



COSTSA/PRAd/Unesp

ESTRESSE OCUPACIONAL, HARDINESS, QUALIDADE DE VIDA DE POLICIAIS MILITARES

OCCUPATIONAL STRESS, HARDINESS AND QUALITY OF WORK LIFE OF MILITARY POLICE

Josikelli de Souza Andrade¹

Liliana Andolpho Magalhães Guimarães²

¹ Psicóloga, mestre em Psicologia pela Universidade Católica Dom Bosco (UCDB), Campo Grande, MS.

² Psicóloga, doutora em Saúde Mental, Professora orientadora do Programa de Pós Graduação Mestrado e Doutorado da Universidade Católica Dom Bosco (UCDB), Campo Grande, MS.

ANDRADE, J. de S.; GUIMARÃES, L. A. M. *Estresseocupacional, hardiness, qualidade de vida de policiais militares*. R. Laborativa, v. 6, n. 1 (especial), p. 80-105, abr./2017. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

Resumo: O objetivo deste trabalho foi verificar a repercussão do Estresse Ocupacional e do *Hardiness* na Qualidade de Vida Profissional em uma amostra de policiais militares de uma cidade do interior de Mato Grosso do Sul. A amostra apresentou um alto nível de Estresse Ocupacional e um baixo *Hardiness*. Houve correlação positiva entre Estresse Ocupacional e Qualidade de Vida Profissional e quando introduzido o *Hardiness*, essa correlação diminuiu, sugerindo a existência de mediação, em que, quanto maior o *Hardiness* menor o Estresse Ocupacional. Os resultados obtidos apontam para a necessidade de fortalecimento do *Hardiness*, para que ocorra uma diminuição dos níveis de Estresse Ocupacional.

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

Abstract: The aim of this work is to verify the repercussions of Occupational Stress and *Hardiness* Quality of Working Life in a sample of police officers from a town in Mato Grosso do Sul. The sample showed high level of Occupational Stress and low *hardiness*. A positive correlation between Occupational Stress and Quality of Life Professional when introduced *Hardiness*, this correlation decreased, suggesting the existence of mediation, in which the higher the smaller the Occupational Stress *Hardiness*. The results point to the need for strengthening of *Hardiness*, so that there is a decrease in the levels of Occupational Stress.

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

Resumen: El objetivo de este estudio fue evaluar el impacto del estrés y la resistencia en el trabajo en la calidad de vida profesional en una muestra de la policía militar en una ciudad en Mato Grosso do Sul, Brasil. La muestra mostró un alto nivel de estrés laboral y baja resistencia. Hubo una correlación positiva entre el estrés laboral y la Calidad de Vida Laboral y cuando se introduce el *Hardiness*, esta correlación se redujo, lo que sugiere la existencia de la mediación, en el que cuanto más alto *Hardiness*, más bajo es el Estrés Ocupacional. Los resultados apuntan a la necesidad de reforzar el *Hardiness*, para que se produzca una disminución de los niveles de estrés ocupacional.

Palabras clave: Estrés Laboral; *Hardiness*; Calidad de Vida Laboral; Policía militar; QVP-35

1 Referencial Teórico

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 de 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 enfoca os fatores vi e vii.

Foram trabalhados três temas ligados ao campo da Psicologia da Saúde Ocupacional, que é uma área interdisciplinar em rápida expansão: Estresse Ocupacional, *Hardiness* e Qualidade de Vida Profissional, enfatizando-se na avaliação, promoção e desenvolvimento da saúde, bem-estar e qualidade de vida no local de trabalho, aliadas a iniciativas de segurança ao nível organizacional, tendo em vista a Saúde Mental do trabalhador.

1.1 Estresse Ocupacional

O Estresse Ocupacional (EO) conceitua-se em termos da relação entre o trabalho e o trabalhador, podendo aparecer quando as exigências do trabalho não se ajustam às necessidades, expectativas ou capacidades do trabalhador (SAUTER, MURPHY, HURRELL & LEVI, 1998). 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. O EO é de natureza perceptiva, podendo ser vivenciado de forma diferente por cada indivíduo (GUIMARÃES & FREIRE, 2004).

ANDRADE, J. de S.; GUIMARÃES, L. A. M. *Estresse ocupacional, hardiness, qualidade de vida de policiais militares*. R. Laborativa, v. 6, n. 1 (especial), p. 80-105, abr./2017. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

O National Institute for Occupational Safety Health [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 definição tem sido uma das mais utilizadas na literatura da área e será adotada no presente estudo.

