

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**SATISFAÇÃO NO TRABALHO E ESTRESSE
OCUPACIONAL NA PERSPECTIVA DOS POLICIAIS
MILITARES DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Damiana Machado de Almeida

**Santa Maria, RS, Brasil
2015**

**SATISFAÇÃO NO TRABALHO E ESTRESSE OCUPACIONAL
NA PERSPECTIVA DOS POLICIAIS MILITARES DO
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**

Damiana Machado de Almeida

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Administração

Orientador: Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes

**Santa Maria, RS, Brasil
2015**

FICHA CATALOGRÁFICA

**Universidade Federal de Santa Maria
Centro de Ciências Sociais e Humanas
Programa de Pós-Graduação em Administração**

A Comissão Examinadora, abaixo assinada,
aprova a Dissertação de Mestrado

**SATISFAÇÃO NO TRABALHO E ESTRESSE OCUPACIONAL NA
PERSPECTIVA DOS POLICIAIS MILITARES DO ESTADO DO RIO
GRANDE DO SUL**

elaborado por
Damiana Machado de Almeida

como requisito parcial para a obtenção do grau de
Mestre em Administração

COMISSÃO EXAMINADORA:

Luis Felipe Dias Lopes, Dr. (UFSM)
(Presidente/Orientador)

Vânia Medianeira Flores Costa, Dr^a. (UFSM)

Fernanda Cristina Barbosa Pereira Queiroz, Dr^a. (UFRN)

Santa Maria, 27 de março de 2015.

*Dedico este trabalho aos meus pais, Jocymar e Soeli Almeida,
que me ensinaram a importância da educação,
e sempre me incentivaram a transformar
os meus sonhos em realidade.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus que conduziu os meus passos para realizar este grande sonho profissional e pessoal.

Serei eternamente grata pelo apoio da minha família, em especial ao meu pai Jocymar Monteiro de Almeida, minha mãe Soeli Machado de Almeida e ao meu irmão Juliano Machado de Almeida, que foram essenciais e me deram todo o suporte necessário para concluir esta etapa, além do incentivo e carinho de sempre.

Agradeço aos meus “pais acadêmicos”, prof. Luis Felipe Dias Lopes que aceitou o desafio de ser o meu orientador e acreditou no meu potencial, e a prof^a Vania Medianeira Flores Costa que me acolheu em seu grupo de pesquisa no início dessa caminhada, e participou na idealização e execução desta dissertação.

Sincero agradecimento a prof^a Laura de Azevedo Guido, que junto com o prof. Luis Felipe, me apresentaram esse tema tão instigante que é o estresse ocupacional. Além das importantes contribuições na banca de qualificação do projeto da dissertação.

À Brigada Militar do Estado do Rio Grande do Sul, especialmente ao Instituto de Pesquisa da Brigada Militar (IPBM), que aceitou a parceria e abriu as portas da instituição. Em particular ao Major Torres - Leo Acir Torres dos Santos, e ao Major Everton – Everton de Souza Dias. Agradecimento extensivo aos comandantes dos quartéis que participaram da pesquisa, e principalmente, aos 519 policiais militares que reconheceram a importância que teriam os resultados da pesquisa, e aceitaram disponibilizar parte do seu tempo.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pelo apoio financeiro, indispensável nos dois anos do mestrado.

À Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), pelo ensino gratuito, público e de qualidade. Em especial aos professores, secretários e colegas do Programa de Pós-graduação em Administração (PPGA/UFSM).

Aos queridos, Rita de Cássia Trindade dos Santos e Gean Carlos Tomazzoni, que contribuíram na coleta de dados, além do carinho e incentivo de sempre.

Aos membros da banca, que disponibilizaram seu tempo para ler e contribuir para qualificar esse trabalho.

Enfim, agradeço a todos que contribuíram e incentivaram para a realização deste trabalho. Meu muito obrigada!

RESUMO

Dissertação de Mestrado
Programa Pós Graduação em Administração
Universidade Federal de Santa Maria

SATISFAÇÃO NO TRABALHO E ESTRESSE OCUPACIONAL NA PERSPECTIVA DOS POLICIAIS MILITARES DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

AUTORA: DAMIANA MACHADO DE ALMEIDA

ORIENTADOR: LUIS FELIPE DIAS LOPES

Data e Local da Defesa: Santa Maria, 27 de março de 2015.

Entende-se por satisfação no trabalho o vínculo afetivo do indivíduo com o seu trabalho (SIQUEIRA, 2008). Já o estresse, segundo Marras e Veloso (2012), é um processo ou o seu resultado, compreendendo desde as reações biológicas e psicológicas e as ações decorrentes para lidar com o estressor. Sendo este uma ameaça real, percebida ou socialmente construída. A profissão de policial militar é de alto risco, pois lidam constantemente com a violência, a brutalidade e a morte (COSTA ET AL., 2007). Frente a essas três temáticas, este trabalho foi desenvolvido com o propósito de analisar as relações entre satisfação no trabalho e estresse ocupacional na perspectiva dos policiais militares do estado do Rio Grande do Sul. Realizou-se uma pesquisa descritiva, do tipo *survey*, com abordagem quantitativa. Os participantes do estudo totalizaram 519 policiais militares pertencentes à quartéis de cidades localizadas no estado do Rio Grande do Sul. Aplicou-se um protocolo de pesquisa constituído de questões abrangendo os dados pessoais e ocupacionais, a Escala de Satisfação no Trabalho (EST) de Siqueira (2008) e a Escala de Estresse no Trabalho (EET) de Paschoal e Tamayo (2004). Os dados obtidos foram analisados por meio de estatísticas descritivas, padronização de escalas, teste qui-quadrado, correlação de Pearson e análise de correspondência. Evidenciou-se pela caracterização geral do perfil, a predominância de policiais militares do gênero masculino (83,43%), com idade de 31 anos ou mais (66,47%), casados (72,45%), com filhos (67,63%) e destes a maioria com apenas um filho (42,45%), e quanto a escolaridade com ensino médio completo (59,15%). Quanto a caracterização geral dos dados ocupacionais, prevalecem policiais com 21 a 30 anos de profissão (31,98%), soldados (58,76%), que desempenham atividades externas (42,58%). A concentração da renda encontra-se entre policiais que recebem de 1 a 3 salários mínimos (52,41%), e que dividem igualmente as responsabilidades com outra pessoa (35,45%). No geral, identificou-se nível médio de satisfação no trabalho (79,38%). Dentre as dimensões da satisfação no trabalho, com nível mais alto foi a satisfação com os colegas (66,02%), seguido da dimensão satisfação com a chefia (47,88%). Em contrapartida as dimensões com nível mais baixo de satisfação foram em relação ao salário (45,75%) e com as promoções (39,96%). Em relação ao estresse ocupacional houve predomínio do nível médio, com os seguintes estressores com as maiores médias: deficiência nos treinamentos para capacitação profissional (3,51), discriminação/ favoritismo no ambiente de trabalho (3,40), poucas perspectivas de crescimento na carreira (3,37), pouca valorização por parte dos superiores (3,04), e por fim, deficiência na divulgação de informações sobre as decisões organizacionais (3,00). Identificou-se correlação negativa e estatisticamente significativa entre o estresse ocupacional e a satisfação no trabalho e suas dimensões, classificando tais relações como moderadas e negativas. O que demonstra que quanto maior o estresse ocupacional, menor a satisfação no trabalho, e vice-versa. As dimensões satisfação com a chefia ($p = - 0,5736$) e satisfação com a natureza do trabalho ($p = - 0,4827$) são as que apresentam maior correlação negativa com o estresse ocupacional. Houve associação entre a satisfação baixa (18,69%) e o estresse alto (16,99%), e da mesma forma, houve associação entre satisfação média (79,38%) e estresse médio (72,39%). Em contrapartida não houve associação entre a satisfação alta (1,93%) e o estresse baixo (10,62%). Assim, demonstrou-se relação entre a satisfação no trabalho e o estresse ocupacional, influenciando-se inversamente.

Palavras-chave: Satisfação no Trabalho; Estresse Ocupacional; Policiais Militares; Trabalho.

ABSTRACT

Master's Dissertation
Post-graduate Degree in Management
Universidade Federal de Santa Maria

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 –	Estrutura da dissertação	20
Figura 2 –	Cinco dimensões da Escala de Satisfação no Trabalho	27
Figura 3 –	Fases da pesquisa	43
Figura 4 –	Desenho da pesquisa.....	44
Figura 5 –	Comandos Regionais da Brigada Militar do RS.....	47
Figura 6 –	Representação do Protocolo de Pesquisa	53
Figura 7 –	Percentual geral de policiais militares por nível de satisfação no trabalho..	63
Figura 8 –	Percentual geral de policiais militares por nível das dimensões da satisfação no trabalho.....	64
Figura 9 –	Percentual geral de policiais militares por nível de estresse ocupacional ...	74
Figura 10 –	Média padronizada e classificação do nível de estresse ocupacional e de satisfação no trabalho, e respectivas dimensões	80
Figura 11 –	Relação entre satisfação no trabalho e estresse ocupacional	83
Figura 12 –	Análise de correspondência referente aos níveis de satisfação no trabalho e aos níveis de estresse ocupacional	84

LISTA DE EQUAÇÕES

Equação 1 –	Proporção populacional: população finita	48
Equação 2 –	Padronização dos escores considerando os construtos	56
Equação 3 –	Padronização dos escores geral	56

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Síntese dos estudos sobre satisfação no trabalho	30
Quadro 2 – Síntese dos estudos sobre estresse ocupacional	37
Quadro 3 – Síntese dos estudos sobre satisfação no trabalho e estresse ocupacional	41
Quadro 4 – Ações e abrangências da coleta de dados.....	54
Quadro 5 – Análise dos dados por objetivo proposto	55
Quadro 6 – Síntese dos principais resultados obtidos.....	100

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 –	Caracterização dos dados pessoais do perfil dos participantes da pesquisa ..	58
Tabela 2 –	Caracterização dos dados ocupacionais do perfil dos participantes da pesquisa	59
Tabela 3 –	Confiabilidade das escalas	61
Tabela 4 –	Estatísticas descritivas da satisfação no trabalho e das respectivas dimensões.....	66
Tabela 5 -	Estatísticas descritivas da dimensão satisfação com os colegas e seus itens .	68
Tabela 6 -	Estatísticas descritivas da dimensão satisfação com o salário e seus itens	69
Tabela 7 -	Estatísticas descritivas da dimensão satisfação com a chefia e seus itens	70
Tabela 8 -	Estatísticas descritivas da dimensão satisfação com a natureza do trabalho e seus itens	71
Tabela 9 -	Estatísticas descritivas da dimensão satisfação com as promoções e seus itens	72
Tabela 10 -	Estatística descritiva dos itens da escala de estresse no trabalho	76
Tabela 11 -	Estatística geral das dimensões e das médias padronizadas	79
Tabela 12 -	Matriz de correlação e as significâncias de estresse ocupacional, satisfação no trabalho e suas dimensões	82
Tabela 13 -	Associação entre faixa etária e satisfação no trabalho e suas dimensões, e estresse ocupacional	86
Tabela 14 -	Associação entre escolaridade e satisfação no trabalho e suas dimensões, e estresse ocupacional	89
Tabela 15 -	Associação entre faixa de renda e satisfação no trabalho e suas dimensões, e estresse ocupacional dos pesquisados	92
Tabela 16 -	Associação entre tempo de atuação na instituição e satisfação no trabalho e suas dimensões, e estresse ocupacional dos pesquisados	96

LISTA DE APÊNDICES E ANEXOS

Apêndice 1 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)	118
Apêndice 2 – Termo de Confidencialidade	119
Anexo 1 – Protocolo de Pesquisa	120
Anexo 2 – Autorização do Instituto de Pesquisa da Brigada Militar (IPBM).....	123
Anexo 3 – Parecer consubstanciado Comitê de ética de pesquisas com seres humanos (CEP) da Universidade Federal de Santa Maria	124

LISTA DE SIGLAS

1º BPM - 1º Batalhão de Polícia Militar
1º RPMON - 1º Regimento de Polícia Montada
4º RPMON - 4º Regimento de Polícia Montada
CAAEE – Certificado de Apresentação para Apreciação Ética
CCSH – Centro de Ciências Sociais e Humanas
CEP – Comitê de Ética em Pesquisa
CNPQ - Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
CNS – Conselho Nacional em Saúde
CONEP – Comissão de Ética em Pesquisa
CPC – Comando de Policiamento da Capital
CPM - Comando de Policiamento Metropolitano
CRPO - Comando Regional de Polícia Ostensiva
EET – Escala de Estresse no Trabalho
EST – Escala de Satisfação no Trabalho
EVENT – Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho
EXCEL – *Microsoft Excel*
GAP – Gabinete de Registro de Projetos
GPCET - Grupo de Pesquisa em Comportamento, Estresse e Trabalho
IPBM – Instituto de Pesquisa da Brigada Militar
ISSL – Inventário de Sintomas de Estresse de Lipp
NUPEAD – Núcleo de Pesquisa em Administração
PPGA - Programa de Pós-Graduação em Administração
PSI – *Police Stress Inventory*
QMST – Questionário de Medida de Satisfação no Trabalho
RS – Rio Grande do Sul
SAS – *Statistical Analysis System*
SISNEP – Sistema Nacional de Ética em Pesquisa
TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFSM – Universidade Federal de Santa Maria

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
1.1 Objetivos	16
1.1.1 Objetivo geral	16
1.1.2 Objetivos específicos	16
1.2 Justificativa do estudo do tema	17
1.3 Estrutura do trabalho	19
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	21
2.1 Trabalho	21
2.2 Significado do trabalho	22
2.3 Satisfação no trabalho	23
2.3.1 Estudos sobre satisfação no trabalho	28
2.4 Estresse	31
2.4.1 Estresse ocupacional	33
2.4.2 Estudos sobre estresse ocupacional	35
2.5 Estudos sobre satisfação no trabalho e estresse ocupacional	38
3 MÉTODO	42
3.1 Caracterização e delineamento da pesquisa	42
3.1.1 Desenho de pesquisa	43
3.1.2 Objeto de estudo	44
3.2 População e amostra do estudo	48
3.2.1 Critérios de inclusão	49
3.2.2 Critérios de exclusão	50
3.3 Aspectos éticos	50
3.3.1 Riscos do estudo	51
3.3.2 Benefícios do estudo	51
3.4 Coletas de dados	51
3.5 Análise dos dados	54
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	57
4.1 Caracterização do perfil dos participantes	57
4.2 Avaliação da confiabilidade das escalas	61
4.3 Satisfação no trabalho	62
4.3.1 Nível da satisfação no trabalho e suas dimensões	63
4.3.2 Grau de satisfação no trabalho e suas dimensões	65
4.4 Nível de estresse ocupacional	73
4.5 Relação entre o nível de satisfação no trabalho e o nível de estresse ocupacional	79
4.5.1 Correlação entre os níveis de satisfação no trabalho e o nível de estresse ocupacional	81
4.5.2 Associação entre os níveis de satisfação no trabalho e os níveis de estresse ocupacional	84
4.5.2.1 Associação dos níveis de satisfação no trabalho e dos níveis de estresse ocupacional com os dados pessoais e ocupacionais	86
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	102
REFERÊNCIAS	108
APÊNDICES E ANEXOS	117

1 INTRODUÇÃO

A atividade profissional sofre influência de vários fatores, como físicos, psíquicos, familiares, sociais, os quais acarretam consequências. As tecnologias, o ritmo de trabalho, a pressão por resultados, as relações entre a equipe, a afetividade ou a falta dela e a estrutura de trabalho são alguns dos aspectos que atingem diretamente as pessoas.

De acordo com o Ministério da Saúde e Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil (BRASIL, 2001), o estresse toma espaço nesse cenário e exige cada vez mais pesquisas para que se conheça, com mais profundidade, o tema e se possam traçar estratégias efetivas de prevenção. Complementando essa tendência, Paschoal e Tamayo (2004) afirmam que um dos principais motivos pelo aumento no número de pesquisas sobre estresse é o seu impacto negativo sobre a saúde e o bem-estar do trabalhador, e, conseqüentemente sobre a produtividade e o funcionamento da organização.

Nessa perspectiva, o estresse é entendido como um processo ou como resultado do processo. Em se tratando de processo, o estresse compreende as reações biológicas e psicológicas do indivíduo e as ações decorrentes para lidar com o estressor, sendo que este é uma ameaça real, percebida ou socialmente construída (MARRAS; VELOSO, 2012).

