANTOS, P. F. **Estresse Ocupacional e Estratégias de Enfrentamento:** Uma investigação com militares do Corpo de Bombeiros do Distrito Federal. Artigo apresentado ao curso de graduação em Psicologia da Universidade Católica de Brasília, como requisito para obtenção do título de psicólogo. Brasília, 2009.

SAUTER, S.L. *et al.* Fatores psicosociales y de organización. In: Organización internacional del trabajo (OIT). *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*, Genebra: OIT, VOL. 2, 1998.

SCHIRRMEISTER, R. **Qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional:** um estudo em equipes multicontratuais em um instituto de pesquisa tecnológica. 2006. 156f. Dissertação (Departamento de Administração) – Universidade de São Paulo – São Paulo, 2006.

SCHMIDT, D. R. C.; DANTAS, R. A. S. Qualidade de Vida no Trabalho de profissionais de enfermagem, atuantes em unidades do bloco cirúrgico, sob a ótica da satisfação. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, v. 14 n.1 Ribeirão Preto jan./fev. 2006.

SELIGMANN-SILVA, E. Saúde Mental e Trabalho. In: COSTA, N. R., TURDIS, S. A. **Cidadania e loucura** – políticas de Saúde Mental no Brasil. Petrópolis, RJ: Vozes, 1987.

SERRANO, P. M. **Adaptação Cultural da Hardiness Scale (HS)** – Universidade de São Paulo – Escola de Enfermagem – São Paulo, 2009.

SILVA, D. A. **Estresse Policial:** no 3º BPM da cidade de Cuiabá-MT. 2003. 72 f. Monografia (Especialista em Gestão de Segurança Pública) – Universidade Federal de Mato Grosso. Cuiabá, MT.

SILVA, G. G. A lógica da polícia militar do Distrito Federal na construção do sujeito. *Sociedade e Estado*, vol. 24 nº 3 Brasília set./dez. 2009a.

SILVA, J. D.; MÜLLER, M. C. Uma interação teórica entre psicossomática, stress e doenças crônicas de pele. *Estudos de Psicologia*, Campinas, 24(2) 247-256 abr/jun, 2007a.

SILVA, J. H. R. **Estudo sobre o trabalho do policial e suas implicações na saúde mental.** 2009b. 101 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade de São Paulo. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47131/tde-04122009-112509/>>.

SILVA, M. B. **Trabalho de Polícia Militar e Saúde Mental:** um estudo de caso sobre sofrimento psíquico e prazer na atividade de radiopatrulha. 2007b. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa.

SILVA, M. B.; VIEIRA S. B. Saúde e Sociedade: O processo de trabalho do militar estadual e a saúde mental. *Saúde soc.* vol.17 nº.4 São Paulo. out./dez. 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12902008000400016>.

SILVA, P. L. A. **Percepção de Fontes de Estresse Ocupacional, Coping e Resiliência no Fisioterapeuta** – Universidade Católica de Goias – Pro-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa – Mestrado em Ciências Ambientais e Saúde – Goiânia, 2006.

SOARES, A. S. ***Mobbing***: relações com a Síndrome de *Burnout* e a qualidade de vida dos trabalhadores de uma instituição universitária de Campo Grande, MS. 2008. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Católica Dom Bosco. Campo Grande, MS.

SOUZA, J. C.; GUIMARÃES, L. A. M. **Insônia e Qualidade de Vida**. Campo Grande: UCDB, 1999.

SUASSUNA, R. F. O *habitus* dos policiais militares do Distrito Federal. **Sociedade e Estado**, vol. 23 nº 3 Brasília set./dez. 2008.

SUCESO, E. **Trabalho e Qualidade de Vida**. Rio de Janeiro: Quality Mark Editora e Dunya Editora, 1998.

VALLA, W.O. **Deontologia Polícia Militar**. 3^a. ed. Paraná: AVM, 2003.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Cadernos de Pesquisa em Administração**, v.8, n.1, p. 23-35, 2001.

VIEIRA, H. P. **Estresse Ocupacional, síndrome de Burnout e Hardiness em professores de Colégio Militar**. 2007. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Católica Dom Bosco. Campo Grande, MS.

WALTON, R. **Quality of working live: What is it?** Sloan management review. Cambridge, USA, v. 15, n.1, p. 11-21, dec., 1973.

WEINBERG, R. S., GOULD, D. **Fundamentos da psicologia do esporte e do exercício**. Porto Alegre: Artmed Editora, 2001.

APÊNDICES

APÊNDICE A



Campo Grande, 22 de junho de 2012.