Na maioria das vezes, o EO não se origina de um único fator, 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).

Os fatores e experiências potencialmente estressantes que ocorrem em uma parcela crescente de trabalhadores, especialmente nos mais velhos e menos qualificados, os desencadeadores do Estresse Ocupacional, na atualidade, são as interrupções temporárias e a descontinuidade do trabalho, devido à mudanças econômicas ou tecnológicas, como o desemprego temporal ou pré-aposentadoria. 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 & FREIRE, 2004).

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.

1.2 *Hardiness* – Personalidade Resistente

O *Hardiness* é um construto concebido a partir do existencialismo e está relacionado a uma personalidade que potencializa o desempenho, a

ANDRADE, J. de S.; GUIMARÃES, L. A. M. *Estresse ocupacional, hardiness, qualidade de vida de policiais militares*. R. Laborativa, v. 6, n. 1 (especial), p. 80-105, abr./2017. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

conduta, a moral, a força e a saúde. Inicialmente, o construto de *Hardiness* foi utilizado na área da Biologia, referindo-se à colheitas resistentes à variações climáticas intensas (GUIMARÃES, PROVAZI, CAETANO & CAMARGO, 2008). 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, Maddi e Khan (1982) conceituam 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.

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; MADDI & KHAN, 1982). O *Hardiness* é composto por três dimensões: Comprometimento, Controle e Desafio (KOBASA, 1979). *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 com a qual o indivíduo se posiciona perante cada evento e busca em cada acontecimento um maior sentido para a sua existência.

1.3 Qualidade de Vida Profissional

ANDRADE, J. de S.; GUIMARÃES, L. A. M. *Estresse ocupacional, hardiness, qualidade de vida de policiais militares*. R. Laborativa, v. 6, n. 1 (especial), p. 80-105, abr./2017. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

A qualidade de vida profissional 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 da qualidade de vida relacionada ao trabalho são multidimensionais, com implicações éticas, políticas e de expectativas pessoais (LIMONGI-FRANÇA, 2004, p.23).

Limongi-França (2004), em uma perspectiva da Medicina Psicossomática, na qual o ser humano é visto de uma forma integrada e holística, considera a qualidade de vida no ambiente de trabalho 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.

Chiavenato (2002) considera que as características pessoais (personalidade, motivação, habilidades, capacidade, entre outros) interferem no comportamento das pessoas no trabalho. De acordo com o autor, o comportamento proativo no ambiente de trabalho, influencia sua qualidade de vida profissional, assim como a saúde física e mental.

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, VIEIRA & MARTINS, 1999).

1.4 Policial Militar

Os alicerces do modelo organizacional militar estão centrados:

- Nos princípios básicos da hierarquia, ou seja, na escala de níveis de comando de acordo com o grau de autoridade e responsabilidade correspondente, desde a gestão até a execução, e
- Na disciplina, que consiste em um regime institucional de ordem imposta e submissa a um regulamento.

O trabalho rotineiro do policial militar, com desafios e perigos que

ANDRADE, J. de S.; GUIMARÃES, L. A. M. *Estresse ocupacional, hardiness, qualidade de vida de policiais militares*. R. Laborativa, v. 6, n. 1 (especial), p. 80-105, abr./2017. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

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 policial militar 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, ACCIOLY JUNIOR, OLIVEIRA & MAIA, 2007).

As hipóteses testadas nesse estudo foram:

- (i) A maior parte dos policiais militares possui alto nível de Estresse Ocupacional;
- (ii) Quanto maior o nível de *Hardiness* dos policiais militares, menor o Estresse Ocupacional;
- (iii) Policiais militares que possuem alto *Hardiness* têm uma melhor Qualidade de Vida Profissional;
- (iv) O *Hardiness* é uma variável mediadora entre o Estresse Ocupacional e a Qualidade de Vida Profissional.

2 Método

2.1. Participantes

Uma população de N=391 policiais militares da cidade de Dourados/MS, foi convidada a participar do estudo, voluntariamente; aceitaram participar N=143.