Dentre os profissionais que estão mais propensos ao estresse no trabalho, em função da pressão e dos riscos das atividades diárias, estão os policiais militares. As principais responsabilidades assumidas por eles são, executar a polícia ostensiva a fim de assegurar o cumprimento da lei e a manutenção da ordem pública; atuar em casos de perturbação da ordem pública e no gerenciamento técnico de situações de alto risco; realizar os serviços de busca e salvamento aéreo, aquático e terrestre, e executar a guarda externa dos estabelecimentos prisionais do estado. No estado do Rio Grande do Sul (RS) os policiais militares fazem parte da Brigada Militar e são subordinados a Secretaria da Segurança Pública.

A partir das responsabilidades citadas é possível identificar o quão o Policial Militar está suscetível ao estresse no dia a dia das suas atividades. Costa et al. (2007) afirmam que a profissão de policial militar é de alto risco, pois lidam com a violência, a brutalidade e a morte. Segundo esses autores, a literatura indica que os policiais estão entre os profissionais que mais sofrem de estresse, por estarem constantemente expostos aos riscos, intervindo diariamente em situações de problemas de muito conflito e tensão.

Outra temática que merece atenção é a satisfação no trabalho. Nos anos de 1990, pesquisas reduziram a abrangência de satisfação em função de estudos sobre emoções que emergem do trabalho, buscando, assim, impulso nas pesquisas acerca de outros conceitos afetivos que são importantes para a compreensão de fenômenos como o estresse. Entende-se por satisfação no trabalho o vínculo afetivo do indivíduo com o seu trabalho. Há evidência de que a satisfação no trabalho está diretamente ligada a fatores sócio-organizacionais, como valores, percepções de justiça, de suporte e de reciprocidade que se estabelecem a partir das trocas entre indivíduo, colegas e organização. Sendo assim, a satisfação no trabalho está diretamente relacionada e dependente das políticas e práticas gerenciais da organização (SIQUEIRA, 2008).

Em face dessas considerações e para fins dessa pesquisa foi formulado o seguinte problema de pesquisa: *Existe relação entre satisfação no trabalho e estresse ocupacional nos policiais militares do estado do Rio Grande do Sul?*

A resposta à respectiva questão de pesquisa foi buscada a partir dos objetivos descritos a seguir.

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo geral

- Analisar as relações entre satisfação no trabalho e estresse ocupacional na perspectiva dos policiais militares do estado do Rio Grande do Sul.

1.1.2 Objetivos específicos

- Caracterizar o perfil dos pesquisados;
- Identificar o nível de satisfação no trabalho dos policiais militares pesquisados;
- Identificar o nível de estresse ocupacional dos policiais militares pesquisados;

- Associar o nível de satisfação no trabalho com o nível de estresse ocupacional dos policiais militares pesquisados.
- Associar o nível de satisfação no trabalho e o nível de estresse ocupacional com os dados pessoais e ocupacionais dos pesquisados.

1.2 Justificativa do estudo do tema

No cenário brasileiro, é notória a falta de atenção em relação à saúde dos trabalhadores do setor de serviços, especificamente, no caso dos policiais militares não é diferente. Essa realidade tem raízes históricas e se acirrou nos períodos da ditadura militar no Brasil. A mudança nesse olhar, de perceber a Segurança Pública como parte da construção democrática e objeto da ciência social, vem se consolidando somente a partir da década de 90. Entende-se por Segurança Pública a garantia oferecida pelo Estado, aos cidadãos, contra o perigo que afeta a ordem social em prejuízo da vida, da liberdade ou dos direitos de propriedade. Essa mudança na maneira de perceber a importância da saúde dos policiais militares é urgente em função do impacto do aumento acelerado da criminalidade urbana (SOUZA; MINAYO, 2005).

Na literatura não foi possível encontrar pesquisas que relacionem três temas em conjunto: estresse ocupacional, satisfação no trabalho e policiais militares, portanto, a presente pesquisa justifica-se pela relevância da busca da ocorrência de estresse ocupacional e a satisfação no trabalho em policiais militares, visando a saúde do trabalhador e a sua satisfação em fazer parte do setor da Segurança Pública do estado do RS.

Apesar da importância do tema estresse ocupacional em policiais militares, tanto para o indivíduo, para o governo estadual e para a sociedade em geral, é comprovado que essa classe profissional não vem sendo estudada em profundidade. A atividade exercida pelo policial militar é de alto risco, pois está diariamente frente à violência e a brutalidade. Por conseguinte, a profissão é uma das que mais sofre estresse visto que trabalha sob forte tensão em situações que colocam em risco a sua própria vida (COSTA et al., 2007; OLIVEIRA; BARDAGI, 2010).

O campo de estudo que trata da saúde do trabalhador, para ser coerente com a realidade atual, não pode se omitir em relação às categorias que atuam na Segurança Pública,

visto que esse é um dos segmentos que apresenta maior vulnerabilidade em relação ao trabalho (SOUZA; MINAYO, 2005).

Vasconcelos (2011) ratifica que, como os policiais são expostos a situações de estresse, faz-se necessário a realização de pesquisas a fim de que os gestores possam conhecer e compreender as respostas do seu efetivo em relação ao estresse, a traumas e ao abuso de substâncias. Só assim será possível intervir implementando estratégias e os tratamentos necessários para auxiliar estes profissionais a sobreviverem ao rigor da profissão.

Essas ações trazem várias consequências positivas para o indivíduo e seus familiares, para a corporação e para a sociedade, tais como: tratamento e redução de estresse dos profissionais e, conseqüentemente, melhoria do ambiente familiar; melhora das habilidades para lidar sozinho com o estresse visto que são resistentes a procurarem ajuda externa; aumento da produtividade; aumento da eficiência do serviço público oferecido à sociedade; redução do número: de aposentadorias precoces relacionados à incapacidade oriunda do estresse; de acidentes de trabalho; no número de ações judiciais originadas de comportamentos inapropriados; da atenção negativa da mídia; por fim, melhora do bem-estar geral da saúde dos policiais (VASCONCELOS, 2011).

O presente estudo justifica-se, também, pelo fato de que os gestores, de posse dos resultados, podem auxiliar os policiais a prevenirem-se em relação ao estresse ocupacional. A percepção de estresse no trabalho está relacionada aos problemas no local de trabalho, sendo assim, são necessárias alterações na estrutura e nas rotinas visando a sua prevenção. Também podem ser traçadas novas ações no processo de formação buscando introduzir estratégias de enfrentamento, assim como, implantação de novos programas de prevenção. Além disso, a organização policial deve introduzir medidas para melhorar a imagem pública dos agentes policiais.

Assim, este estudo contribui para a produção de novos conhecimentos em relação à temática, aplicada em diferentes populações, como no caso dos policiais militares, bem como, servir de embasamento teórico para a construção de novos projetos do Grupo de Pesquisa em Comportamento, Estresse e Trabalho (GPCET), vinculado a UFSM e ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPQ). Contribuindo também para a produção científica da Linha de Pesquisa do Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA) da UFSM: Sistemas, Estruturas e Pessoas.

Selokar et al. (2011) afirmam que, em função dos resultados da sua pesquisa, foi constatada a necessidade de recursos para explorar formas eficazes de modificar a carga de

trabalho na organização, a necessidade de melhorar o ambiente de trabalho e, bem como a introdução de um exame de saúde periódico para detectar possíveis alterações.

Ademais, no que se refere à satisfação no trabalho, saber o que satisfaz o colaborador é importante para se definirem os procedimentos a serem adotados, buscando-se aprimorar seu desempenho, por conseguinte, o da instituição. Para Oliveira (2012) cabe salientar que o outro fator importante refere-se a satisfação no trabalho que é uma das variáveis do comportamento organizacional mais estudada por duas razões: por ser um dos mais importantes resultados no trabalho e por ter sido, implícita ou explicitamente, associada ao desempenho.

O presente estudo alicerça-se no conceito de Siqueira (2008) comenta que a satisfação no trabalho está vinculada à afetividade no ambiente de trabalho e a compreensão do quanto o colaborador vivencia experiências prazerosas na organização.

Selokar et al. (2011) corrobora o exposto ao explicar que no momento que se aplicam pesquisas e se comprovam os resultados encontrados, é possível perceber e definir as estratégias. A partir disso, têm-se uma visualização mais clara do cenário estudado. Desse modo, percebe-se que, de acordo com os resultados a serem encontrados no presente estudo, é possível, para a Brigada Militar do estado do Rio Grande do Sul, traçar estratégias, buscando reduzir o nível de estresse no grupo estudado, assim como evitar que indivíduos venham a desenvolvê-lo.

1.3 Estrutura do trabalho

Este estudo está estruturado em cinco capítulos, conforme ilustrado na Figura 1. O capítulo 1 corresponde à introdução e apresenta uma breve contextualização do tema proposto, o problema de pesquisa, seus objetivos e a justificativa do estudo.

No capítulo 2 faz-se uma breve revisão de literatura acerca dos temas: trabalho e seu significado, satisfação no trabalho, estresse, e estresse ocupacional, abordando a base conceitual e algumas pesquisas relevantes sobre os temas; e apresenta-se também algumas pesquisas que abordam as duas temáticas.

No capítulo 3 aborda-se o método utilizado para desenvolver a pesquisa, a caracterização e o delineamento da pesquisa, a população e a amostra da pesquisa, os aspectos éticos, a coleta e a análise de dados. No capítulo 4 são apresentados os resultados e discutidos

de acordo com a base teórica que consta neste trabalho. Por fim, no capítulo 5 contempla-se as considerações finais deste estudo, sintetizando os principais achados e conclusões, assim como as limitações do estudo e sugestão de estudos futuros.

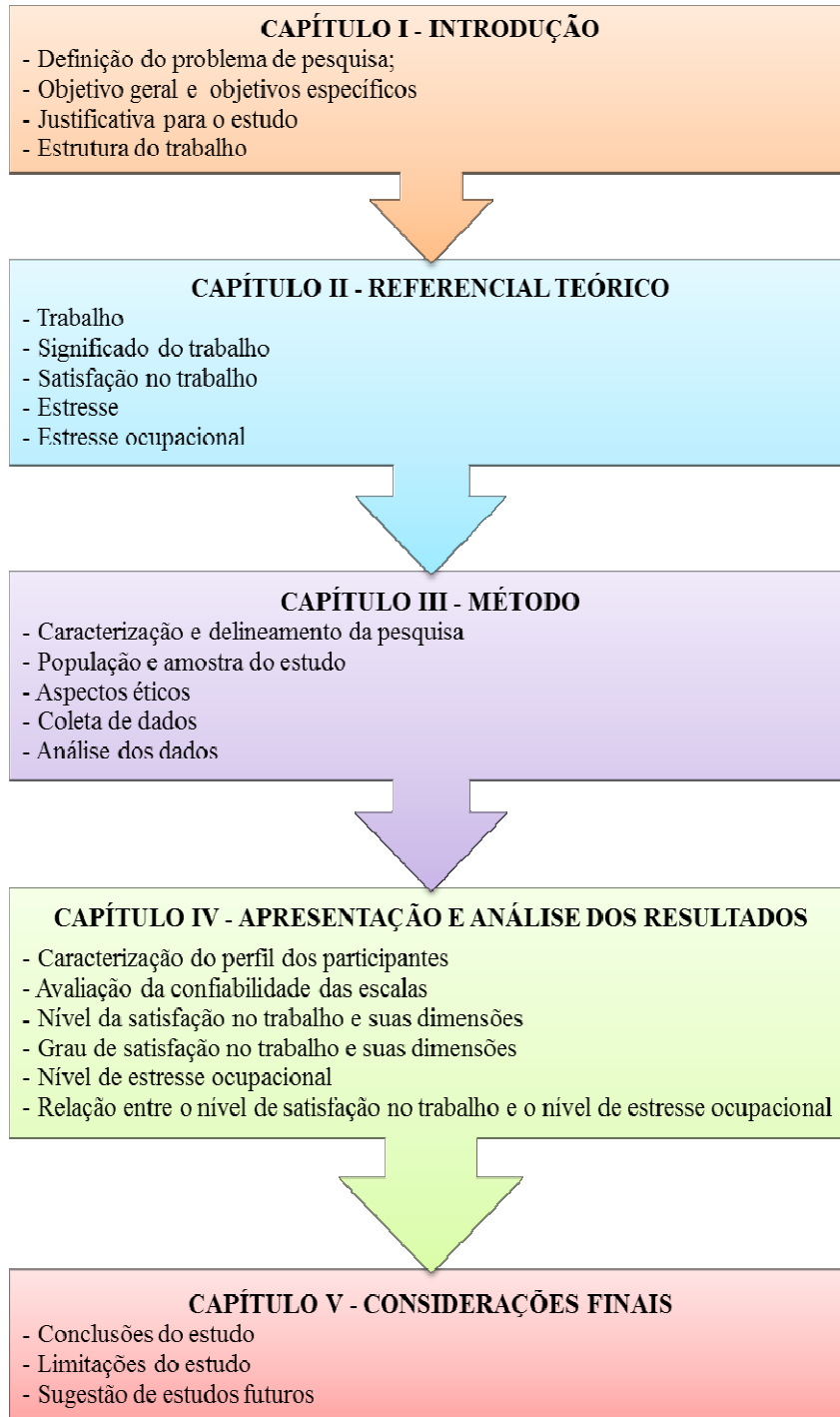


Figura 1 – Estrutura da dissertação

Fonte: Elaborado pela autora.

Após apresentar a estrutura da dissertação, no próximo capítulo aborda-se a fundamentação teórica acerca dos temas que permeiam o presente estudo: trabalho, significado do trabalho, satisfação no trabalho, estresse, e estresse ocupacional.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Para embasar o estudo este capítulo apresenta-se a pesquisa realizada na literatura acerca dos seguintes temas: trabalho, significado do trabalho, satisfação no trabalho, estresse, e estresse ocupacional. Assim como, estudos sobre os temas satisfação no trabalho e estresse ocupacional.

2.1 Trabalho

As mudanças sociais, econômicas e tecnológicas impactaram diretamente na evolução e no significado do trabalho. O uso do termo "trabalho" remete a dois grandes eixos de significados antagônicos. O primeiro está relacionado à noção de sacrifício, carga, fardo, algo esgotante para quem realiza. Dessa forma, "dar trabalho" significa investir esforços, atenção, que pode causar transtorno ou preocupação. Percebe-se que o termo está associado à noção de punição, prevalecendo o sentido negativo do trabalho. Essa concepção se relaciona diretamente com o termo latino que originou a palavra trabalho, sendo *tripalium* um instrumento de tortura; *tripaliare*, trabalhar e *tripalium*, martirizar (BASTOS; PINHO; COSTA, 1995).

Já no segundo eixo, o trabalho passa a possuir uma visão positiva, sendo percebido como uma aplicação das capacidades humanas e responsável pela condição humana. Está diretamente relacionado à noção de empenho, esforço para atingir determinado objetivo. Sendo assim, "trabalhar algo" significa fazer com cuidado, esmerar-se na ação e execução de uma determinada tarefa. Sob o viés da tradição cristã e com a Reforma Protestante, ele passa a ser percebido como um instrumento de salvação e uma maneira de realizar a vontade divina (BASTOS; PINHO; COSTA, 1995).

Para Borges e Tamayo (2001), o trabalho é rico de sentido social e individual, propicia a subsistência, cria sentido existencial e contribui para a estruturação da personalidade e da identidade. É a categoria central da organização da sociedade, com ocupações e classificações diversas. Mesmo considerando o sentido econômico de trabalho remunerado em organizações formais, continua sendo diversificado, ambíguo e complexo. Atribuir significado consiste

num processo subjetivo realizado por cada indivíduo, de forma que sua intencionalidade e suas habilidades cognitivas são implicadas e, simultaneamente, deixa as marcas da sua inserção no mundo. Para o presente estudo será adotado o conceito de trabalho definido por Borges e Tamayo (2001).

2.2 Significado do trabalho

Os significados do trabalho, segundo Andrade, Tolfo e Dellagnelo (2012), são construídos coletivamente em determinado contexto histórico, econômico e social. Segundo as autoras, os primeiros estudos empíricos sobre significado do trabalho foram realizados por Hackman e Oldham no ano de 1975, quando buscavam relacionar a qualidade de vida no trabalho e o significado deste, possibilitando concluir que o trabalho com significado possui três características fundamentais: (a) variedade de tarefas – relacionada ao grau em que a função requer uma variedade de competências necessárias para desenvolver o trabalho; (b) trabalho não alienante – visão não fragmentada do processo, possuindo finalidade, valor, possibilitando autonomia, liberdade e independência para determinar a maneira como as tarefas são realizadas; e (c) significado da tarefa – grau em que a tarefa tem um impacto na vida de outras pessoas tanto na organização quanto na sociedade.

Para Borges (1999) foi a partir da década 80 que a linha de pesquisa sobre significado do trabalho vem se consolidando no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho. O *Meaning of Working International Research Team* (MOW) foi um dos primeiros grupos a estudar o significado do trabalho, dividindo-o em três dimensões: centralidade no trabalho, normas sociais e resultados valorizados no trabalho.