DECLARAÇÃO

Declaramos para os devidos fins que o projeto **“ESTRESSE OCUPACIONAL, HARDINESS E QUALIDADE DE VIDA PROFISSIONAL EM POLICIAIS MILITARES DE UMA CIDADE DO INTERIOR DE MATO GROSSO DO SUL”** sob a responsabilidade de **Josikelli de Souza Andrade**, orientação da **Liliana Andolpho Magalhães Guimarães**, protocolo nº **073/11** após análise do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Católica Dom Bosco, foi considerado **aprovado** sem restrições.


Prof. Dr. Márcia Luis Costa
Presidente do Comitê de Ética em Pesquisa da
Universidade Católica Dom Bosco

APÊNDICE B

Dourados, MS, 09 de outubro de 2012

Ao Comandante do 3º BPMMS
Dourados, MS

REF.: Solicitação

Projeto: Estresse Ocupacional, *Hardiness*: Repercussões na Qualidade de Vida Profissional em Policiais Militares de uma cidade do interior de Mato Grosso do Sul.

Pesquisador: Josikelli de Souza Andrade – Psicóloga, CRP 14/03613-9 MS/MT.
Orientadora: Prof. Dra. Liliana Andolfo Magalhães Guimarães (UCDB)

Objetivo: Identificar a existência e os níveis de Estresse Ocupacional e de *Hardiness* (personalidade resistente) e sua repercussão na Qualidade de Vida Profissional em Policiais Militares de uma cidade do interior de Mato Grosso do Sul.

Eu Josikelli de Souza Andrade, RG: 01011099 SSP/MS, CPF: 848.478.081-34 responsável pela pesquisa citada a cima, venho por meio desta, solicitar informações sobre este 3º BPMMS, relevante para construção desta pesquisa, assim como os nomes e patentes dos PMs que compõem esta corporação.

Resaltando que os nomes dos PMs que aceitarem participar da pesquisa, por meio da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, serão identificados por meio de números e somente a pesquisadora terá acesso aos nomes. Somente os resultados grupais (anônimo) e não os individuais serão apresentados à corporação, sem conter nomes, mantendo total sigilo sobre a identidade dos participantes.

Sem mais para o momento e certa de Vosso atendimento, subscrecio-me, mui.

Atenciosamente.


Josikelli de Souza Andrade
CRP – 14/03613 MS/MT

Josikelli de Souza Andrade - telefone (67) 9671.8493
e-mail: josikelliandrade@hotmail.com

APÊNDICE C

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - COMANDANTE

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Projeto: **ESTRESSE OCUPACIONAL, HARDINESS: REPERCUSSÕES NA QUALIDADE DE VIDA PROFISSIONAL EM POLICIAIS MILITARES DE UMA CIDADE DO INTERIOR DE MATO GROSSO DO SUL**

Pesquisador: Josikelli de Souza Andrade – Psicóloga, CRP 14/03613-9 MS/MT
Orientadora: Prof. Dra. Liliana Andolpho Magalhães Guimarães (UCDB)

Eu, TEN CEL PM Ary Carlos Barbosa comandante do 3º Batalhão, localizada na rua Fernando Ferrari s/n, Vila Industrial, Dourados – MS, autorizo a aluna Josikelli de Souza Andrade do programa de mestrado em Psicologia, área de concentração em Psicologia da Saúde da Universidade Católica Dom Bosco (UCDB) de Campo Grande-MS, responsável pela pesquisa citada a cima, a coletar dados em nossas dependências.

Tenho ciência que o objetivo desta pesquisa é identificar a existência e os níveis de Estresse Ocupacional e de *Hardiness* (personalidade resistente) e sua repercussão na Qualidade de Vida Profissional em Policiais Militares de uma cidade do interior de Mato Grosso do Sul.

Obtive informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a participação do 3º BPM na referida pesquisa, sabendo estar livre para interromper, a qualquer momento, a participação. Os dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos por meio da pesquisa serão registrados em produção científica. Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa UCDB pelo telefone (67) 3312-3605 e a responsável pela pesquisa pelo telefone (67) 9671-8493 e pelo e-mail josikelliandrade@hotmail.com, para obter maiores informações.

Este documento possui duas vias de igual teor, ficando uma delas em meu poder.

Dourados - MS, 09 de outubro de 2012.