2.2. Instrumentos

Foram utilizados os seguintes instrumentos de pesquisa:

2.2.1 Questionário Sociodemográfico e Ocupacional — Esse questionário foi elaborado exclusivamente para este estudo. Contém um conjunto de perguntas fechadas de múltipla escolha e de completar, abrangendo as seguintes variáveis:

- Sexo;
- Idade;

ANDRADE, J. de S.; GUIMARÃES, L. A. M. *Estresse ocupacional, hardiness, qualidade de vida de policiais militares*. R. Laborativa, v. 6, n. 1 (especial), p. 80-105, abr./2017. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

- 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, e
- Tratamento de saúde.

Todas essas variáveis são apontadas pela literatura como relacionadas a esses construtos de Estresse Ocupacional, *Hardiness* e Qualidade de Vida Profissional.

2.2.2 Escala de Estresse Ocupacional – EEO – 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, Bueno e Faleiros (2012a) e validada pela mesma, em 2012. 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”.

2.2.3. Personal Views Survey – PVS – É um instrumento de pesquisa desenvolvido por Kobasa, et al. (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, Bueno e Faleiros (2012b). Este instrumento é constituído por 50 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

ANDRADE, J. de S.; GUIMARÃES, L. A. M. *Estresse ocupacional, hardiness, qualidade de vida de policiais militares*. R. Laborativa, v. 6, n. 1 (especial), p. 80-105, abr./2017. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

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. 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.

2.2.4. 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 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).

As 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 nas dimensões, a Percepção sobre a QVT e a Capacidade de Desligar-se do Trabalho.

Procedimento

Foi realizado, inicialmente, um contato pessoal com o comandante do 3º Batalhão de Polícia Militar da cidade de Dourados/MS, momento em que foram apresentados os objetivos da pesquisa, obtendo-se

ANDRADE, J. de S.; GUIMARÃES, L. A. M. *Estresse ocupacional, hardiness, qualidade de vida de policiais militares*. R. Laborativa, v. 6, n. 1 (especial), p. 80-105, abr./2017. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

consentimento escrito para sua realização. O próximo passo consistiu na submissão do projeto ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Católica Dom Bosco, para avaliação e autorização por meio documento de aprovação, protocolo nº 073/11, então deu-se início a pesquisa.

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

A aplicação dos instrumentos foi realizada coletivamente e ocorreu em três dias consecutivos: no período da manhã (descrito pelo comandante como o mais adequado para essa atividade, não comprometendo o trabalho dos policiais militares), com duração de 1 hora aproximadamente, durante uma (1) semana. O comandante dividiu os participantes em seis grupos, dois grupos por dia.

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 policiais militares que aceitaram participar da pesquisa, por meio da assinatura do TCLE, foram identificados por meio de números e somente a pesquisadora tinha acesso a seus nomes. O TCLE, 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) foram 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, seria realizada para aquela que a solicitassem, e que os possíveis encaminhamentos e orientações seriam feitos naquele momento. O e-mail da pesquisadora, bem como seu telefone, foram disponibilizados aos participantes.

3 Resultados

Foram realizadas análises descritivas por meio de tabelas de frequência e porcentagem. Após a pontuação dos escores para Estresse Ocupacional, *Hardiness* e Qualidade de Vida Profissional, procedeu-se à Análise de variância (ANOVA), regressão linear e equações estruturais.

Caracterização da Amostra

Resultados referentes aos aspectos sociodemográficos e ocupacionais apresentaram que a maior parte dos participantes é (93%) do sexo masculino, com idade entre 36 e 40 (22,4%) e 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 três a cinco 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.

A descrição do nível de estresse é mostrada na Tabela 1. A maioria dos respondentes apresentou um nível moderado (41,3%), seguido do severo (30,7%).

Tabela 1 – Distribuição dos níveis, frequências 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 2 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 2 – Distribuição das médias, desvios padrão e classificação das dimensões do *Hardiness* da amostra.

<i>HARDINESS</i>	COMPROMISSO	CONTROLE	DESAFIO
Média	17,4	22,1	26,5
DP	6,1	5,2	6,0
Classificação	BAIXO	BAIXO	ALTO

A Tabela 3 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 3 – Distribuição das médias, desvios padrão e classificação das oito dimensões do

ANDRADE, J. de S.; GUIMARÃES, L. A. M. *Estresse ocupacional, hardiness, qualidade de vida de policiais militares*. R. Laborativa, v. 6, n. 1 (especial), p. 80-105, abr./2017. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

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 4 demonstra os resultados obtidos para as dimensões agrupadas em três 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 4 – Distribuição das médias, desvios padrão e classificação dos três fatores do QVP-35 da amostra.