Numa perspectiva cognitivista, Bastos, Pinho e Costa (1995) afirmam que o significado do trabalho parte da experiência cotidiana dos indivíduos, sendo base para a construção de percepções e conhecimentos acerca do mundo. Trata-se, portanto, de um conceito individual e social, fortemente relacionado a fatores socioculturais e características individuais.

Já para Borges (1997), o significado do trabalho é construído no processo de socialização, momento em que os indivíduos se apropriam de conteúdos ideológicos, dos aspectos que fazem parte da estrutura social das organizações e dos aspectos socioeconômicos das ocupações e do ramo de atividade.

Borges e Tamayo (2001) propuseram um modelo de estrutura cognitiva de significado do trabalho, composto por quatro facetas: centralidade do trabalho, atributos valorativos (o que deve ser), atributos descritivos (o que é) e hierarquia dos atributos. A centralidade do trabalho refere-se a autoimagem, comprometimento, respostas comportamentais e afetivas ao trabalho, enfim, à importância que o indivíduo confere ao trabalho em relação a outras esferas, como família, religião, lazer e comunidade. Os atributos valorativos são as características definidas para o trabalho resultando na definição de como deve ser e os seus valores. Os atributos descritivos designam como o trabalho realmente é, seria a representação mental elaborada por cada pessoa. Hierarquias de atributos são os arranjos individuais, na organização dos diversos atributos valorativos e descritivos de acordo com a sua ordem de importância. Costa (2007) aborda que os fenômenos que envolvem o contexto de trabalho têm sido muito discutido, principalmente os mais afetados pelas transformações organizacionais contemporâneas. Tais transformações desafiam as organizações a buscarem estratégias para a formação de novas relações de trabalho, tentando fortalecer seu significado na vida dos indivíduos e nas sociedades.

A partir do exposto, percebe-se que o entendimento do significado do trabalho e da influência dos elementos que o constituem são importantes para desvendar os fatores que interferem na obtenção de uma melhor relação entre o trabalhador e a organização.

2.3 Satisfação no trabalho

Desde as primeiras décadas do século XX, o tema satisfação no trabalho vem despertando o interesse de pesquisadores da área do comportamento organizacional. Isso, em função da necessidade em se compreender os sentimentos envolvidos entre os colaboradores e a relação entre a satisfação e o processo motivacional. Nesse período, os pesquisadores defendiam que o tema era um componente da motivação responsável por determinados comportamentos importantes para a empresa, tais como aumento de desempenho, aumento da produtividade, redução de faltas, índices de acidentes e de rotatividade. Sendo assim, a satisfação era considerada a causa de determinado comportamento no trabalho, influenciando diretamente no sucesso ou fracasso da organização (SIQUEIRA, 2008; FIGUEIREDO, 2012).

Nos anos de 1970 e 1980, Figueiredo (2012) explica que as pesquisas relacionadas ao tema passaram a focar na identificação das dimensões que a constitui, como salário,

promoção, supervisão, método de trabalho, assim como na forma que esses fatores se relacionam. As características dos colaboradores também foram consideradas, bem como o contexto no qual estava sendo desenvolvido o estudo.

Segundo Siqueira e Gomide Júnior (2004), outra concepção de estudo refere-se à relação da satisfação no trabalho com pressupostos humanistas e sociais, que buscam, das empresas, uma maior responsabilidade social. Para os pesquisadores, mensurar os níveis de satisfação poderia ser uma forma de monitorar o quanto as empresas conseguem promover a saúde e o bem-estar dos colaboradores. Essa concepção parte do princípio de que os sentimentos oriundos do contexto são extensivos à vida pessoal, familiar e social dos indivíduos, influenciando os níveis de bem-estar, saúde física e mental.

Martinez e Paraguay (2003) comentam que houve uma evolução na concepção do tema. Inicialmente, considerava-se que o trabalhador reagia mecanicamente a fatores externos e que a satisfação estava ligada diretamente ao salário. Depois, surgiu a concepção que considera a interação entre aspectos psicossociais e a subjetividade, produzindo diferentes níveis de satisfação e influenciando diretamente a qualidade de vida, o comportamento e a saúde do indivíduo, além de apresentar consequências para a organização.

Gondim e Siqueira (2004) salientam que, nos anos de 1990, as pesquisas focaram nas emoções oriundas do ambiente de trabalho, como afetos, ânimo e emoções, reduzindo-se a visão abrangente das pesquisas anteriores. Os achados foram importantes, pois fundamentaram a compreensão a respeito de estresse, *burnout* e saúde dos trabalhadores. Ferreira e Siqueira (2005) comentam que a definição de satisfação no trabalho apresenta várias abordagens. Para Spector (2012), é uma variável de atitude que reflete como a pessoa se sente com relação ao trabalho, considerando-se vários fatores envolvidos em sua rotina, como colegas, salário, natureza do trabalho e supervisor.

De acordo com Siqueira e Gomide Júnior (2004), no século XXI, o conceito de satisfação está vinculado à afetividade no ambiente de trabalho, isto é, um vínculo afetivo do indivíduo com o trabalho. Siqueira (2008) complementa que a satisfação no trabalho refere-se à compreensão do quanto o colaborador vivencia experiências prazerosas na organização. Já Caldas et al. (2013), considera como um antecedente de desempenho profissional, usada como indicador de saúde.

Outro conceito de satisfação no trabalho é apresentado por Rothmann e Cooper (2009), o qual consiste no estado emocional prazeroso, positivo, resultante do julgamento do trabalho ou da experiência de alguém. Os principais fatores que influenciam a satisfação estão relacionados à organização, aos grupos e às pessoas. Figueiredo (2012) reforça que, alguns

autores, consideram o conceito de difícil compreensão, em função da sua subjetividade, pois reflete experiências e percepções do colaborador, representando aspectos de sua vida individual, influenciando não só as condições de trabalho como a situação econômica e social, repercutindo na sua vida laboral.

Marqueze e Castro Moreno (2005) compreendem que estar ou não satisfeito em relação ao trabalho incide em diferentes consequências, tanto pessoais quanto profissionais, afetando diretamente o comportamento, a saúde e o bem-estar do trabalhador.

Outro fator relevante que é destacado por Siqueira (2008) refere-se às pesquisas realizadas, que, até então, revelavam características pessoais dos trabalhadores e do ambiente físico, assim como a estrutura da organização, porém, pouco contribuíram para explicar as variações nos níveis de satisfação. Em contrapartida, outros estudos brasileiros, segundo esse autor, apontam grande influência dos fatores do contexto sócio-organizacional, como valores, percepção de justiça, suporte e reciprocidade nas relações de trocas sociais e econômicas entre os colaboradores e a empresa. Percebe-se que a satisfação no trabalho é sensível às políticas e práticas gerenciais, principalmente as que envolvem a distribuição de retornos, demonstrando o quanto a empresa está comprometida com a equipe, com o seu bem-estar e o quanto ela estaria disposta a retribuir seus esforços. Assim, parece correto afirmar que, ao conhecer as causas e as consequências da satisfação no trabalho, é possível, ao gestor, conduzir esses fatores de forma a contribuir com resultados cada vez mais benéficos à empresa, interferindo, inclusive, na eficiência dos seus colaboradores.

Visando mensurar a satisfação no trabalho, pesquisadores elaboraram e validaram vários instrumentos ao longo do tempo. Martins e Santos (2006) mencionam que o instrumento de medida de satisfação no trabalho mais antigo é o de Brayfield e Rothe, de 1951, e que pode ter sido o mais utilizado e o que tenha maior impacto na literatura da área.

Outro instrumento importante, segundo Spector (2012), é o Índice Descritivo do Trabalho (IDT), de Smith, Kendall e Hullin, de 1969, sendo também utilizado em muitas pesquisas. Esse instrumento avalia cinco dimensões da satisfação no trabalho: trabalho, salário, oportunidades de promoção, supervisão e colegas de trabalho; é constituído por 72 itens com possibilidade de três respostas: sim, não e talvez.

Valle (2007) abordam o instrumento *Job Diagnostic Survey* (JDS), elaborado por Hackman e Oldham, em 1976, o qual foi considerado, pela literatura, como um dos mais abrangentes instrumentos para mensurar o nível de satisfação no trabalho. O instrumento identifica cinco fatores denominados de características essenciais ao cargo, divididas em:

variedade de habilidades, identidade da tarefa, significância da tarefa, autonomia e *feedback*. Possui 83 questões e utiliza escala tipo Likert de sete pontos.

Segundo Neves (2012), um dos primeiros instrumentos elaborados e validados no contexto nacional foi o de Siqueira em 1978, chamado Questionário de Medida de Satisfação no Trabalho (QMST). Após análise fatorial, o instrumento permaneceu com 80 itens e sete fatores, sendo eles: satisfação geral, desgaste físico e psicológico, *status* da função, localização da empresa, benefícios compensadores, reconhecimento e desenvolvimento pessoal.

Mais recentemente, Martins e Santos (2006) revalidaram a Escala de Satisfação no Trabalho, elaborada, anteriormente, por Martins, em 1984. Após readaptá-la semanticamente e revalidá-la, a escala ficou composta por 45 itens reunidos em seis constructos, que são: satisfação com o suporte organizacional, insatisfação com a falta de suporte psicossocial, satisfação com a utilidade social da organização e do trabalho, satisfação com relacionamento afetivo no trabalho, satisfação com o reconhecimento profissional e insatisfação com a sobrecarga de trabalho.

Já Siqueira (2008) desenvolveu a Escala de Satisfação no Trabalho (EST) a partir de uma visão multidimensional, onde a expressão “satisfação no trabalho” refere-se à totalização do quanto o indivíduo que trabalha vivencia experiências prazerosas no contexto das organizações. Desse modo, cada uma das cinco dimensões de satisfação no trabalho compreende uma origem de tais experiências prazerosas sendo, portanto, utilizadas as expressões “satisfação com...” (o salário, os colegas, a chefia, as promoções e o próprio trabalho). Mensurar a satisfação no trabalho significa avaliar o quanto investimentos realizados por parte da empresa, como salários e promoção, o quanto a convivência com os colegas e as chefias e o quanto a realização das tarefas propiciam, ao colaborador, sentimentos positivos. Na Figura 2, visualizam-se as cinco dimensões da escala, as respectivas características, e o nível de precisão de cada dimensão.



Figura 2 – Cinco dimensões da Escala de Satisfação no Trabalho

Fonte: Adaptado de Siqueira (2008).

Siqueira (2008) alerta que é importante que o instrumento para medir satisfação permita avaliar não um amplo leque de dimensões do trabalho, mas os aspectos que a teoria aponta como dimensões do conceito de satisfação. Deve ser de fácil aplicação, permitindo aos trabalhadores compreender o que se solicita, escolhendo suas respostas com tranquilidade. O instrumento também permite a transformação dos dados em resultados que possam ser interpretados tanto no âmbito da pesquisa científica quanto na prática gerencial.

No contexto do presente estudo adotar-se-á a Escala de Satisfação no Trabalho (EST) de Siqueira (2008), por já ter sido validada no Brasil e por se entender como a mais adequada

à realidade dos policiais militares, além de não ser extensa, o que poderia prejudicar o tempo de concentração para determinar a resposta que melhor representa a situação em cada questão da respectiva dimensão.

A partir do exposto, percebe-se que a satisfação no trabalho depende do quanto as várias dimensões estão sendo atendidas. Assim, deve-se monitorar frequentemente o índice dessas dimensões, pois impacta diretamente nos resultados esperados da equipe. A falta da satisfação acarreta aspectos negativos, como absenteísmo, rotatividade de pessoal, além de baixo desempenho do colaborador (ROTHMANN; COOPER, 2009).

2.3.1 Estudos sobre satisfação no trabalho

White et al. (2010) deram prosseguimento a uma pesquisa realizada há seis anos com recrutas que ingressavam na carreira policial, cujo objetivo foi o de analisar as motivações para se tornar um policial e a satisfação no trabalho após esse período na profissão. Os resultados encontrados mostraram que as motivações permaneceram altamente estáveis ao longo do tempo, independentemente de raça, etnia e gênero. Os autores descobriram, também, que os oficiais masculinos brancos eram mais propensos a relatar baixa satisfação e que não há uma ligação entre baixa satisfação e motivações não cumpridas. Além disso, os oficiais insatisfeitos eram muito menos propensos a expressarem forte comprometimento com a profissão por meio de suas motivações originais, sugerindo que o baixo comprometimento pode levar posteriormente à baixa satisfação.

Nalla, Rydberg e Mesko (2011) buscaram examinar o impacto de fatores organizacionais e ambientais sobre a satisfação no trabalho de policiais, investigadores de polícia e oficiais eslovenos. Para isso, utilizaram o *Organizational Culture Survey Instrument*, desenvolvido por Zeitz, Johannessen e Ritchie, em 1997. Os resultados identificaram que não houve uma relação significativa entre características sociodemográficas e satisfação. Os fatores organizacionais e ambientais, como oportunidades para inovar, percepções de cooperação com o cidadão e desafios do trabalho mostraram-se causas de satisfação mais significativas do que as características sociodemográficas. Os policiais que percebem seu trabalho como de natureza mais desafiadora são significativamente mais satisfeitos do que os policiais que o consideram simples ou repetitivo.

Pesquisas têm demonstrado que as características do trabalho dos policiais são as principais fontes de satisfação. Johnson (2012) ampliou o escopo da pesquisa e considerou, também, as características demográficas e o ambiente organizacional. Foi realizada uma análise longitudinal, sendo entrevistados 292 indivíduos. Como resultado da pesquisa aplicada nos Estados Unidos, obteve que as características do trabalho dos oficiais é a principal fonte de satisfação. As características referentes ao ambiente organizacional também desempenham importante papel, porém um pouco mais fraco.

Zopiatis, Constanti e Theocharous (2014) pesquisaram a associação entre envolvimento com o trabalho, comprometimento organizacional (normativo e afetivo) e satisfação no trabalho (intrínseca e extrínseca) relacionados com a intenção de *turnover* em colaboradores de hotelaria. Foi utilizado o instrumento *Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (MSQ e short form)* e os resultados comprovaram que existe uma relação positiva entre envolvimento, os dois tipos de comprometimentos e satisfação intrínseca. Ainda, constataram associação positiva entre os dois comprometimentos e as duas satisfações. Também foram encontradas relações negativas entre comprometimento organizacional afetivo, satisfação no trabalho extrínseca e a intenção de rotatividade. Não foi evidenciada nenhuma associação negativa entre a satisfação no trabalho intrínseca e intenção de rotatividade.

De acordo com esses autores, os colaboradores com uma ligação emocional positiva com a empresa apresentaram níveis mais altos de satisfação no trabalho, bem como para outros aspectos externos. Os indivíduos que se identificam com a empresa e seus objetivos são propensos a apresentar comportamentos de comprometimento como um meio para atingir seus objetivos pessoais e, posteriormente, atingir níveis mais elevados de satisfação e resultados positivos.

No âmbito nacional, a pesquisa de Silva (2007) objetivou investigar as relações entre valores organizacionais, satisfação no trabalho e intenção de rotatividade. O público da pesquisa foram 171 colaboradores de duas empresas do ramo alimentício da cidade de Uberlândia, MG. Para mensurar a satisfação no trabalho, Silva (2007) utilizou a Escala de Satisfação no Trabalho, de Martins e Santos (2006). Foi confirmada a hipótese principal, ou seja, o modelo de valores organizacionais e satisfação no trabalho são preditores estatisticamente significativos da intenção de rotatividade. Também revelou que valores organizacionais e satisfação no trabalho exercem influência sobre a intenção de *turnover* do colaborador.

Diante desta apresentação sobre resultados obtidos de pesquisas sobre o tema em questão cabe identificá-los de modo resumido conforme o Quadro 1.