TEN CEL PM Ary Carlos Barbosa
Comandante do 3º BPMMS

Josikelli de Souza Andrade - telefone (67) 9671.8493
e-mail: josikelliandrade@hotmail.com

APÊNDICE D

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - Participante

Projeto: Estresse Ocupacional, *Hardiness* e Qualidade de Vida Profissional em Policiais Militares de uma Cidade do Interior de Mato Grosso Do Sul

Pesquisador: Josikelli de Souza Andrade – Psicóloga, CRP 14/03613-9 MS/MT
Orientadora: Prof. Dra. Liliana Andolpho Magalhães Guimarães (UCDB)

Concordo em participar como voluntário (a) do estudo realizado pela pesquisadora acima citado, autorizado pelo Comandante Ary Carlos Barbosa do 3º Batalhão de Polícia Militar da cidade de Dourados – MS.

O objetivo desta pesquisa é identificar a existência e os níveis de Estresse Ocupacional e de *Hardiness* (personalidade resistente) e a repercussão na Qualidade de Vida Profissional em Policiais Militares de uma cidade do interior de Mato Grosso do Sul.

O procedimento de coleta de dados se dará por meio da aplicação conjunta de quatro instrumentos de pesquisa: Questionário Sócio-demográfico Ocupacional, Escala de Estresse Ocupacional, *Personal Views Survey* (PVS), Questionário de Qualidade de Vida Profissional (QVP-35). A instituição pesquisada será beneficiada por meio da apresentação coletiva aos participantes dos resultados gerais do trabalho.

Considerando as informações constantes neste e as normas expressas na Resolução nº 196/96 do Conselho Nacional de Saúde/Ministério da Saúde consinto, de modo livre e esclarecido, participar da presente pesquisa na condição de participante, sabendo que:

A participação na pesquisa é voluntária e não implica quaisquer tipos de despesa e/ou ressarcimento financeiro. É garantida a liberdade de retirada do consentimento e da participação no respectivo estudo a qualquer momento, sem qualquer prejuízo, punição ou atitude preconceituosa. É garantido o anonimato. Os dados coletados só serão utilizados para a pesquisa e os resultados poderão ser veiculados em livros, ensaios e/ou artigos científicos em revistas especializadas e/ou em eventos científicos.

A pesquisa aqui proposta foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), da Universidade Católica Dom Bosco (UCDB), que a referenda. O presente termo está assinado em duas vias.

Dourados - MS, _____ de _____ de 20____.

Nome do participante Assinatura do participante

Código: _____

Josikelli de Souza Andrade - telefone (67) 9671.8493
e-mail: josikelliandrade@hotmail.com

APÊNDICE E

QUESTIONÁRIO SÓCIO-DEMOGRÁFICO OCUPACIONAL - QSDO

1. Sexo: () F () M

2. Idade:

- | | |
|------------------------|------------------------|
| () Entre 18 e 21 anos | () Entre 22 e 25 anos |
| () Entre 26 e 30 anos | () Entre 31 e 35 anos |
| () Entre 36 e 40 anos | () Acima de 41 anos |

3. Estado civil:

- | | |
|------------------------------|-----------------------------------|
| () Casado (a) | () Separado (a) / Divorciado (a) |
| () Solteiro (a) | () Viúvo (a) |
| () União estável / amasiado | () Outros: |

4. Possui filhos?

- | | |
|----------------|---------|
| () Sim | () Não |
| Quantos? _____ | |

5. Escolaridade:

- () Médio Completo
- () Superior Incompleto
- () Superior Completo
- () Pós-graduação

6. Patente:

7. Qual sua renda mensal média?

- | | |
|-----------------------------------|----------------------------------|
| () Até 1 salário mínimo | () Entre 1 e 2 salários mínimos |
| () Entre 3 e 5 salários mínimos | () Entre 6 e 8 salários mínimos |
| () Entre 9 e 10 salários mínimos | () Acima de 11 salários mínimos |

8. Você está satisfeito (a) com sua renda mensal?

- | | |
|---------|---------|
| () Sim | () Não |
|---------|---------|

9. Jornada de trabalho semanal em horas nesta Instituição

10. Você trabalha apenas em seu horário de expediente?

- | | |
|---------|---------|
| () Sim | () Não |
|---------|---------|

11. Faz algum tratamento de saúde atualmente?

- | | |
|---------|---------|
| () Sim | () Não |
|---------|---------|

Qual(is)? () médico () psicológico () psiquiatra

() outro(s) _____

ANEXO A

ESCALA DE ESTRESSE OCUPACIONAL

Copyright © The Marlin Company, North Haven, CT, and the American Institute of Stress, Yonkers, NY

Pensando no seu trabalho atual, o quanto cada uma das seguintes afirmações descreve como você sente?