FATORES	AO	MI	CT
Média	4,8	7,9	5,7
DP	1,7	1,3	1,2
Classificação	POUCO	MUITO	POUCO

ANDRADE, J. de S.; GUIMARÃES, L. A. M. *Estresse ocupacional, hardiness, qualidade de vida de policiais militares*. R. Laborativa, v. 6, n. 1 (especial), p. 80-105, abr./2017. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

3.2 Análise de Equações Estruturais

Nessa seção do trabalho, foi usado o software estatístico SmartPLS¹ para a análise das relações entre os construtos Estresse Ocupacional (EO) (como variável independente), *Hardiness* (variável mediadora) e Qualidade de Vida Profissional (QVP) (como variável dependente).

Para a estimativa do modelo, foi usado o PLS algoritmo; no esquema de ponderação, o Path WrightingScheme².

Para a adequação dos constructos, cargas fatoriais próximas e maiores que 0,50 foram retirados os seguintes itens:

- *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 1 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 retângulos, são os coeficientes de determinação, ou seja, quanto do constructo dependente é explicado pelo independente. Pode-se 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.

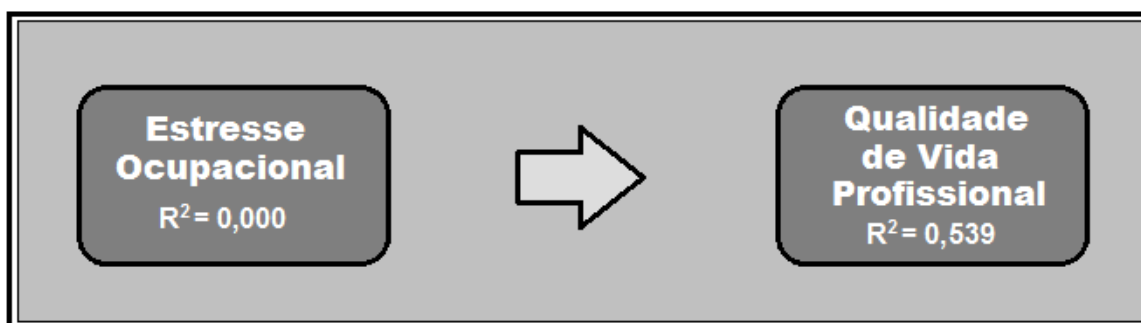


Figura 1 – Coeficientes de Determinação entre Estresse Ocupacional e Qualidade de Vida Profissional.

Fonte: As autoras.

O valor apresentado dentro da seta (0,734) da Figura 2 são os coeficientes de correlação que entre os construtos EO (independente) e

ANDRADE, J. de S.; GUIMARÃES, L. A. M. *Estresse ocupacional, hardiness, qualidade de vida de policiais militares*. R. Laborativa, v. 6, n. 1 (especial), p. 80-105, abr./2017. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

QVP (dependente) foi considerada relevante.

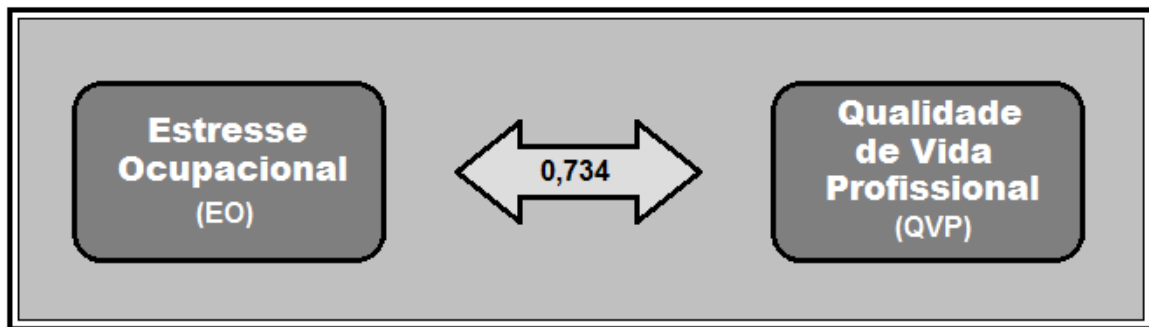


Figura 2 – Correlação entre Estresse Ocupacional e Qualidade de Vida Profissional.
Fonte: As autoras.