Autor(es)/ Ano	Público	Objetivo(s)	Resultados
White et al. (2010)	Recrutados (1ª fase); Policiais (2ª fase-6 anos após a 1ª fase)	Analisar as motivações para se tornar um policial e a satisfação no trabalho após seis anos na profissão.	<ul style="list-style-type: none"> - As motivações permaneceram altamente estáveis ao longo do tempo, independentemente de raça, etnia e gênero; - Oficiais masculinos brancos eram mais propensos a relatar baixa satisfação e que não há uma ligação entre baixa satisfação e motivações não cumpridas; - Oficiais insatisfeitos eram muito menos propensos a expressarem forte comprometimento com a profissão por meio de suas motivações originais, sugerindo que o baixo comprometimento pode levar posteriormente à baixa satisfação.
Nalla, Rydberg e Mesko (2011)	Policiais; Investigadores de Polícia; Oficiais Eslovenos	Examinar o impacto de fatores organizacionais e ambientais sobre a satisfação no trabalho.	<ul style="list-style-type: none"> - Não houve relação significativa entre características sociodemográficas e satisfação. - Fatores organizacionais e ambientais mostraram-se causas de satisfação mais significativas do que as características sociodemográficas. - Os pesquisados que percebem seu trabalho como de natureza mais desafiadora são significativamente mais satisfeitos do que os que o consideram simples ou repetitivo.
Johnson (2012)	Policiais (oficiais)	Analisar as características demográficas, trabalho e do ambiente organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> - As características do trabalho é a principal fonte de satisfação. - As características referentes ao ambiente organizacional também desempenham importante papel, porém um pouco mais fraco.
Zopiatis, Constanti e Theocharous (2014)	Colaboradores de hotelaria	Associar envolvimento com o trabalho, comprometimento organizacional e satisfação no trabalho relacionados com a intenção de <i>turnover</i> .	<ul style="list-style-type: none"> - Relação positiva entre envolvimento, os dois tipos de comprometimentos e satisfação intrínseca. - Associação positiva entre os dois comprometimentos e as duas satisfações. - Relações negativas entre comprometimento organizacional afetivo, satisfação no trabalho extrínseca e a intenção de rotatividade. - Não foi evidenciada nenhuma associação negativa entre a satisfação no trabalho intrínseca e intenção de rotatividade. - Colaboradores com uma ligação emocional positiva com a empresa apresentaram níveis mais altos de satisfação, bem como para outros aspectos externos. - Indivíduos que se identificam com a empresa e seus objetivos são propensos a apresentar comportamentos de comprometimento como um meio para atingir seus objetivos pessoais e, posteriormente, atingir níveis mais elevados de satisfação e resultados positivos.
Silva (2007)	Colaboradores de empresas do ramo alimentício da cidade de Uberlândia (MG).	Investigar as relações entre valores organizacionais, satisfação no trabalho e intenção de rotatividade.	<ul style="list-style-type: none"> - O modelo de valores organizacionais e satisfação no trabalho são preditores estatisticamente significativos da intenção de rotatividade. - Valores organizacionais e satisfação no trabalho exercem influência sobre a intenção de <i>turnover</i> do colaborador.

Quadro 1 – Síntese dos estudos sobre satisfação no trabalho

Fonte: Elaborado pela autora.

Apresentadas as principais pesquisas e resultados sobre a temática satisfação no trabalho passa-se para uma breve revisão teórica sobre estresse.

2.4 Estresse

Mesmo sendo um termo antigo e amplamente utilizado, a definição de estresse é um desafio para os pesquisadores no que tange a desenvolver uma definição única. Para Talarico (2009), a dificuldade centra-se tanto em relação à terminologia quanto a sua concepção inicial. Bianchi (2001) explica que o termo é usado por diversas áreas e com diferentes conotações, desde o estresse na peça mecânica até o estresse psicológico no ser humano.

Desde a pré-história, tem-se consciência de que o homem sofria de exaustão em determinados momentos, como após o trabalho, após o medo, mudanças de temperatura, fome, sede ou alguma doença. Em 1879, o fisiologista Claude Bernard explica que uma das características de todo ser vivo é a capacidade de manter seu equilíbrio interno apesar das modificações no meio ambiente, chamado de *milieu intérieur*, que seria a condição de vida livre e independente (BIANCHI, 2001).

No século XX, Hans Selye (1959) ainda como estudante de medicina, identificou que pacientes independente da etiologia apresentavam sintomas comuns como perda de apetite, perda de peso, diminuição da força muscular, vindo assim, a denominar de síndrome do estar doente. Após várias experiências, esse autor relacionou os seus achados com o conceito de estresse, como uma reação fisiológica defensiva do organismo, alterações nos órgãos do corpo humano, em resposta a um estímulo qualquer. Surgiu assim, a teoria do Estresse Biológico, e Selye passou a ser considerado o precursor da teoria do estresse.

De acordo com Talarico (2009), Selye utilizava em seus experimentos apenas os estressores físicos, como calor, frio e dor, porém, no meio científico era consensual a opinião de que os estressores cotidianos eram de natureza psicológica, pois dependiam da interpretação do indivíduo. No período pós Segunda Guerra Mundial, em 1966, Richard Lazarus introduziu o conceito de estresse psicológico como uma experiência particular do indivíduo, associado a fatores cognitivos e emocionais. Isso permitiu a interpretação da situação, se esta é estressora ou não para o indivíduo. Surge assim, o Modelo Interacionista,

no qual considera o indivíduo como ponto central na avaliação dos eventos, definindo-os como estressores ou não.

Sendo assim, conforme Bianchi (2001) o estresse ocorre se o evento for considerado estressante para o indivíduo e pode apresentar conotação negativa, como ameaça, ou conotação positiva, como desafio. Nesse modelo, são consideradas a intensidade e a resposta, promovendo equilíbrio entre a pessoa e o estressor.

Para Lazarus e Folkman (1984) e Lazarus (1995), as alterações orgânicas ligadas ao estresse possuem uma etapa biológica e uma fase que participam algumas funções cognitivas, emocionais e comportamentais, que podem influenciar na intensidade das alterações. Desta forma, o estresse é consequência de agentes externos, e também de componentes internos, cognitivos e emocionais que determinam a intensidade do estressor do evento em questão. A simples presença do evento não é suficiente para se constituir como estressor. Para que isso ocorra, é preciso que o indivíduo perceba e avalie como tal, e, sendo assim, os fatores cognitivos têm papel fundamental visto que o determinante são as respostas do indivíduo aos estímulos potencialmente estressores. Alguns eventos podem apresentar potencial estressor, mas o que determina se realmente são, está relacionado às características situacionais e pessoais que interferem no julgamento.

Para o presente estudo, optou-se pelo Modelo Interacionista, que considera o indivíduo como ser único e completo, determinante de suas reações em relação aos eventos estressores. Marras e Veloso (2012, p. 34) mencionam que a “principal preocupação dessa corrente está em compreender a relação que o indivíduo estabelece com o seu meio, os mecanismos para interagir com ele e como são interpretados os eventos ao seu redor”.

Importante ressaltar o conceito de agente estressor, que segundo Marras e Veloso (2012, p. 12), “é um elemento, fato, situação ou contexto, real e/ou percebido, que se configura para o indivíduo como uma exigência de resposta por ser entendida, consciente ou inconscientemente, como ameaçadora”. Desse modo, o agente estressor é algo pessoal, que depende de pessoa para pessoa e que envolve vários fatores de sua vivência, os quais determinarão o quanto a ação é estressora ou não para o indivíduo.

Marras e Veloso (2012) alertam ainda em relação a alguns aspectos considerados determinantes para o processo de estresse, são eles:

- Intensidade do processo: as consequências do estresse variam proporcionalmente a intensidade;
- Tempo de permanência do agente estressor: quanto maior o tempo maior o impacto do estresse no indivíduo;

- Capacidades, condição de saúde e características individuais: o indivíduo com bom estado de saúde reduzirá a capacidade do estresse em desenvolver doenças.
- Resultados das ações dos indivíduos sobre os agentes estressores: capacidade do indivíduo em lidar com as situações de forma satisfatória.

Para Limongi-França e Rodrigues (2012), as reações de estresse são naturais e necessárias para a sobrevivência do indivíduo, porém, podem se tornar prejudiciais a ele. Evidencia-se que o estresse tem a sua contribuição positiva na vida do indivíduo, no entanto, quando excede o limite suportável, torna-se maléfico à saúde física e psíquica. Após breve exposição do conceito de estresse, o próximo subtítulo aborda-se o tema estresse ocupacional.

2.4.1 Estresse ocupacional

A temática Estresse Ocupacional desenvolveu-se a partir da década de 70, no intuito de analisar as condições de trabalho, bem como suas consequências para a saúde e o desenvolvimento do indivíduo (HURRELL Jr.; SAUTER, 2011).

Paschoal e Tamayo (2004, p. 46) mencionam que o estresse ocupacional é definido “como um processo em que o indivíduo percebe demandas do trabalho como estressores, os quais, ao exceder sua habilidade de enfrentamento, provocam no sujeito reações negativas”. Ainda segundo os autores, na organização para determinado fator ser considerado estressor, este deve ser reconhecido como tal pelo colaborador. Os estressores ocupacionais têm natureza física ou natureza psicossocial, sendo este último o mais estudado e relacionado a fatores intrínsecos ao trabalho, relacionamento interpessoal, assim como a fatores ligados à carreira. Dessa forma, o estresse ocupacional passa a ser considerado como um processo no qual o colaborador percebe demandas de trabalho como estressoras e quando estas exceder a sua habilidade de enfrentamento provocam reações negativas.

Segundo Canova e Porto (2010), a literatura internacional aponta alguns fatores que predis põem ao estresse ocupacional, como a natureza da tarefa e do papel ocupacional, as características pessoais e as variáveis de natureza situacional e pessoal, como suporte social e conflitos. Por outro lado, esses autores afirmam que as pesquisas nacionais apresentam os fatores de predisposição como sobrecarga de trabalho, interferência família-trabalho, clima organizacional, gênero, prática de atividade física, valores pessoais, falta de autonomia, alto

grau de esforço físico e mental, falta de participação na tomada de decisão, riscos de segurança, suporte social e intervenções para manipular o estresse.

Marras e Veloso (2012) alertam para as consequências do estresse ocupacional que manifestam-se de diversas reações, tais como: faltas, atrasos, saídas antecipadas, ausências por questões médicas provenientes do estresse, *turnover*, retrabalhos, acidente de trabalho, e até mesmo hostilidade entre as pessoas. Os autores mencionam que é difícil mensurar os custos que o estresse ocupacional acarreta para a empresa, mas independente deste fator é obrigação da empresa zelar pela saúde física e mental de seus colaboradores.

Jex et al. (2012) ratifica afirmando que o estresse ocupacional é oneroso para as empresas em termos financeiros, em função de atendimentos médicos, afastamentos, absenteísmo, rotatividade, redução da eficácia dos colaboradores e acidentes de trabalho.

Percebe-se que, com estas pesquisas a relevância em estudar o estresse no exercício da função dos profissionais da área da Segurança Pública. Complementando, Selokar et al. (2011) afirmam que o estresse ocupacional em policiais pode apresentar como consequência a redução da produtividade, o absentismo, o aumento do número de relações de conflito com os demais, além de problemas físicos e emocionais e pouca satisfação com a vida.

Vasconcelos (2011) explica que as condições adversas de trabalho, os riscos, as jornadas de trabalho e a pressão da sociedade em busca de eficiência levam esses profissionais a doenças ocupacionais, altos índices de estresse, entre outros distúrbios. A evolução dos sintomas desencadeia o abuso de substâncias, como o álcool, à violência, ao desespero e, em casos extremos, ao suicídio.

Sendo assim, faz-se necessário mensurar o estresse ocupacional, uma das escalas utilizadas é a Escala de Estresse no Trabalho (EET), elaborada e validada por Paschoal e Tamayo (2004), de fácil aplicação em diversos ambientes de trabalho e ocupações. Ela é composta por 23 itens que formam um único fator (unifatorial), sendo que cada item aborda tanto um estressor (sobrecarga de trabalho, conflito entre papéis, ambiguidade de papéis, relacionamento interpessoal no trabalho, fatores de desenvolvimento na carreira e autonomia/controlado no trabalho) quanto uma reação emocional a este. A percepção é vista como mediadora do impacto no ambiente de trabalho. Cada um dos 23 itens é composto por uma escala de cinco opções de resposta: 1 (discordo totalmente), 2 (discordo), 3 (concordo em parte), 4 (concordo), 5 (concordo totalmente).

Segundo Paschoal e Tamayo (2004, p. 50), “os instrumentos utilizados para avaliar o estresse ocupacional consideram ou uma escala de estressores ou uma escala de reações e, quando consideram as duas, não estabelecem umnexo entre elas”. Desse modo, a EET evita

fazer duas avaliações separadas, além de considerar a percepção do indivíduo, indo de encontro às críticas que abordam estressores ou reações de forma isolada, preenchendo lacunas deixadas pelos demais instrumentos de avaliação. A EET também apresenta uma versão reduzida com 13 itens, constando os principais estressores e as reações psicológicas. Com base no exposto, definiu-se que, para a presente pesquisa, utilizar a EET, em sua versão completa, para mensurar o estresse ocupacional em policiais militares pesquisados no estado do Rio Grande do Sul.

2.4.2 Estudos sobre estresse ocupacional

Dentre várias pesquisas que estão sendo desenvolvidas a respeito de estresse ocupacional, destaca-se a desenvolvida por Selokar et al. (2011). Os autores se propuseram avaliar o estresse entre os funcionários da polícia e buscaram encontrar a associação de fatores específicos com o nível de estresse entre os policiais na cidade de Wardha, na Índia. Para isso, utilizaram o instrumento *The Professional Life Stress Test*, de Fontana, de 1989, o qual apresenta descrições verbais dos participantes de estresse percebido em escala tipo Likert de cinco pontos. Como resultados, obtiveram que 31,4% dos participantes não apresentaram estresse no local de trabalho, enquanto 66,7% dos participantes estavam suscetíveis, podendo vir a desenvolver estresse. Por fim, 1,9% demonstraram que o estresse é um problema, necessitando-se de medidas corretivas.

Ainda, nessa pesquisa, os estressores identificados foram horas de trabalho superiores à quantidade prevista, falta de recompensas, ausência de satisfação após o término do trabalho e falta de tempo suficiente para si próprio. Foram encontradas diferenças significativas no estado civil: os indivíduos divorciados ou separados apresentaram níveis mais elevados de estresse. A idade dos participantes também apresentou peculiaridades, à medida que a idade aumentava, os níveis de estresse também demonstraram elevação. Como conclusão, foi apresentada a necessidade de recursos para direcionar formas eficazes de modificar a organização da carga de trabalho e também para melhorar o ambiente organizacional.

Já Suresh et al. (2013) buscaram determinar quais eventos são percebidos como importantes fontes de estresse no trabalho da polícia. Para isso, foi desenvolvida uma pesquisa com o uso do instrumento *Police Stress Inventory (PSI)*, em que cada situação de trabalho foi elaborada a partir de entrevistas com especialistas do *National Police Academy*,

Bureau of Police Research e Development e Police Training College, incluindo vários funcionários do alto escalão da polícia da cidade de Madras e também de pesquisas na literatura. Como resultado, os pesquisadores identificaram que os policiais consideraram os aspectos organizacionais e sociais de seu trabalho mais estressantes, especialmente no que se refere à falta de tempo para a família. O estresse ocorre mais em função de fatores organizacionais do que a perigos físicos no trabalho. Assim, esforços devem ser feitos pela gestão da polícia para tomar medidas corretivas, tais como mudanças na organização de programas de formação e melhorarias nos programas de treinamento.

No âmbito nacional, Dantas et al. (2010) desenvolveram pesquisa com objetivo de verificar o nível de estresse em policiais militares. Para isso, aplicaram o Inventário de Sintomas de *Stress* para Adultos de Lipp (ISSL) em policiais militares que estão em atividade em uma unidade do batalhão no sul de Minas Gerais. Desses sujeitos, 45% apresentaram estresse em algum nível, com predominância da fase de resistência. Em relação ao gênero, policiais militares do sexo feminino apresentaram mais estresse. Quanto à função, policiais da área administrativa apresentaram estresse. Segundo a idade, o estresse foi identificado com maior concentração entre 25 e 41 anos. Dessa forma, percebe-se que esses profissionais necessitam de maior atenção visto que o índice de estresse observado foi elevado.

Soares e Miranda (2012) desenvolveram pesquisa com objetivo de identificar, descrever e analisar a percepção que policiais militares atuantes na administração de um Batalhão da Polícia Militar do interior do estado de Minas Gerais. A fim de atingir o objetivo proposto, foi utilizada a Escala de Estresse no Trabalho (EET) de Paschoal e Tamayo (2004).

Em relação aos policiais que exercem atividade administrativa, verificou-se que estes apresentaram baixa percepção de estressores, sendo os principais: escalas extras, volume de trabalho e falta de estrutura logística. Já os policiais com cargo de oficiais apresentaram nível 3 de estresse percebido, destacando-se as informações: “Tenho me sentindo incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional” e “O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa-me nervoso” (cf. SOARES; MIRANDA, 2012). O trabalho apresentou, também, uma questão aberta, que demonstrou os estressores relacionados a reconhecimento profissional, fatores de relacionamento pessoal, características pessoais, estrutura logística deficiente, serviços extraordinários, sobrecarga de trabalho associada ao tempo limitado para executá-las. Entre as mulheres, observou-se maior frequência de situações consideradas estressoras do que entre os homens (Ibid.).