NUNCA	RARAMENTE	ÀS VEZES	FREQUENTEMENTE	MUITO FREQUENTEMENTE
5	4	3	2	1

A. As condições de meu trabalho às vezes são desagradáveis ou inseguras	5	4	3	2	1
B. Eu sinto que meu trabalho está afetando negativamente meu bem estar físico e/ou emocional.	5	4	3	2	1
C. Eu tenho excesso de trabalho a fazer e/ou muitos prazos excessivamente pouco razoáveis.	5	4	3	2	1
D. Eu tenho dificuldade para expressar a meus superiores minhas opiniões ou sentimentos sobre minhas condições de trabalho.	5	4	3	2	1
E. Eu sinto que as pressões do trabalho interferem em minha vida familiar ou pessoal.	5	4	3	2	1
F. Eu tenho controle adequado sobre meus deveres no trabalho.	5	4	3	2	1
G. Eu recebo o reconhecimento ou recompensas apropriadas pelo meu bom desempenho.	5	4	3	2	1
H. Eu posso utilizar minhas outras habilidades e talentos no trabalho atual.	5	4	3	2	1

ANEXO B

DECLARAÇÃO APROVADA PELA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, SOBRE A JUSTIÇA SOCIAL (FERREIRA, 2012, p. 61-64).

Adota, em 10 de junho de 2008, a presente Declaração:

I- Alcance e princípios

A Conferência reconhece e declara que:

A. Num contexto marcado por mudanças aceleradas, os compromissos e esforços dos Membros e da Organização, visando a colocar em prática o mandato constitucional da OIT, particularmente pelas normas internacionais do trabalho, para situar o pleno emprego produtivo e o trabalho decente como elemento central das políticas econômicas e sociais, deveriam basear-se nos quatro igualmente importantes objetivos estratégicos da OIT, sobre os quais se articula a “Agenda do trabalho decente” e que podem resumir-se da seguinte forma:

I. Promover o emprego criando um entorno institucional e econômico sustentável de forma que:

- Os indivíduos possam adquirir e atualizar as capacidades e competências necessárias que permitam trabalhar de maneira produtiva para sua própria realização pessoal e bem-estar coletivo;
- O conjunto de empresas tanto públicas como privada, seja sustentável com o fim de favorecer o crescimento e a criação de maiores possibilidades e perspectivas de emprego e renda para todos. As sociedades possam alcançar seus objetivos de desenvolvimento econômico e de progresso social, bem como alcançar um bom nível de vida.

II. Adotar e ampliar medidas de proteção social – seguridade social e proteção dos trabalhadores – que sejam sustentáveis e estejam adaptadas às circunstâncias nacionais, e particularmente:

- A extensão da seguridade social a todos os indivíduos, incluindo medidas para proporcionar ingressos básicos àqueles que precisem dessa proteção e a adaptação de seu alcance e cobertura para responder às novas necessidades e incertezas

geradas pela rapidez dos avanços tecnológicos, sociais, demográficos e econômicos;

- Condições de trabalho que preservem a saúde e segurança dos trabalhadores;
- As possibilidades para todos de uma participação equitativa em matéria de salários e benefícios, de jornada e outras condições de trabalho, e um salário mínimo vital pra todos aqueles que têm um emprego e precisam desse tipo de proteção;

III. Promover o diálogo social e o tripartismo como os métodos mais apropriados para:

- Adaptar a aplicação dos objetivos estratégicos às necessidades e circunstâncias de cada país;
- Transformar o desenvolvimento econômico em progresso social e o progresso social em desenvolvimento econômico;
- Facilitar a formação de consenso sobre as políticas nacionais e internacionais pertinentes que incidem nas estratégias e programas de emprego e trabalho decente;
- Fomentar a efetividade da legislação e as instituições de trabalho, em particular o reconhecimento da relação de trabalho, a promoção de boas relações profissionais e o estabelecimento de sistemas eficazes de inspeção do trabalho.