Com a introdução do *Hardiness*, pode-se demonstrar que o valor da correlação (dentro da seta) na Figura 3, entre os construtos Estresse Ocupacional e Qualidade de Vida Profissional, era menor que o da correlação encontrada na Figura 2, entre os construtos EO e QVP, indicando haver mediação. Portanto, a Figura 3, demonstra 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 0,623, sugerindo a existência de mediação pelo *Hardiness*.

Houve correlação de 0,623 entre EO e QVP, uma correlação negativa de 0,592 entre EO e *Hardiness*, uma correlação negativa de 0,155 entre o *Hardiness* e a QVP.

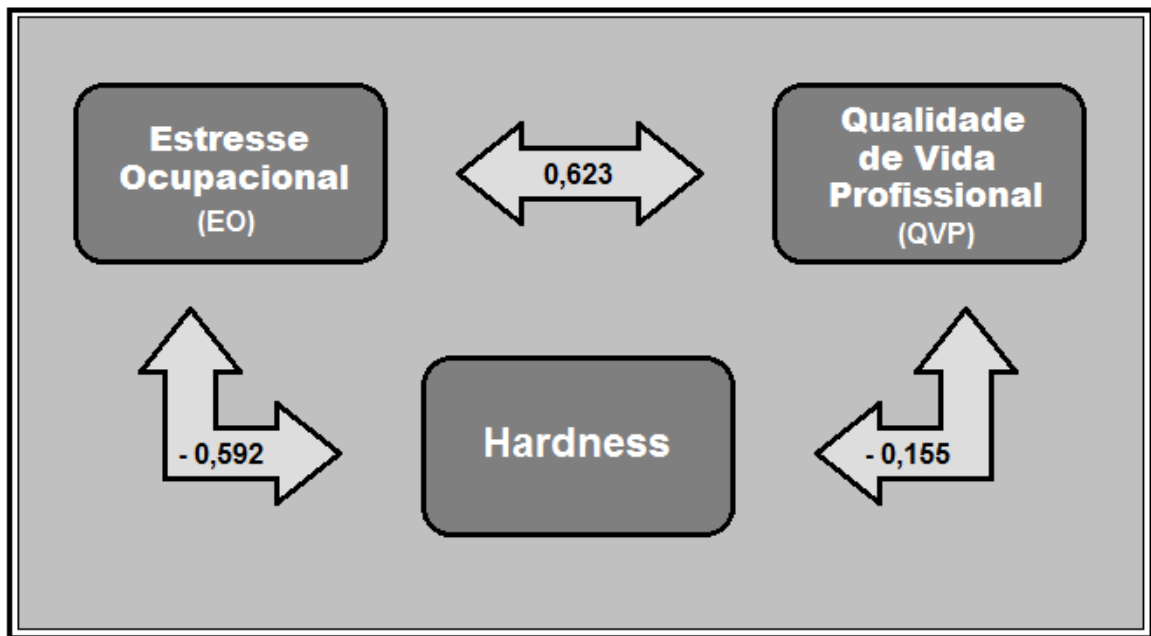


Figura 3 – Correlação entre Estresse Ocupacional, Qualidade de Vida Profissional e o *Hardness* como variável mediadora.
 Fonte: As autoras.

Na figura 4, o coeficiente de determinação (R^2) apresentou uma relação do EO no *Hardness* de 0,350 e na Qualidade de Vida Profissional de 0,537.