Outra pesquisa realizada no Rio Grande do Sul é de Freitas (2013), intitulada *Estresse, Coping e Síndrome de Burnout em Policiais Rodoviários Federais*, cujo objetivo foi de

analisar as relações entre dados sociodemográficos, nível de estresse, estratégias de *coping* e a ocorrência da Síndrome de Burnout em Policiais Rodoviários Federais. Para mensurar o estresse foi utilizada a Escala de Estresse no Trabalho (EET), composta por 23 itens e validada por Paschoal e Tamayo (2004), aplicada em Policiais Rodoviários Federais da região central do estado do Rio Grande do Sul. Os resultados foram de 73,08% em alto estresse e 26,92% em baixo estresse; as estratégias mais utilizadas foram a resolução de problemas; e os indicativos da Síndrome de *Burnout* foram de 3,84% dos pesquisados. Assim, verifica-se a importância do trabalho em difundir o conhecimento acerca dessa categoria profissional, o que poderá acarretar em melhores condições de trabalho e de saúde. Para uma melhor compreensão das temáticas dos estudos neste trabalho, aborda-se a seguir os estudos sobre satisfação no trabalho e estresse ocupacional.

Após apresentação dos resultados obtidos de pesquisas sobre o estresse cabe identificá-los de modo resumido conforme o Quadro 2.

Autor(es)/Ano	Público	Objetivo(s)	Resultados
Selokar et al. (2011)	Policiais da cidade de Wardha, na Índia.	Avaliar o estresse entre os funcionários da polícia; Associar fatores específicos com o nível de estresse entre os policiais.	<ul style="list-style-type: none"> - 31,4% dos participantes não apresentaram estresse no local de trabalho, - 66,7% dos participantes estavam suscetíveis, podendo vir a desenvolver estresse. - 1,9% demonstraram que o estresse é um problema, necessitando-se de medidas corretivas. - Estressores: horas de trabalho superiores à quantidade prevista, falta de recompensas, ausência de satisfação após o término do trabalho e falta de tempo suficiente para si próprio. - Indivíduos divorciados ou separados apresentaram níveis mais elevados de estresse. - À medida que a idade aumentava, os níveis de estresse também demonstraram elevação.
Suresh et al. (2013)	Alto escalão da polícia da cidade de Madras.	Determinar quais eventos são percebidos como importantes fontes de estresse no trabalho da polícia.	<ul style="list-style-type: none"> - Policiais consideraram os aspectos organizacionais e sociais de seu trabalho mais estressantes, especialmente no que se refere à falta de tempo para a família. - O estresse se deve mais a fatores organizacionais do que a perigos físicos no trabalho.
Dantas et al. (2010)	Policiais militares do sul de Minas Gerais.	Verificar o nível de estresse em policiais militares.	<ul style="list-style-type: none"> - 45% dos policiais apresentaram estresse em algum nível, com predominância da fase de resistência. - Policiais militares do sexo feminino apresentaram mais estresse. - Policiais da área administrativa apresentaram estresse. - Policiais com 25 a 41 anos apresentaram maior concentração de estresse.

Continuação...

Autor(es)/Ano	Público	Objetivo(s)	Resultados
Soares e Miranda (2012)	Policiais militares do interior do estado de Minas Gerais.	Identificar, descrever e analisar a percepção que policiais militares atuantes na administração de um Batalhão da Polícia Militar do interior do estado de Minas Gerais.	<ul style="list-style-type: none"> - Policiais que exercem atividade administrativa apresentaram baixa percepção de estressores, sendo os principais: escalas extras, volume de trabalho e falta de estrutura logística. - Policiais com cargo de oficiais apresentaram nível 3 de estresse percebido, destacando-se as informações: “Tenho me sentindo incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional” e “O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa-me nervoso” - Estressores: relacionados a reconhecimento profissional, fatores de relacionamento pessoal, características pessoais, estrutura logística deficiente, serviços extraordinários, sobrecarga de trabalho associada ao tempo limitado para executá-las. - Maior frequência de situações consideradas estressoras nas mulheres do que nos homens.
Freitas (2013)	Policiais Rodoviários Federais da região central do Rio Grande do Sul	Analisar as relações entre dados sociodemográficos, nível de estresse, estratégias de <i>coping</i> e a ocorrência da Síndrome de <i>Burnout</i> em Policiais Rodoviários Federais.	<ul style="list-style-type: none"> - 73,08% dos policiais apresentaram alto estresse; - 26,92% apresentaram baixo estresse; - Estratégia de <i>coping</i> mais utilizada foi a resolução de problemas; - Indicativos da Síndrome de <i>Burnout</i> em 3,84% dos pesquisados.

Quadro 2 – Síntese dos estudos sobre estresse ocupacional

Fonte: Elaborado pela autora.

Neste tópico procurou-se relatar brevemente algumas das principais pesquisas e resultados sobre a temática estresse, passa-se para análise dos estudos sobre satisfação no trabalho e estresse ocupacional.

2.5 Estudos sobre satisfação no trabalho e estresse ocupacional

Nesse tópico, apresentam-se pesquisas nacionais e internacionais que relacionam os temas satisfação no trabalho e estresse ocupacional. Inicia-se por Holt e Blevins (2011), que

afirmam que uma quantidade significativa de pesquisas tem sido desenvolvida com foco nas reações ocupacionais de policiais e funcionários do sistema de justiça criminal, porém, poucas são direcionadas aos analistas forenses. Por isso, os autores buscaram identificar a satisfação no trabalho e o estresse nas experiências de uma amostra de 56 analistas forenses certificados pelo *Federal Law Enforcement Training Center*, em Glynco, Georgia. Os resultados demonstraram que os analistas vivenciaram um nível moderado de estresse no trabalho, altos níveis de satisfação no trabalho, e utilizaram estratégia de enfrentamento pró-social para lidar com essas tensões. Outro resultado interessante foi de que as mulheres apresentaram menor índice de estresse do que os homens, dado que consideraram contraditório em relação a pesquisas anteriores. Identificaram, também, que os indivíduos mais jovens apresentaram maior nível de estresse no trabalho.

Fernandes (2012), em sua dissertação, na Universidade de São Francisco, teve como objetivo investigar a relação entre satisfação no trabalho e vulnerabilidade ao estresse, e, por fim, verificar qual o melhor preditor para a satisfação no trabalho. Participaram da pesquisa 116 professores de duas escolas públicas do interior de Minas Gerais que responderam a dois instrumentos, a Escala de Satisfação no Trabalho, de Sisto e Cecilio-Fernandes, elaborada em 2011, composta por três fatores, benefícios, condições de trabalho e características da ocupação, e a Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho (EVENT), de Sisto, Baptista, Noronha e Santos, desenvolvida em 2007, também com três dimensões: clima e funcionamento organizacional, pressão no trabalho, e infraestrutura e rotina. Os resultados indicaram que os professores são mais satisfeitos e menos vulneráveis ao estresse em seu ambiente de trabalho. Além disso, a satisfação se relacionou negativamente e significativamente com a vulnerabilidade ao estresse, o que permite compreender que quanto maior a satisfação do professor menos vulnerável ele se apresenta. Por fim, foi realizada a análise de regressão que mostrou que o escore geral da Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho explicou 24,7% da Escala de Satisfação no Trabalho. Na análise de regressão encontrou-se que o fator clima e funcionamento organizacional é o melhor preditor para a Escala de Satisfação no Trabalho, ao lado do escore total de vulnerabilidade.

Seklecka, Marek e Lacala (2013) investigaram satisfação no trabalho, causas e fontes de estresse no trabalho e as formas específicas de enfrentamento em 80 profissionais de uma empresa de terceirização do serviço de contabilidade, localizada na Polônia. Os resultados do estudo revelaram dois fatores de satisfação no trabalho: 1) satisfação relacionada ao trabalho associada à oportunidade de desenvolvimento profissional e 2) satisfação relacionada ao trabalho associada ao modelo organizacional. Em relação ao estresse no trabalho foram

encontrados os seguintes fatores: 1) estresse associado com a função da profissão, 2) exigências do trabalho em relação à vida privada e familiar, 3) falta de oportunidades para a promoção ou reconhecimento no trabalho, 4) falta de oportunidades para o desenvolvimento profissional, e 5) tipo de gestão da organização. Assim, pode-se dizer que os resultados do estudo indicam que as fontes de estresse no trabalho, percebidas pelos pesquisados, são exclusivas para esse grupo profissional e específico para esse setor de atividade. Segundo os autores, as pesquisas futuras precisam se concentrar na análise comparativa do estresse no trabalho em empresas de terceirização em diferentes culturas.

Já Lelis (2013), em sua dissertação realizada junto a Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP identificou o nível de estresse e o nível de satisfação relacionado ao trabalho, além de verificar se existe relação entre estresse ocupacional e satisfação no trabalho de gestores da área comercial. A pesquisa foi aplicada em 114 gestores comerciais. Para mensurar o nível de estresse, a pesquisa utilizou a Escala de Estresse no Trabalho (EET), de Paschoal e Tamayo (2004), que obteve um nível de 2,24 considerado estresse mediano. Foram identificados os seguintes fatores estressores: tempo insuficiente para realizar o volume de trabalho, deficiência nos treinamentos para capacitação profissional e deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais. Em relação à satisfação no trabalho utilizou a Escala de Satisfação no Trabalho (EST), de Siqueira (2008), que classificou o estado de satisfação dos gestores como indiferente – nem satisfeitos, nem insatisfeitos. Considerando as cinco dimensões de satisfação no trabalho, a insatisfação se concentrou em relação ao salário e as demais dimensões se mantiveram com estado de indiferença.

Lelis (2013) também constatou que o estresse apresentou correlação negativa e estatisticamente significativa em relação às cinco dimensões de satisfação no trabalho. Isso quer dizer que quanto maior o estresse, menor será a satisfação. Os resultados demonstraram a importância da organização e das pessoas envolvidas em tratar a questão do estresse e da satisfação a fim de alcançarem um patamar de excelência nos resultados.

Após apresentação dos resultados obtidos de pesquisas sobre satisfação no trabalho e estresse ocupacional é pertinente fazer um Quadro Resumo (Quadro 3) para que se possa visualizar mais objetivamente os principais resultados de cada estudo.

Autor(es)/Ano	Público	Objetivo(s)	Resultados
Holt e Blevins (2011)	Analistas Forenses	Identificar a satisfação no trabalho e o estresse de analistas forenses certificados pelo <i>Federal Law Enforcement Training Center</i> , em Glynco, Georgia.	<ul style="list-style-type: none"> - Nível moderado de estresse no trabalho, - Altos níveis de satisfação no trabalho, - Utilizaram estratégia de enfrentamento pró-social para lidar com essas tensões. - Mulheres apresentaram menor índice de estresse do que os homens. - Indivíduos mais jovens apresentaram maior nível de estresse no trabalho.
Fernandes (2012)	Professores de duas escolas públicas do interior de Minas Gerais.	Investigar a relação entre satisfação no trabalho e vulnerabilidade ao estresse. Verificar qual o melhor preditor para a satisfação no trabalho.	<ul style="list-style-type: none"> - Os professores são mais satisfeitos e menos vulneráveis ao estresse em seu ambiente de trabalho. - A satisfação se relacionou negativamente e significativamente com a vulnerabilidade ao estresse, o que permite compreender que quanto maior a satisfação do professor menos vulnerável ele se apresenta. - O escore geral da Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho explicou 24,7% da Escala de Satisfação no Trabalho. - O fator clima e funcionamento organizacional é o melhor preditor para a Escala de Satisfação no Trabalho, ao lado do escore total de vulnerabilidade.
Seklecka, Marek e Lacala (2013)	Profissionais de uma empresa de terceirização do serviço de contabilidade.	Investigar satisfação no trabalho, causas e fontes de estresse no trabalho e as formas específicas de enfrentamento em profissionais de uma empresa de terceirização do serviço de contabilidade, localizada na Polônia.	<ul style="list-style-type: none"> - Fatores relacionados a satisfação no trabalho: 1) satisfação relacionada ao trabalho associada à oportunidade de desenvolvimento profissional e 2) satisfação relacionada ao trabalho associada ao modelo organizacional. - Fatores relacionados ao estresse no trabalho: 1) estresse associado com a função da profissão, 2) exigências do trabalho em relação à vida privada e familiar, 3) falta de oportunidades para a promoção ou reconhecimento no trabalho, 4) falta de oportunidades para o desenvolvimento profissional, e 5) tipo de gestão da organização.
Lelis (2013)	Gestores da área comercial.	Identificar o nível de estresse e o nível de satisfação relacionado ao trabalho, além de verificar se existe relação entre estresse ocupacional e satisfação no trabalho de gestores da área comercial.	<ul style="list-style-type: none"> - Nível médio de estresse. - Fatores estressores: tempo insuficiente para realizar o volume de trabalho, deficiência nos treinamentos para capacitação profissional e deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais. - Estado de indiferença (nem satisfeitos, nem insatisfeitos) em relação a satisfação no trabalho. - Insatisfação se concentrou em relação ao salário e as demais dimensões se mantiveram com estado de indiferença. - O estresse apresentou correlação negativa e estatisticamente significativa em relação às cinco dimensões de satisfação no trabalho. Isso quer dizer que quanto maior o estresse, menor será a satisfação.

Quadro 3 – Síntese dos estudos sobre satisfação no trabalho e estresse ocupacional

Fonte: Elaborado pela autora.

Apresentadas as principais pesquisas e resultados sobre as temáticas, satisfação no trabalho e estresse ocupacional, no próximo capítulo, aborda-se o método adotado para atingir os objetivos do presente estudo.

3 MÉTODO

Neste capítulo apresenta-se os procedimentos metodológicos adotados nesta pesquisa. Primeiramente faz-se a caracterização do estudo, depois o delineamento da pesquisa e apresenta-se o desenho de pesquisa e a instituição objeto de estudo, bem como a população e a amostra. Na sequência o protocolo de pesquisa e os aspectos éticos adotados e o método empregado na coleta de dados para o tratamento e a análise dos dados.

3.1 Caracterização e delineamento da pesquisa

Trata-se de uma pesquisa de natureza descritiva, que, segundo Gil (2007, p. 42), tem “como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relação entre variáveis”. A pesquisa descritiva caracteriza-se, também, pelas técnicas de coletas de dados, dentre elas, o questionário.

Já a abordagem da pesquisa é quantitativa. Lopes et al. (2008) a classificam assim, pois permite identificar características populacionais que podem ser quantificadas. Diehl e Tatim (2004) justificam-na pelo uso da quantificação tanto na coleta quanto no tratamento das informações por meio de técnicas estatísticas, envolvendo média, desvio padrão, coeficiente de correlação, análise de regressão. O objetivo da pesquisa quantitativa é garantir resultados e evitar distorções de análise e de interpretação, garantindo uma margem maior de segurança quanto às inferências.

O tipo de pesquisa utilizado é a *survey*, pois para Babbie (2001, p. 96) “permite enunciados descritivos sobre alguma população, isto é, descobrir a distribuição de certos traços e atributos. Nestes, o pesquisador não se preocupa com o porquê da distribuição existir, mas como que ela é”. Para esse autor, a pesquisa *survey* demonstrou atender o objetivo da pesquisa apresentando o cenário atual da Brigada Militar no estado do Rio Grande do Sul no que se refere à relação entre satisfação no trabalho e estresse ocupacional. Nesse momento, não é objetivo da pesquisa apontar as causas que levaram a tal cenário.

3.1.1 Desenho de pesquisa

A elaboração do presente estudo se fundamentou em Hair Jr. et al. (2005), a partir da divisão em três fases: formulação, execução e análise. Na primeira fase, denominada formulação, o foco é na definição da problemática, dos objetivos e da justificativa, o estado da arte e a apresentação dos modelos teóricos de satisfação no trabalho e estresse ocupacional que fundamentaram o estudo. Depois, se deu início à fase de execução, que compreende definição das estratégias e o método de pesquisa, caracterização da organização objeto de estudo, da população e da amostra, aspectos éticos e o trabalho de campo propriamente dito. Por fim, na fase de análise, contemplou-se o exame e a formulação dos resultados, bem como as conclusões do estudo.

Para uma melhor compreensão das fases descritas por Hair Jr. et al. (2005), na Figura 3 apresenta-se uma síntese da trajetória do estudo.