IV. Respeitar, promover e aplicar os princípios e os direitos fundamentais no trabalho, que são de particular importância, tanto como direitos como condições necessárias para a plena realização dos objetivos estratégicos, tendo em vista:

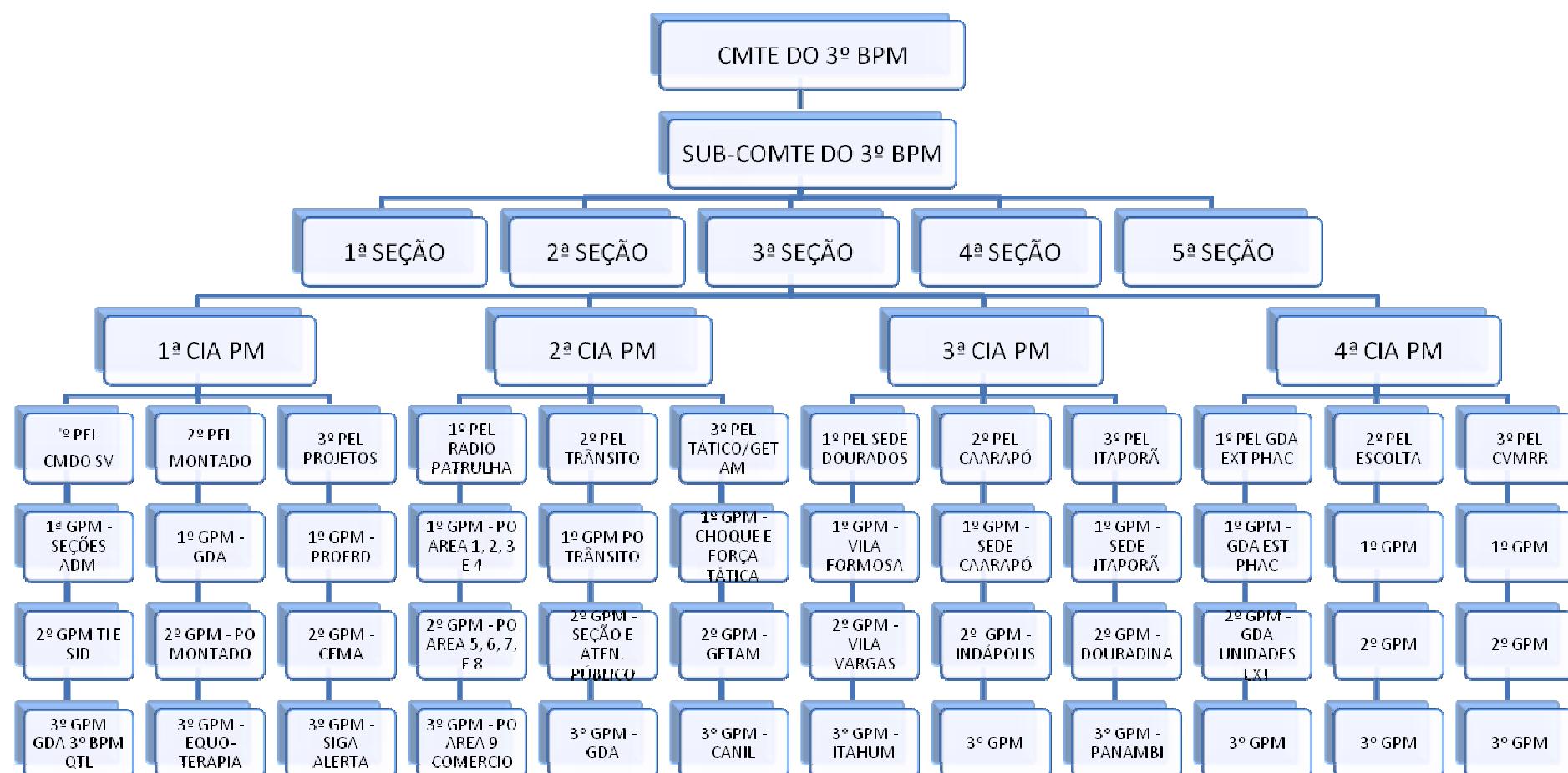
- Que a liberdade de associação e liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva são particularmente importantes para alcançar esses quatro objetivos estratégicos;
- Que a violação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho não pode ser invocada nem utilizada como legítima vantagem comparativa e que as normas do trabalho não devem servir aos fins comerciais protecionistas.

B. Os quatro objetivos estratégicos são indissociáveis, interdependentes e reforçam mutuamente. A falta de promoção de qualquer um deles prejudicaria a realização dos demais. Para obter maior impacto, os esforços destinados a promovê-los deveriam compor uma

estratégia global e integrada da OIT em benefício do Trabalho Decente. A igualdade entre homens e mulheres e a não-discriminação devem ser consideradas questões transversais no marco dos objetivos estratégicos mencionados anteriormente.

ANEXO C

ORGANOGRAMA – 3º BPMMS



ANEXO D

POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
COMANDO DE POLICIAMENTO DO INTERIOR
POLÍCIA MILITAR