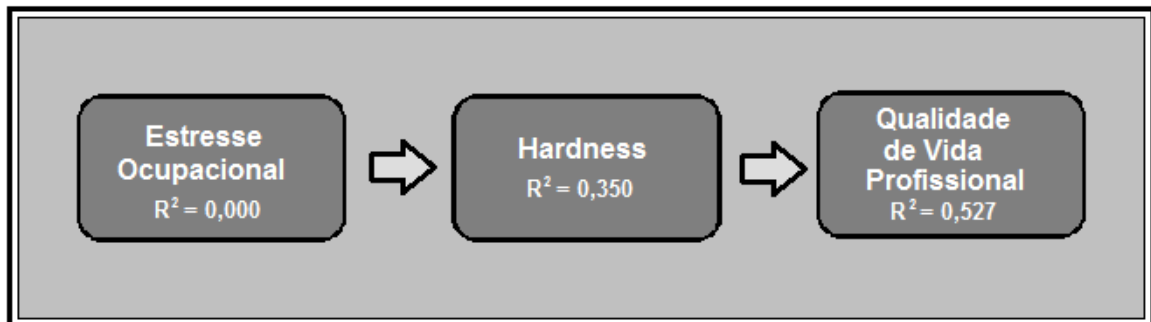


Figura 3 – Coeficiente de Determinação entre Estresse Ocupacional, Qualidade de Vida Profissional e o *Hardness* como variável mediadora.
 Fonte: As autoras.

4 Discussão

A amostra foi composta por policiais militares, em sua maioria, do ANDRADE, J. de S.; GUIMARÃES, L. A. M. *Estresse ocupacional, hardiness, qualidade de vida de policiais militares*. R. Laborativa, v. 6, n. 1 (especial), p. 80-105, abr./2017. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

sexo masculino, com idade entre 36 e 40, e acima de 41 anos, soldados, casados, sem filhos, com escolaridade até o ensino médio. Estes achados são compatíveis com o histórico dessa profissão e com os achados da literatura (CALAZANS, 2004; COSTA ET AL., 2007; DIAS & ASFORA, 2006; IBGE, 2010; MAYER, 2006; POLICIA MILITAR DE MATO GROSSO DO SUL, 2012).

O ingresso da mulher nessa ocupação deu-se na década de 1980, e o Estado de Mato Grosso do Sul foi um dos primeiros estados a permitir o ingresso de mulheres, no ano de 1981, e a função da policial feminina era restrita ao assistencialismo. Quanto ao 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 no número de casais com filhos. Pode-se observar esta mudança também, na amostra estudada. (CALAZANS, 2004; COSTA ET AL., 2007; DIAS & ASFORA, 2006; IBGE, 2010; MAYER, 2006; POLICIA MILITAR DE MATO GROSSO DO SUL, 2012).

As patentes que compõem o 3º BPM (Batalhão de Polícia Militar) são:

- 01 tenente-coronel;
- 02 majores; 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, e
- 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, Ferreira e Rocha (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 não quiseram participar da pesquisa, devendo-se a esse fato o menor número de oficiais e sua pouca participação nesse estudo.

Esta ocorrência pode ter duas interpretações:

- 1- A cooperação para que um maior número de policiais participasse da pesquisa, e
- 2- Um meio de as patentes mais altas não participarem do estudo, como uma forma de resistência.

A concentração de renda apresentada pela amostra, ficou entre três a cinco salários; 42% afirmaram receber esta 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. Nesta 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 uma grande sobrecarga de trabalho, não somente ligada ao ofício de policial militar, como também 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 & Bughay Filho (2007) avaliaram os níveis de estresse em PMs sedentários e praticantes de esporte: os sedentários apresentaram

ANDRADE, J. de S.; GUIMARÃES, L. A. M. *Estresse ocupacional, hardiness, qualidade de vida de policiais militares*. R. Laborativa, v. 6, n. 1 (especial), p. 80-105, abr./2017. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

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, por admitirem estar se tratando, cuidando de sua saúde geral e, em especial, com psicólogos e outros profissionais ligados à Saúde Mental, p. ex., 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; KOBASA & MADDI, 1984).

Como se pode observar acima, a amostra desse estudo obteve um resultado desequilibrado no *Hardiness*, ou um baixo *Hardiness*. Para Sandvik, Bartone, Hystad, Phillips, Thaye e Johnsen (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.

ANDRADE, J. de S.; GUIMARÃES, L. A. M. *Estresse ocupacional, hardiness, qualidade de vida de policiais militares*. R. Laborativa, v. 6, n. 1 (especial), p. 80-105, abr./2017. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

Os participantes dessa 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 & Rodrigues (2012) comentam que o trabalho possui características contraditórias: ao mesmo tempo em que motiva e gratifica, provoca desgaste físico e 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, Dias e Asfora (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 de 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*. Isto 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 et al., 2008; OLIVEIRA, 2008; VIEIRA, 2007).