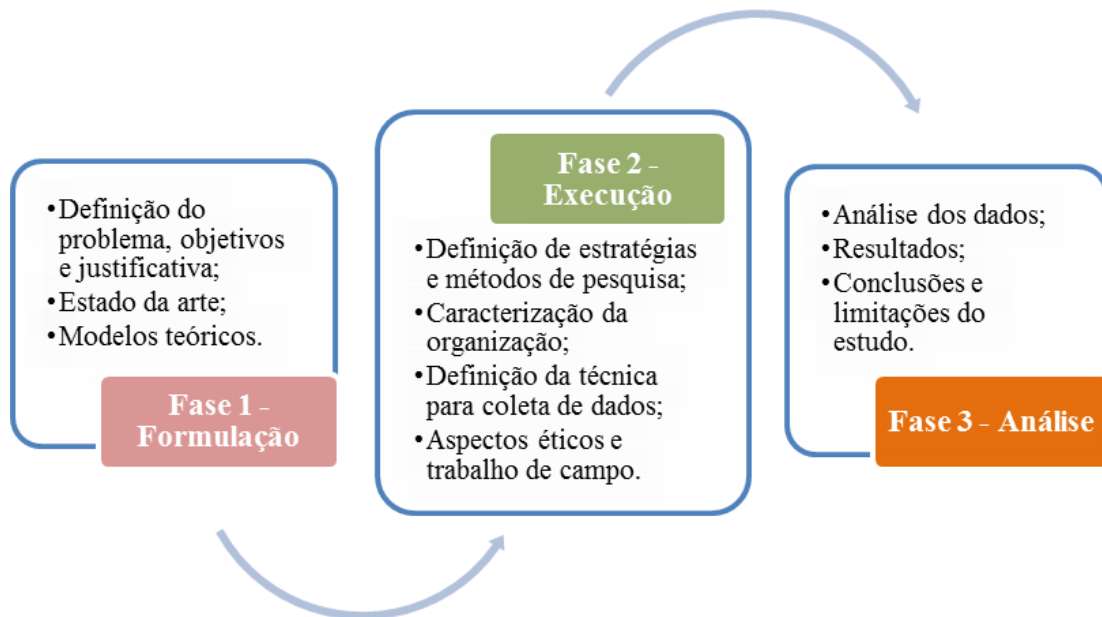


Figura 3 – Fases da pesquisa

Fonte: Adaptado de Hair Jr. et al. (2005).

A fim de facilitar o entendimento, apresenta-se o desenho de pesquisa na Figura 4, elaborado com base nos objetivos propostos.

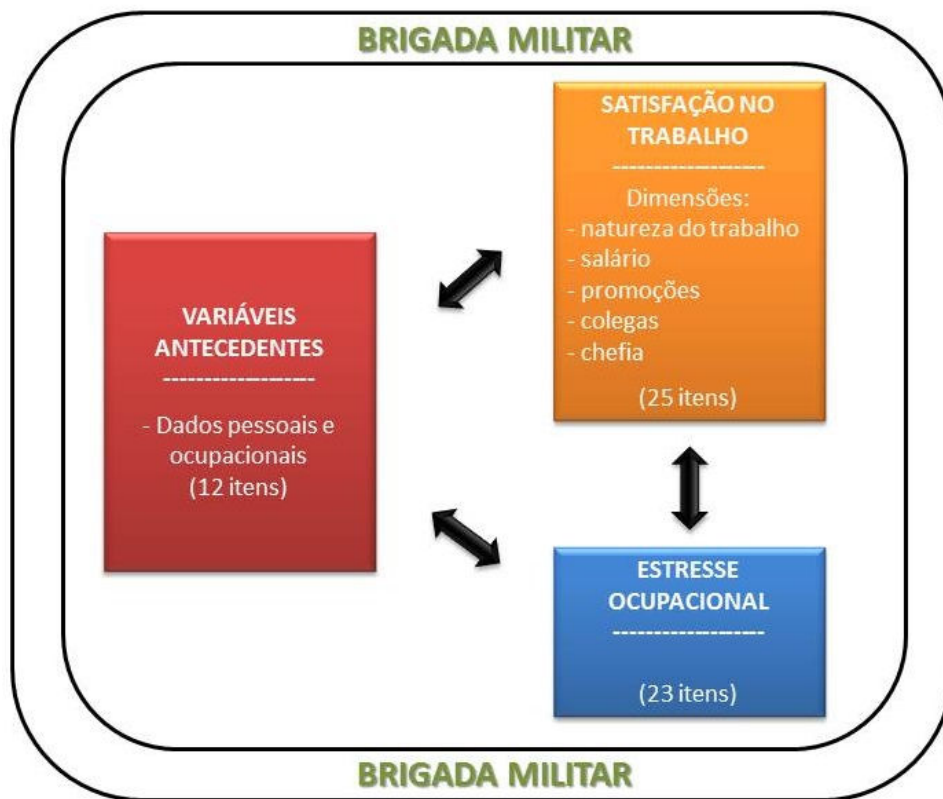


Figura 4 – Desenho da pesquisa

Fonte: Elaborado pela autora.

Na Figura 4 apresenta-se o desenho da pesquisa, a qual demonstra a relação entre as dimensões da satisfação no trabalho e o estresse ocupacional no ambiente da Brigada Militar. Assim como, a influência das cinco dimensões da satisfação no trabalho, que são: satisfação com a natureza do trabalho, satisfação com o salário, satisfação com as promoções, satisfação com os colegas e satisfação com a chefia.

3.1.2 Objeto de estudo

O presente estudo foi realizado no estado do Rio Grande do Sul, com os policiais militares, que fazem parte da Brigada Militar. De acordo com a Constituição Estadual do Estado do Rio Grande do Sul:

Art. 129 - À Brigada Militar, dirigida pelo Comandante-Geral, oficial do quadro da Polícia Militar, do último posto da carreira, de livre escolha, nomeação e exoneração

pelo Governador do Estado, incumbem a polícia ostensiva, a preservação da ordem pública, a guarda externa dos presídios e a polícia judiciária militar.

Parágrafo único - São autoridades policiais militares o Comandante-Geral da Brigada Militar, os oficiais e as praças em comando de fração destacada.

Art. 130 - À Brigada Militar, através do Corpo de Bombeiros, que a integra, competem a prevenção e combate de incêndios, as buscas e salvamento, e a execução de atividades de defesa civil.

Art. 131 - A organização, efetivo, material bélico, garantias, convocação e mobilização da Brigada Militar serão regulados em lei, observada a legislação federal.

§ 1º - A seleção, o preparo, o aperfeiçoamento, o treinamento e a especialização dos integrantes da Brigada Militar são de competência da Corporação.

§ 2º - Incumbe à Corporação coordenar e executar projetos de estudos e pesquisas para o desenvolvimento da segurança pública, na área que lhe é afeta.

Art. 132 - Os serviços de trânsito de competência do Estado serão realizados pela Brigada Militar (BRIGADA MILITAR, 2014).

De acordo com a Revista da Brigada Militar 175 anos (2012), a Brigada Militar sempre teve papel fundamental nos acontecimentos políticos e sociais mais relevantes na história do RS, como responsável pela manutenção da ordem pública. Criada durante a Guerra dos Farrapos, a Corporação sofreu uma série de transformações e recebeu diversas denominações ao longo de sua existência: Força Policial (1837 e 1873), Corpo Policial (1841 e março de 1892), Guarda Cívica (1889 e junho de 1892), Brigada Policial (junho de 1892) e, finalmente, Brigada Militar (outubro de 1892).

Segundo o sítio da Brigada Militar (2014), a fim de atingir seus objetivos, a organização possui os seguintes valores:

1. Honestidade e integridade em todas as atividades;
2. Probidade e Zelo no trato das coisas públicas;
3. Hierarquia e Disciplina nas ações e operações;
4. Ética e virtude nas relações;
5. Dedicção ao Serviço Policial Militar;
6. Respeito irrestrito à Lei e à dignidade humana;
7. Justiça e imparcialidade na solução das demandas;
8. Profissionalismo e sensibilidade, tendo a força da família;
9. Integração às Instituições e a Comunidade;
10. Camaradagem e autoridade.

No Regimento Interno da Brigada Militar, a instituição é organizada com base na hierarquia e na disciplina, nos termos da Lei 10.991, de 18 de agosto de 1997; é a Polícia Militar do Estado do Rio Grande do Sul, de acordo com o que dispõem o inciso V e os parágrafos 5º e 6º do artigo 144 da Constituição Federal, e dos artigos 129 a 132 da Constituição do Estado, competindo-lhe:

I - executar, com exclusividade, ressalvada a competência das Forças Armadas, a polícia ostensiva, planejada pela autoridade policial militar competente, a fim de assegurar o cumprimento da lei, a manutenção da ordem pública e incolumidade das pessoas e do patrimônio, bem como o exercício dos poderes constituídos;

- II – atuar preventivamente, como força de dissuasão, em locais ou áreas, onde se presume ser possível a perturbação da ordem pública;
- III – atuar repressivamente, em casos de perturbação da ordem pública e no gerenciamento técnico de situações de alto risco;
- IV - exercer a polícia ostensiva de proteção ambiental;
- V – executar a guarda externa dos estabelecimentos prisionais do Estado;
- VI - exercer atividade de investigação criminal militar;
- VII - atuar na fiscalização e controle dos serviços de vigilância particular no Estado;
- VIII - exercer atividades de inteligência da Polícia Militar;
- IX - executar os serviços de prevenção e de combate a incêndio, bem como a investigação de incêndios e sinistros;
- X – fiscalizar e controlar os serviços civis auxiliares de bombeiro;
- XI – realizar os serviços de busca e salvamento aéreo, aquático e terrestre;
- XII - executar as atividades de defesa civil;
- XIII - desempenhar outras atividades previstas em lei (BRIGADA MILITAR, 2014).

A Brigada Militar, no estado do Rio Grande do Sul, é dividida em 16 Comandos Regionais de Policiamento Ostensivo, são eles:

- CPC – Sede: Porto Alegre
- CPM – Sede: Canoas
- CRPOCS – Sede: Guaíba
- CRPOMIS – Sede: Santo Ângelo
- CRPOC – Sede: Santa Maria
- CRPOFNO – Sede: Santa Rosa
- CRPOFO – Sede: Santana do Livramento
- CRPOLIT – Sede: Osório
- CRPOPLA – Sede: Passo Fundo
- CRPOSER – Sede: Caxias do Sul
- CRPOS – Sede: Pelotas
- CRPOVT – Sede: Lajeado
- CRPOVC – Sede: Montenegro
- CRPOVRS – Sede: Novo Hamburgo
- CRPOVRP – Sede: Santa Cruz do Sul
- CRPOAJ – Sede: Cruz Alta

Na figura 5 ilustra-se as 16 regiões dos Comandos Regionais de Policiamento Ostensivo da Brigada Militar no Estado do RS.

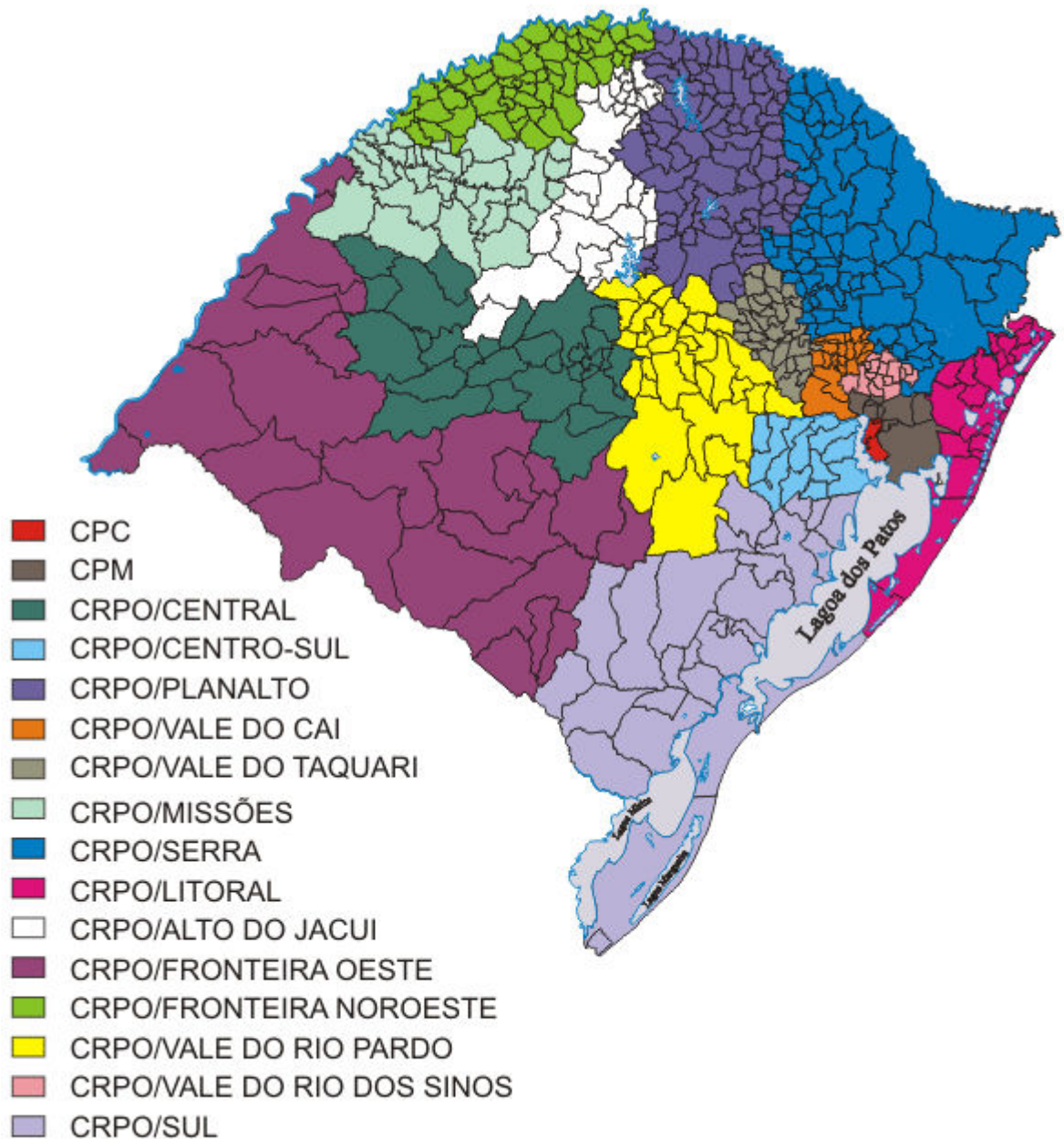


Figura 5 – Comandos Regionais da Brigada Militar do RS

Fonte: Sítio da Brigada Militar (2014).

Interessante destacar que, em sua estrutura, a Brigada Militar comporta o Instituto de Pesquisa da Brigada Militar (IPBM), criado pelo do Decreto nº 32.996, de 12/10/88. Esse órgão é subordinado ao Departamento de Ensino da Brigada Militar e é o órgão de fomento à pesquisa, encarregado do planejamento, da coordenação e da execução de projetos afins, nos diversos campos de atuação.

Compete a esse órgão:

- Manter cadastro de pesquisadores, pesquisas e entidades afins;
- Acompanhar e avaliar projetos de pesquisa, estudos técnicos e obras quanto à pertinência, validade, utilidade, formalística e aplicabilidade;
- Elaborar projetos e proceder pesquisas regularmente encomendadas por outros órgãos da Corporação;
- Efetuar intercâmbio técnico-científico com organizações de pesquisa;
- Difundir o conhecimento produzido para a comunidade, buscando sua aplicação no exercício das ações de Polícia Ostensiva e de Bombeiros;
- Estimular e desenvolver o comportamento investigativo e científico da Instituição;
- Apoiar, no âmbito da Corporação, as investigações científicas desenvolvidas em todas as áreas de conhecimento interessantes à Instituição (BRIGADA MILITAR, 2014).

Sua missão é de “Produzir conhecimentos científicos e desenvolver técnicas que permitam administrar a realidade da segurança pública afeta à Brigada Militar, bem como aperfeiçoar o trabalho policial e de bombeiro, tendo em vista o bem-estar da sociedade” (BRIGADA MILITAR, 2014). A linha de pesquisa que segue é “Estratégia e Fundamentos de Segurança Pública, Tecnologia, Procedimentos Operacionais e Recursos Humanos” (Ibid.).

3.2 População e amostra do estudo

A população do estudo foi composta por policiais militares pertencentes à Brigada Militar do estado do RS, totalizando cerca de 33.650 (trinta e três mil, seiscentos e cinquenta) servidores militares (RIO GRANDE DO SUL, 1997). Para Malhotra (2006), população é considerada a soma de todos os elementos que compartilham algum conjunto de características comuns.

Para o cálculo da amostra do estudo adotou-se a fórmula estatística para população finita, com base em Lopes et al. (2008, p. 94), segundo a equação:

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 \cdot \hat{p} \cdot \hat{q} \cdot N}{e^2(N-1) + Z_{\alpha/2}^2 \cdot \hat{p} \cdot \hat{q}} \quad (1)$$

onde:

$Z_{\alpha/2}$ = valor padrão de Z (distribuição normal) para um nível de confiança de 95% = 1,96

\hat{p} = percentual estimado = 0,5

\hat{q} = complemento de \hat{p} = $1 - \hat{p}$ = 0,5

e = erro amostral = 0,05

α = nível de significância = 0,05

Assim, considerando-se um erro amostral de 5% e um nível de 95% de confiança dos dados numa população de 33.650 policiais militares, o tamanho da amostra é de, no mínimo, 381 indivíduos. No entanto, foi possível constituir uma amostra de 519 policiais militares, que trabalham efetivamente em 97 municípios do estado do Rio Grande do Sul.

A coleta dos dados ocorreu durante os meses de julho a outubro de 2014, nos seguintes quartéis e municípios:

- 4º Regimento de Polícia Montada (4º RPMON) – sede: Porto Alegre/RS;
- 1º Batalhão de Polícia Militar (1º BPM) – sede: Porto Alegre/RS;
- 1º Regimento de Polícia Montada (1º RPMON) – sede: Santa Maria/RS.

O registro total foi de 97 municípios no qual os pesquisados estão efetivamente alocados. Este número justifica-se pelo fato de que os mesmos estavam temporariamente deslocados para o município de Porto Alegre (RS), alguns com o objetivo de participar do curso preparatório para sargentos, e outros, para garantir a ordem na capital durante o período das eleições de 2014. Além destes, participaram policiais de 17 municípios da região central do estado do Rio Grande do Sul, que fazem parte do 1º RPMON.

Para a escolha dos Policiais Militares, a amostragem foi não probabilística, uma vez que a inclusão de cada policial foi de acordo com a disponibilidade no dia e horário determinado pela Brigada Militar para a aplicação. Assim, pode-se afirmar que foi utilizada uma amostragem por conveniência, para a escolha dos policiais que participaram da pesquisa, mesmo que tenha sido calculada uma amostra mínima, utilizando um método probabilístico.

3.2.1 Critérios de inclusão

Foram considerados os seguintes critérios de inclusão dos policiais militares que constituíram este estudo:

- Estar trabalhando na instituição há mais de 1 ano, independentemente do cargo ou da função desempenhada.

3.2.2 Critérios de exclusão

Não foram incluídos nesta pesquisa os policiais militares que:

- Estavam em período de férias, laudo, atestado ou em licença de qualquer natureza.

3.3 Aspectos éticos

Para a realização do estudo, o projeto proposto foi registrado no Gabinete de Projetos (GAP) do Centro de Ciências Sociais e Humanas (CCSH) da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Realizada esta etapa, o projeto foi destinado ao Comando Geral da Brigada Militar do estado para registro, avaliação e liberação. Posteriormente, também foi registrado no Sistema Nacional de Ética em Pesquisa (SISNEP) sob certificado de apresentação para apreciação ética (CAAE).

Após aprovação e liberação pela instituição, o projeto foi protocolado no Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da UFSM, reconhecido pela Comissão de Ética em Pesquisa (CONEP), respeitando a resolução 196/96 do Conselho Nacional em Saúde (CNS) (BRASIL, 1996). Com a aprovação do CEP, a pesquisadora deu início a coleta de dados.

Sendo assim, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e o Protocolo de Pesquisa seguiram todos os preceitos éticos estabelecidos pela resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), que regulamenta a ética em pesquisa com seres humanos e demais normas complementares do Conselho Nacional de Saúde. Foram assegurados a todos os indivíduos participantes do estudo os esclarecimentos acerca da pesquisa, bem como em relação aos dados que constam no TCLE. Ainda, foi garantida a eles, a qualquer momento, a possibilidade de retirar seu consentimento de participação no estudo, sem penalização alguma. A participação dos pesquisados foi facultativa, bem como sua desistência no decorrer da pesquisa. Além disso, foi garantida a confidencialidade dos dados pelo pesquisador (Apêndice 2), sendo os instrumentos identificados por números. O TCLE foi assinado pelo informante pesquisado e pela pesquisadora mestranda, sendo uma via arquivada pelo pesquisador coordenador e, a outra, entregue ao pesquisado.

Os participantes podem ter acesso aos dados coletados (TCLEs e Protocolo de Pesquisa), que estão arquivados no Núcleo de Pesquisa em Administração (NUPEAD) sob

responsabilidade do Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes (Orientador do estudo), ou seja, pesquisador coordenador, durante o período de cinco anos, conforme a Lei dos Direitos Autorais n.º. 9.610 (BRASIL, 1998). Após o referido período, essa documentação será incinerada. Ademais, foi assegurado o sigilo da identidade dos participantes no momento da publicação dos resultados.

3.3.1 Riscos do estudo

Os riscos mínimos que os policiais militares que participaram desta pesquisa se exporiam foram: cansaço e desconforto pelo tempo gasto no preenchimento do Protocolo de Pesquisa.

3.3.2 Benefícios do estudo

Os benefícios para os participantes desta pesquisa serão indiretos, pois as informações coletadas forneceram subsídios para a construção do conhecimento em gestão de pessoas, saúde do trabalhador e organizações, bem como para novas pesquisas que serão desenvolvidas sobre essas temáticas.

3.4 Coletas de dados e o protocolo de pesquisa

A coleta de dados foi realizada no período compreendido entre julho a outubro de 2014, para a qual foi utilizado um Protocolo de Pesquisa composto em três partes (Anexo 1): Parte I – Dados pessoais e ocupacionais, Parte II – Escala de Estresse no Trabalho (EET), proposta por Paschoal e Tamayo (2004), e Parte III – Escala de Satisfação no Trabalho (EST), de Siqueira (2008), conforme apresentada na Figura 6.

Para a caracterização dos policiais militares, foram abordados os seguintes itens: sexo, idade, escolaridade, estado civil, número de filhos, renda familiar, tempo de atuação na

instituição, posto, região/sede, local da atividade, carga horária semanal, grau de responsabilidade pela manutenção financeira da família.

O instrumento utilizado para avaliar o estresse ocupacional foi a Escala de Estresse no Trabalho (EET), composta por 23 itens e validada por Paschoal e Tamayo (2004). Essa escala foi elaborada a partir da análise de literatura sobre estressores organizacionais de natureza psicossocial e sobre reações psicológicas ao estresse ocupacional. Cada item aborda tanto um estressor quanto uma reação a ele. A decisão de se conjugar estressor e reação deve-se à convicção da percepção do impacto do ambiente de trabalho. Inicialmente composta por 31 itens, foi aplicada a 437 trabalhadores de diferentes organizações, públicas e privadas. A análise fatorial revelou a existência de um único fator que, após eliminação de itens com carga fatorial abaixo de 0,45, ficou composto por 23 itens e obteve um coeficiente alfa de *Cronbach* equivalente a 0,91.

Para avaliar a satisfação no trabalho, foi utilizada a Escala de Satisfação no Trabalho (EST), que é composta por 25 itens e validada por Siqueira (2008). Para o processo de validação da escala, ela foi aplicada em 287 trabalhadores. A EST analisa o contentamento no trabalho a partir de cinco dimensões: satisfação com os colegas de trabalho (Fator 1, cinco itens, $\alpha = 0,86$), satisfação com o salário (Fator 2, cinco itens, $\alpha = 0,92$), satisfação com a chefia (Fator 3, cinco itens, $\alpha = 0,90$), satisfação com a natureza do trabalho (Fator 4, cinco itens, $\alpha = 0,82$) e satisfação com as promoções (Fator 5, cinco itens $\alpha = 0,87$).

A escala pode ser utilizada tanto em sua versão completa, quanto na reduzida. Para a presente pesquisa optou-se em utilizar a escala em sua versão completa com 25 itens. Para responder se fez uso da escala do tipo Likert de sete pontos (1= totalmente insatisfeito; 2 = muito insatisfeito; 3 = insatisfeito; 4 = indiferente; 5 = satisfeito; 6 = muito satisfeito; 7 = totalmente satisfeito).

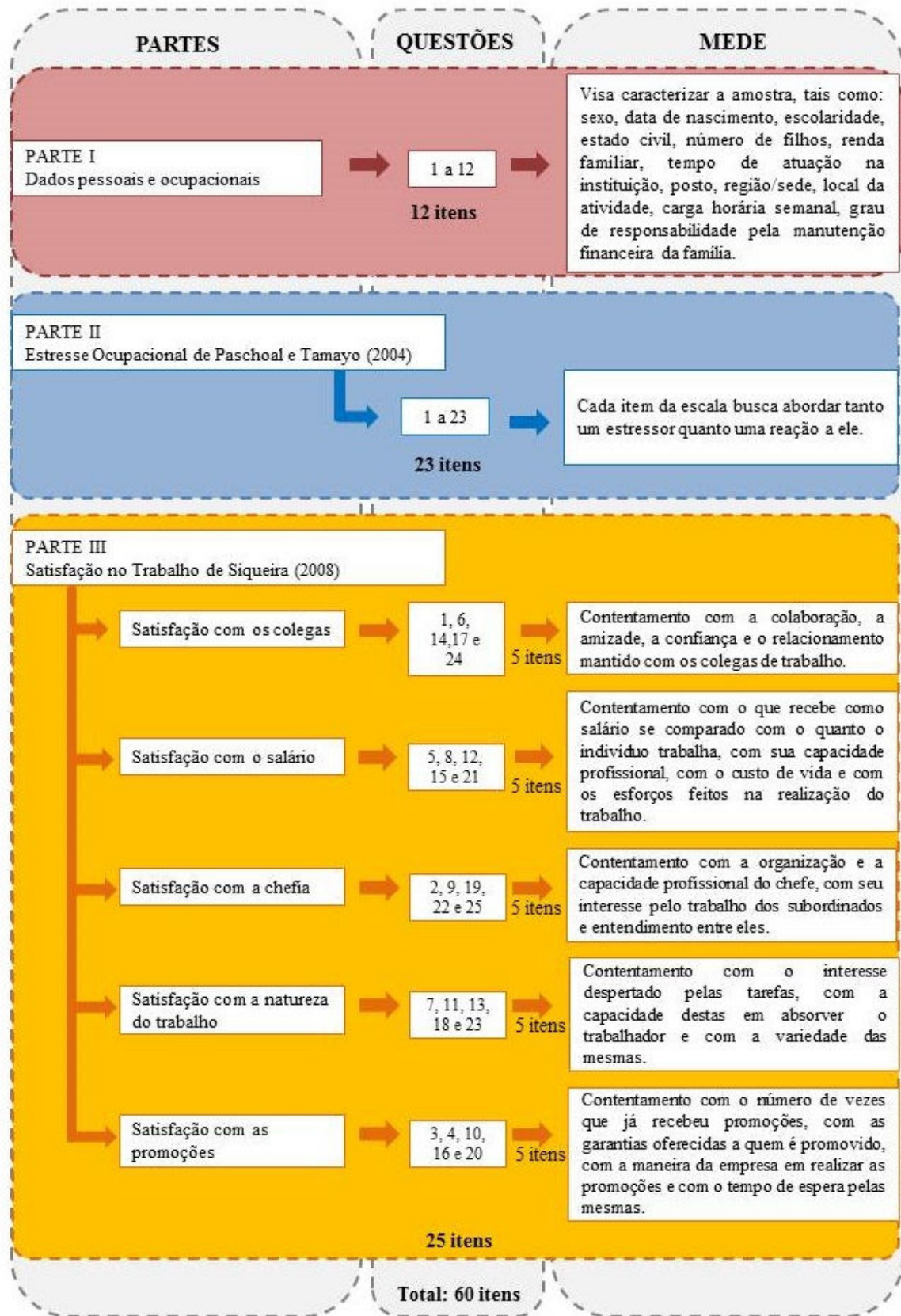


Figura 6 – Representação do Protocolo de Pesquisa

Fonte: Elaborado pela autora.

Na aplicação da pesquisa, inicialmente os policiais militares foram informados sobre a pesquisa, com vistas a esclarecer possíveis dúvidas ou dificuldades de compreensão do Protocolo de Pesquisa. Estando de acordo em integrar o estudo e, após TCLE e o Termo de Confidencialidade, foi entregue o Protocolo de Pesquisa. Esperou-se o preenchimento do protocolo e recolheu-se o Protocolo de Pesquisa respondido durante a mesma visita ao quartel.

Para a coleta dos dados junto aos policiais militares, a pesquisadora contou com o auxílio de bolsistas de iniciação científica da UFSM. No Quadro 4, apresentam-se as ações e a abrangência da coleta de dados.

Ação	Abrangência
População-alvo	33.650 policiais militares do estado do RS.
Critérios de inclusão	Estar trabalhando há mais de 1 ano na instituição.
Critérios de exclusão	Estar em período de férias, laudo, atestado ou em licença de qualquer natureza.
Local de análise	03 quartéis localizados no RS, com a participação de policiais militares alocados em 97 municípios do estado.
Amostra mínima	381 indivíduos (519 respondentes)
Amostragem	A amostragem foi por conveniência.
Forma de obtenção dos dados	Questionário impresso, contendo 60 itens.
Período de aplicação	Julho, agosto, setembro e outubro de 2014.
Aplicação	Auxílio de bolsistas de Iniciação Científica da UFSM.

Quadro 4 – Ações e abrangências da coleta de dados

Fonte: Elaborado pela autora.

Após apresentar de forma sintética as ações e abrangências da coleta de dados, passa-se para os procedimentos adotados para a análise dos dados.

3.5 Análise dos dados

Após a coleta, os dados foram organizados em uma planilha eletrônica, no programa Office Excel, criando, assim, um banco de dados para, posteriormente, ser analisado

eletronicamente com o auxílio dos programas *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) e *Statistical Analysis System* (SAS).

Primeiramente, foi feita a análise descritiva dos dados com o intuito de investigar a sua exatidão, a distribuição de casos omissos, o tamanho da descrição da amostra, os casos extremos e a distribuição das variáveis. Após, foi utilizado o indicador de consistência interna *Alpha de Cronbach*, que tem como propósito averiguar a confiabilidade das escalas dos questionários. Foram realizadas análises descritivas simples e verificação do Coeficiente de Correlação de Pearson; o nível de significância adotado foi de 5%. Para a realização desse estudo, foram adotados alguns procedimentos de análise com base nos objetivos propostos, conforme detalhado no Quadro 5.

Partes	Objetivos	Protocolo de Pesquisa	Análise dos resultados	
			Tipo	Forma de Apresentação
I	Caracterizar o perfil dos pesquisados.	Perfil	Medidas descritivas	Tabelas de frequência
II	Identificar o nível de estresse ocupacional dos policiais militares pesquisados;	EET	Medidas descritivas	Figura; Tabela de Frequência.
III	Identificar o nível de satisfação no trabalho dos policiais militares pesquisados;	EST	Medidas descritivas	Figuras
II e III	Analisar as relações entre satisfação no trabalho e estresse ocupacional na perspectiva dos policiais militares do estado do Rio Grande do Sul.	EET; EST	Medidas descritivas; Padronização de escalas; Análise de Correlação de Pearson.	Figuras; Tabelas de Frequência.
II e III	Associar o nível de satisfação no trabalho com o nível de estresse ocupacional dos policiais militares pesquisados.	EET; EST	Análise de correspondência	
I, II e III	Associar o nível de satisfação no trabalho e o nível de estresse ocupacional com os dados pessoais e ocupacionais dos pesquisados.	Perfil, EET; EST	Medidas descritivas; Padronização de escalas; Teste Qui-quadrado.	Tabelas de Frequência.

Quadro 5 - Análise dos dados por objetivo proposto

Fonte: Elaborado pela autora.

Foram realizadas análises descritivas simples (frequências, médias e desvios-padrão), verificação de correlações entre as médias das dimensões (Coeficiente de Pearson) e análises para testar a associação entre as variáveis (análise de correspondência e teste Qui-quadrado).

Nos testes, foram consideradas estatisticamente significantes as diferenças que representaram um $p < 0,05$.

Para identificar os níveis de satisfação no trabalho e de estresse ocupacional resultantes da resposta de cada indivíduo, os dados em escala ordinal foram transformados em dados em escala de razão. A categorização dos dados levou em conta o cálculo da soma das respostas dos indivíduos em relação à escala Likert de 5 pontos, utilizada no questionário. De posse das somas de cada dimensão, estas foram padronizadas numa escala de 0 a 100% assim foram convencionadas três categorias distintas (Baixo, Médio e Alto). As dimensões da satisfação no trabalho também seguiram essa convenção. Para tanto, utilizou-se três categorias: Alto (média de 66,67% a 100%), Médio (média de 33,33% a 66,67%) e Baixo (média de 0 a 33,33%) conforme a equação a seguir:

$$Sp_i = 100 * \left(\frac{\text{SOMA} - \text{MÍNIMO}}{\text{MÁXIMO} - \text{MÍNIMO}} \right), i = 1, 2, 3, 4, 5 \quad (2)$$

onde:

i = número de dimensões (1 = colegas; 2 = salário, 3 = chefia, 4 = natureza do trabalho e 5 = promoções)

$$Sp = 100 * \left(\frac{\text{SOMA} - \text{MÍNIMO}}{\text{MÁXIMO} - \text{MÍNIMO}} \right) \quad (3)$$

Soma = Somatório das respostas válidas;

Mínimo = menor soma possível das respostas válidas;

Máximo = maior soma possível das respostas válidas.