5 Conclusão e Considerações Finais

Os objetivos deste trabalho foram alcançados, os resultados obtidos apontam que 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*, percebe 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 aventada 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. Este é possivelmente o resultado mais importante do estudo, mostrando o efeito mediador do *Hardiness* no estresse ocupacional. Este resultado agrega 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*, p. ex., 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 superiores que participaram no estudo e do sexo feminino.

Outros estudos poderão ser feitos, refinando o procedimento estatístico da equação estrutural utilizada nessa investigação, 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

- BATISTA, K. M. **Stress e Hardiness entre Enfermeiros Hospitalares** (Tese de doutoramento). Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP. Recuperado em <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/7/7139/tde-31052011-120626/pt-br.php>. 2011. Acesso em: 24 jun. 2012.
- BOLZAN, M. E. O. **Estresse, coping, burnout, sintomas depressivos e Hardiness em residentes médicos** (Dissertação de Mestrado). Centro de Ciências da Saúde, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, 2012.
- CABEZAS-PEÑA, C. (1999). La calidad de vida de los profesionales. **Federación Médica Colombiana**, 7(1), 53-68, 1999.
- CALAZANS, M. E. Mulheres no policiamento ostensivo e a perspectiva de uma segurança cidadã. **São Paulo em Perspectiva**, 18(1), 142-150, 2004.
- CARVALHO, A; SERAFIM, O. **Administração de Recursos Humanos** (vol. 2). São Paulo, SP: Pioneira, 1995.
- CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**. São Paulo, SP: Atlas, 2002.
- COSTA, M; ACCIOLY JUNIOR, H; OLIVEIRA, J; MAIA, E. Estresse: diagnóstico dos policiais militares em uma cidade brasileira. **Revista Panamericana de Salud Pública**, 21(4), 217-222. <https://dx.doi.org/10.1590/S1020-49892007000300004>, 2007. Acesso em: 07 jul. 2012.
- CSIKSZENTMIHALYI, M. Flow: The psychology of optimal experience. New York, NY: **Harper e Row**, 1990.
- ANDRADE, J. de S.; GUIMARÃES, L. A. M. *Estresse ocupacional, hardiness, qualidade de vida de policiais militares*. R. Laborativa, v. 6, n. 1 (especial), p. 80-105, abr./2017. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

DIAS, S. M. R. C; ASFORA, S.C. Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho para Polícia Militar de Pernambuco. **REAd**, 49(12), 89-114. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=401137450006>, 2006. Acesso em: 11 ago. 2012.

GUIMARÃES, L. A. M; FREIRE, H. B. G. Sobre o estresse ocupacional e suas repercussões na saúde. In L. Guimarães & S. Grubits (Orgs.), **Série Saúde Mental e Trabalho** (vol. 2). São Paulo, SP: Casa do Psicólogo, 2004.

GUIMARÃES, L. A. M; BUENO, H. P. V. B; FALEIROS, F. **Escala de Estresse Ocupacional – EEO: adaptação, tradução para o português** (2005) e validado para o uso no Brasil (Apostila do Programa de Mestrado em Psicologia da Universidade Católica Dom Bosco). Campo Grande, MS: UCDB, 2012^a.

GUIMARÃES, L. A. M., BUENO, H. P. V. B., FALEIROS, F. Personal Views Survey (PVS): validado para o uso no Brasil (**Apostila do Programa de Mestrado em Psicologia da Universidade Católica Dom Bosco.**). Campo Grande, MS: UCDB, 2012b.

GUIMARÃES, L. A. M; PROVAZI, L; CAETANO, D; CAMARGO, D. *Hardiness* (Personalidade Resistente) e Trabalho. In: L. Guimarães e S. Grubits (Orgs.). **Série Saúde Mental e Trabalho** (vol. 4). São Paulo, SP: Casa do Psicólogo, 2008.

GUIMARÃES, L. A. M; VIEIRA, L; MARTINS, D. O Estresse Ocupacional em Enfermeiros. In L. Guimarães e S. Grubits (Orgs.). **Série Saúde Mental e Trabalho**. (Vol. 1), São Paulo, SP: Casa do Psicólogo, 1999.

KOBASA, S. C. (1979). Stressful life events, personality and health: An inquiry into *Hardiness*. **J Pers Soc Psychol**, 37(1), 1-11. Recuperado de <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/458548>. Acesso em: 04 ago. 2012.

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

KOBASA, S. C; MADDI, S; KHAN, S. *Hardiness* and health. A Prospective study. **J Pers Soc Psychol**, 42(2), 168-177. Recuperado de <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/7057354>, 1982 . Acesso em: 05 ago. 2012.

LIMONGI-FRANÇA, A. C; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática** (4 ed.). São Paulo, SP: Atlas, 2012.

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

MALLAR, S. & CAPITÃO, C. Burnout e Hardiness: um estudo de evidência da validade. **Psico-USF**, 9(1), 19-29, 2004. Acesso em: 05 ago. 2012.

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

ANDRADE, J. de S.; GUIMARÃES, L. A. M. *Estresse ocupacional, hardiness, qualidade de vida de policiais militares*. R. Laborativa, v. 6, n. 1 (especial), p. 80-105, abr./2017. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO, DIRETORIA DE PESQUISA, COORDENAÇÃO DE POPULAÇÃO E INDICADORES SOCIAIS, INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA [IBGE]. **Síntese dos indicadores sociais:** Uma análise das condições de vida da população brasileira (Nº 27). Recuperado em <http://biblioteca.ibge.gov.br/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=245700>. 2010. Acesso em: 20 fev. 2013.

MORAES, L. F. R; FERREIRA, S. A. A; ROCHA, D. B. **Trabalho e Organização: influência na Qualidade de vida e estresse na Polícia Militar do Estado de Minas Gerais.** Fase I do projeto de Iniciação Científica (ADM Emp/UFMG), 2000.

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 (Dissertação de Mestrado). Universidade Católica Dom Bosco. Campo Grande, MS, 2008.

PEÑACOBIA, C; MORENO, B. . El Concepto de personalidad resistente: consideraciones teóricas y repercusiones prácticas. **Boletín de Psicología**, 58(1), 61-96, 1998. Acesso em: 20 ago. 2012.

POLÍCIA MILITAR DE MATO GROSSO DO SUL [PMMS]. **Uma história de serviços prestados à sociedade.** Campo Grande, MS: Gráfica e Editora Alvorada. 2012.

PORTELA, A; BUGHAY FILHO, A. Nível de estresse de policiais militares: comparativo entre sedentários e praticantes de atividade física. **Rev. Digital**, 11(106), 2007. Acesso em: 11 ago. 2012.

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**, 18(6), 705-713, 2003.

SAUTER, S, MURPHY, L, HURRELL, J; LEVI, L. Fatores psicossociales y de organización. In Organización Internacional del Trabajo [OIT]. **Enciclopedia de Salud y Seguridad em el Trabajo** (vol. 2), Genebra: OIT, 1998.

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

U.S. DEPARTMENT OF HEALTH AND HUMAN SERVICES, PUBLIC HEALTH SERVICE, CENTER FOR DISEASE CONTROL AND PREVENTION, NATIONAL INSTITUTE FOR OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH [NIOSH]. Stress at work (**NIOSH Publication Nº 99-101**). Retrieved from <https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/>, 1999. Acesso em: 24 mar. 2013.

VIEIRA, H. P. **Estresse Ocupacional, síndrome de Burnout e Hardiness em professores de Colégio Militar** (Dissertação de Mestrado). Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande, MS. Recuperado em http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraForm.do?select_action=&co_obra=107437, 2007 . Acesso em: 07 jul. 2012.

ANDRADE, J. de S.; GUIMARÃES, L. A. M. *Estresse ocupacional, hardiness, qualidade de vida de policiais militares.* R. Laborativa, v. 6, n. 1 (especial), p. 80-105, abr./2017. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

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

Nota 1:

¹ SmartPLS — Modelo escolhido para estimativa das relações entre construtos.

² Path WrightingScheme — Modelo matemático do PLS algoritmo.

Nota 2: Artigo derivado da dissertação de mestrado de Josikeli de Souza Andrade junto ao Programa de Pós Graduação Mestrado e Doutorado da Universidade Católica Dom Bosco (UCDB), Campo Grande, MS, sob orientação de Liliana Andolpho Magalhães Guimarães

Artigo apresentado em: 23/10/2016

Aprovado em: 29/11/2016

Versão final apresentada em: 07/02/2017

ANDRADE, J. de S.; GUIMARÃES, L. A. M. *Estresse ocupacional, hardiness, qualidade de vida de policiais militares*. R. Laborativa, v. 6, n. 1 (especial), p. 80-105, abr./2017. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>