Essa padronização tem o intuito de esclarecer o nível atingido por cada variável dos modelos teóricos utilizados no estudo. Discorridos o percurso metodológico adotado e modo como foram analisados os dados obtidos no presente estudo passa-se para apresentação e análise dos mesmos.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo apresenta-se os resultados do presente estudo considerando os objetivos propostos inicialmente. Busca também contribuir com a discussão de tais resultados, baseada na literatura científica. Primeiramente, expõe-se uma breve caracterização do perfil pessoal e ocupacional dos 519 respondentes (item 4.1). Após, na segunda parte aborda-se a análise da avaliação da confiabilidade das escalas utilizadas por meio do *Alpha de Cronbach*, assim como das dimensões envolvidas (item 4.2).

Já na terceira parte identificou-se o nível de satisfação no trabalho dos policiais militares do estado do RS, participantes da pesquisa, utilizando-se da padronização de escalas e análise descritiva dos dados (item 4.3.1). Apresentou-se o nível de satisfação no trabalho, suas dimensões e os itens que a compõem (item 4.3.2).

Na quarta parte apresentou-se o nível de estresse ocupacional dos policiais militares pesquisados, assim como as médias e desvios padrão dos itens que compõem o modelo teórico da Escala de Estresse no Trabalho (EET) (item 4.4). Na quinta parte realizou-se a relação entre nível de satisfação no trabalho e o nível de estresse ocupacional (item 4.5), a correlação entre os níveis de satisfação no trabalho e o nível de estresse ocupacional, através do Coeficiente de Correlação de Pearson (item 4.5.1), e a associação entre os níveis de satisfação no trabalho e os níveis de estresse ocupacional dos policiais militares pesquisados, através da técnica de análise de correspondência e do teste Qui-quadrado (item 4.5.2).

4.1 Caracterização do perfil dos participantes

A fim de responder ao primeiro objetivo específico da pesquisa que foi de caracterizar o perfil dos pesquisados, utilizou-se a análise descritiva dos dados, e para apresentá-los se fez uso de tabelas de frequência e medida descritiva (DANCEY; REIDY, 2006). Participaram da pesquisa um total de 519 policiais militares do estado do Rio Grande do Sul, cujo perfil pessoal visualiza-se na Tabela 1:

Tabela 1 – Caracterização dos dados pessoais do perfil dos participantes da pesquisa

Variáveis	Total (n=519)	
	Absoluto	Relativo
Gênero		
Feminino	86	16,57%
Masculino	433	83,43%
Faixa de Idade		
Até 30 anos	163	31,41%
31 anos ou mais	345	66,47%
Não responderam	11	2,12%
Estado Civil		
Casado	376	72,45%
Solteiro	96	18,50%
Separado	46	8,86%
Não respondeu	1	0,19%
Filhos		
Possui filhos	351	67,63%
Não possui filhos	168	32,37%
Número de Filhos		
Um filho	149	42,45%
Dois filhos	137	39,03%
Três filhos	46	13,11%
Quatro filhos ou mais	19	5,41%
Escolaridade		
Ensino Médio	307	59,15%
Graduação Incompleta	118	22,74%
Graduação Completa	68	13,10%
Pós-graduação	24	4,62%
Não responderam	2	0,39%

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto aos dados pessoais dos 519 respondentes, observa-se na Tabela 1, que a maior concentração dos respondentes foi no gênero masculino com o total de 433 policiais (83,43%), enquanto que o gênero feminino foi de 86 policiais (16,57%). Esse resultado vai ao encontro dos achados de Santos (2013) no qual encontrou um índice de 85,1% de policias militares do gênero masculino. Ratificando os resultados, Cappelle e Melo (2010) mencionam que a policia militar pode ser considerada uma espécie de gueto masculino, onde há pouco tempo as mulheres começaram a fazer parte. Além disso, a participação tem ocorrido principalmente em funções administrativas e de relações públicas, sem predomínio na atividade fim da polícia que é o policiamento operacional.

Em relação às faixas de idade o predomínio encontra-se de 31 anos ou mais, com 345 respondentes da pesquisa (66,47%), 163 (31,41%) têm até 30 anos, e 11 (2,12%) policiais não responderam essa questão. Quanto ao estado civil, a maioria dos policiais 376 (72,45%) são

casados, seguidos de 96 (18,50%) solteiros, 46 separados (8,86%), apenas um (0,19%) policial não respondeu esta questão. Percebe-se que o índice está de acordo com os achados de Souza et al. (2012) que em sua pesquisa registrou 75,4% de policiais casados.

Quanto ao fato de possuir filhos, 351 (67,63%) policiais responderam possuir, enquanto 168 (32,37%) não possuem. Dos policiais que possuem, a maioria 149 (42,45%) tem apenas um filho, seguidos por 137 (39,03%) com dois filhos, 46 (13,11%) com três filhos e 19 (5,41%) com quatro filhos ou mais.

A respeito da escolaridade, grande parte dos policiais 307 (59,15%) possuem ensino médio, seguido de 118 (22,74%) com graduação incompleta, 68 (13,10%) com graduação completa, 24 (4,62%) com pós-graduação, e dois (0,39%) policiais não responderam esta pergunta. Os achados de Costa et al. (2007) na pesquisa com policiais militares da cidade de Natal/RN também identificaram que a maior parte (77,3%) dos pesquisados possuem o ensino médio completo. Assim, resumidamente pode-se afirmar que a amostra do presente estudo é predominantemente do gênero masculino, com idade de 31 anos ou mais, casados, com um filho e, quanto a escolaridade, com ensino médio completo.

Tabela 2 – Caracterização dos dados ocupacionais do perfil dos participantes da pesquisa

Variáveis	Total (n=519)	
	Absoluto	Relativo
Tempo de Atuação na Instituição		
1 a 4 anos	70	13,51%
5 a 10 anos	162	31,27%
11 a 20 anos	85	16,41%
21 a 30 anos	166	31,98%
Mais de 30 anos	35	6,76%
Não respondeu	1	0,19%
Posto		
Soldado	305	58,76%
Sargento (1º, 2º ou 3º)	198	38,15%
Subtenente	2	0,39%
Tenente (1º ou 2º)	8	1,54%
Capitão	4	0,77%
Não responderam	2	0,39%
Atividade		
Interna	84	16,18%
Externa	221	42,58%
Ambas	211	40,66%
Não responderam	3	0,58%

continuação...

Variáveis	Total (n=519)	
	Absoluto	Relativo
Renda (salário mínimo – R\$ 724,00)		
1 a 3 salários mínimos	272	52,41%
4 a 6 salários mínimos	218	42,00%
7 salários mínimos ou mais	22	4,24%
Não responderam	7	1,35%
Grau de Responsabilidade pela Manutenção Financeira da Família		
Único responsável	159	30,64%
Principal responsável, mas recebe ajuda de outra pessoa	160	30,83%
Divide igualmente as responsabilidades com outra pessoa	184	35,45%
Contribui apenas com uma pequena parte	10	1,93%
Não tem nenhuma responsabilidade financeira	5	0,96%
Não respondeu	1	0,19%

Fonte: Dados da pesquisa.

A respeito dos dados ocupacionais dos policiais pesquisados, quanto ao tempo de atuação na instituição, verifica-se na Tabela 2 que a maioria está a 21 a 30 anos, registrando 166 policiais (31,98%), seguido por 5 a 10 anos com 162 policiais (31,27%), 85 (16,41%) de 11 a 20 anos, 70 (13,51%) de 1 a 4 anos e 35 (6,76%) a mais de 30 anos, e um (0,19%) policial preferiu não responder a pergunta. É possível identificar que na amostra estudada prevalecem policiais com muitos anos de profissão (21 a 30 anos), seguido por um público com tempo intermediário (5 a 10 anos). Quanto ao posto que os policiais pesquisados ocupam, a maioria 305 (58,76%) são soldados, 198 (38,15%) sargentos, 8 (1,54%) tenentes, 4 (0,77%) capitães, 2 (0,39%) sub-tenentes, e 2 (0,39%) policiais não responderam essa questão.

Em relação a atividade que desempenham, houve concentração de 221 policiais (42,58%) em atividades externas, 211(40,66%) em ambas (interna e externa) e 84 (16,18%) apenas atividades internas, e três (0,58%) policiais preferiram não responder. Quanto a renda dos policiais pesquisados, a concentração encontra-se entre 1 a 3 salários mínimos com 272 policiais (52,41%), seguido por 218 (42,00%) registrando de 4 a 6 salários mínimos, por fim, 22 policiais (4,24%) recebem 7 salários mínimos ou mais, e sete (1,35%) policiais optaram por não responder essa pergunta. O grau de responsabilidade pela manutenção financeira da família foi outro questionamento abordado. A maioria dos respondentes afirmou que divide igualmente as responsabilidades com outra pessoa, registrando 184 (35,45%). Seguidos pelos que são os principais responsáveis, mas recebem ajuda de outra pessoa, respondido por 160 policiais (30,83%), e 159 policiais (30,64%)

informaram ser o único responsável. Por fim, 10 policiais (1,93%) contribuem apenas com uma pequena parte e 5 policias (0,96%) não tem nenhuma responsabilidade financeira junto a família. Apenas um (0,19%) policial preferiu não responder.

Assim, resumidamente pode-se afirmar que o perfil ocupacional da amostra do presente estudo é predominantemente constituído por policiais militares que possuem de 21 a 30 anos (31,98%) de atuação na Brigada Militar, soldados (58,76%), que exercem atividades externas (42,58%), com renda entre 1 a 3 salários mínimos (52,41%), e dividem igualmente a responsabilidade pela manutenção financeira da família com outra pessoa (35,45%).

4.2 Avaliação da Confiabilidade das Escalas

No presente estudo, a confiabilidade das escalas foi avaliada utilizando-se o coeficiente *alpha de cronbach*. Segundo Hair Jr. et al. (2005) um nível satisfatório de confiabilidade quer dizer que as respostas dos pesquisados estão apresentando coerência no respectivo instrumento composto por escalas. Para esse autor, uma variação do *alpha de cronbach* entre 0,7 a 0,8 é considerada uma associação boa, enquanto que o valor acima de 0,9 é considerado excelente, pois quanto mais próximo de 1 o coeficiente, maior a confiabilidade do instrumento.

Tabela 3 – Confiabilidade das escalas

Modelos teóricos	Alpha de Cronbach	
	Original	Obtido na pesquisa
Escala de Estresse no Trabalho (EET) de Paschoal e Tamayo (2004)	0,91	0,932
Escala de Satisfação no Trabalho (EST) de Siqueira (2008)	-	0,940
Satisfação com os colegas	0,86	0,826
Satisfação com o salário	0,92	0,934
Satisfação com a chefia	0,90	0,899
Satisfação com a natureza do trabalho	0,82	0,793
Satisfação com as promoções	0,87	0,907

Fonte: Dados da pesquisa.

Como observa-se na Tabela 3, verifica-se que os *alphas de cronbach* obtidos nesse estudo para a Escala de Estresse no Trabalho (EET) de Paschoal e Tamayo de 2004 ($\alpha=0,932$) e para a Escala de Satisfação no Trabalho (EST) de Siqueira de 2008 ($\alpha=0,940$) confirmaram um nível satisfatório de consistência interna e confiabilidade dos dados, segundo Hair Jr. et al. (2005). Confirmaram-se, da mesma forma, as dimensões de satisfação no trabalho de Siqueira (2008): satisfação com os colegas ($\alpha=0,826$), satisfação com o salário ($\alpha=0,934$), satisfação com a chefia ($\alpha=0,899$), satisfação com a natureza do trabalho ($\alpha=0,793$) e satisfação com as promoções ($\alpha=0,907$).

Lelis (2013), ao estudar o nível de estresse e o grau nível de satisfação relacionados ao trabalho de gestores na área comercial, obteve índices de consistência e confiabilidade das escalas considerados muito bons. Na Escala de Estresse no Trabalho (EET) de Paschoal e Tamayo de 2004 obteve o *alpha de cronbach* de 0,93 e para a Escala de Satisfação no Trabalho (EST) de Siqueira de 2008 registrou índice de 0,906 do coeficiente.

Os indicadores obtidos nas análises deste estudo e apresentados na Tabela 2 confirmaram a validação da confiabilidade da Escala de Estresse no Trabalho (EET) de Paschoal e Tamayo de 2004 e da Escala de Satisfação no Trabalho (EST) de Siqueira de 2008. Na Tabela 2 verifica-se que os *alphas de cronbach* das duas escalas, assim como por dimensão da escala de satisfação, registram valores entre 0,793 e 0,940, ou seja, na sequência apresenta-se o nível de satisfação no trabalho dos policiais militares pesquisados.

4.3 Satisfação no trabalho

Para responder o objetivo específico deste estudo, ou seja, identificar o nível de satisfação no trabalho dos policiais militares pesquisados buscou-se identificar tal nível (item 4.3.1), e também o grau de satisfação no trabalho e de suas dimensões (item 4.3.2).

Optou-se em realizar a análise do nível, e também do grau de satisfação no trabalho, visto que para identificar a relação entre o nível de satisfação no trabalho e o nível de estresse ocupacional (item 4.5) é necessário que as duas escalas estejam padronizadas, para isso foi necessário transformar os resultados dos respondentes em nível (baixo, médio e alto).

No entanto, para a interpretação dos resultados da EST, Siqueira (2008) sugere considerar a média classificando-a em grau (satisfeito, indiferente e insatisfeito). Sendo assim,

para análise das dimensões e também de cada item da escala foi considerada também esta classificação.

4.3.1 Nível da satisfação no trabalho e suas dimensões

Nesta seção busca-se responder ao objetivo específico de identificar o nível satisfação dos policiais militares pesquisados relativos ao seu dia-a-dia no trabalho. Para isso padronizou-se os resultados das médias obtidas nas escalas em baixa, média e alta (procedimento detalhado no método) satisfação no trabalho, bem como em suas dimensões, as médias foram distribuídas em três categorias: alta (média de 66,67% a 100%), média (média de 33,34% a 66,66%) e baixa (média de 0 a 33,33%).

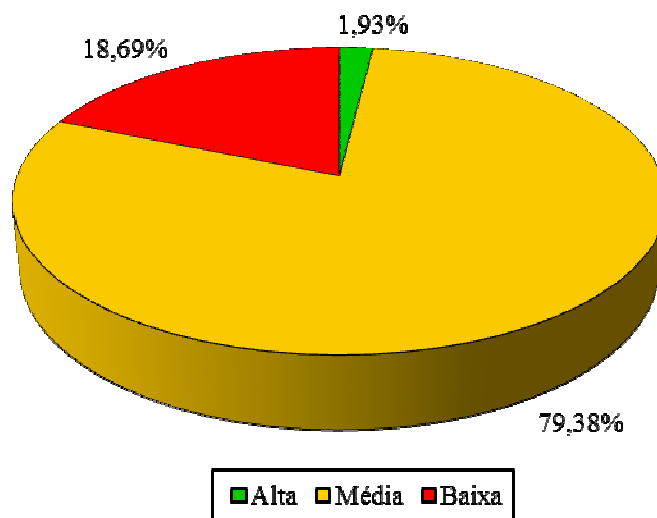


Figura 7 – Percentual geral de policiais militares por nível de satisfação no trabalho

Fonte: Dados da pesquisa.

Na Figura 7 verifica-se que a maioria dos participantes da pesquisa (79,38%) apresentou um nível médio de satisfação no trabalho, 18,69% apresentaram nível baixo de satisfação e 1,93% alta satisfação. Com esses resultados observa-se que a maior parcela de participantes da pesquisa se considera, medianamente, satisfeita com o seu trabalho. Siqueira (2008) define satisfação no trabalho como sendo a totalização do quanto o trabalhador vivencia experiências prazerosas no âmbito do trabalho.

Ao analisar a Figura 7 percebe-se indícios de um resultado preocupante que refere-se ao total de pesquisados que encontram-se com baixa satisfação no trabalho (18,69%), associado ao dado de que apenas 1,93% dos policiais militares pesquisados apresentaram alta satisfação no trabalho. Para Martinez e Paraguay (2003, p. 67) “a satisfação no trabalho tem sido apontada como exercendo influências sobre o trabalhador, que podem se manifestar sobre sua saúde, qualidade de vida e comportamento, com consequências para os indivíduos e para as organizações”.

Já em relação as dimensões que compõe a satisfação no trabalho é possível identificar os pontos onde carece de atenção especial por parte do comando da Brigada Militar, a fim de buscar uma melhora nos índices de cada dimensão da satisfação conforme visualiza-se na Figura 8.

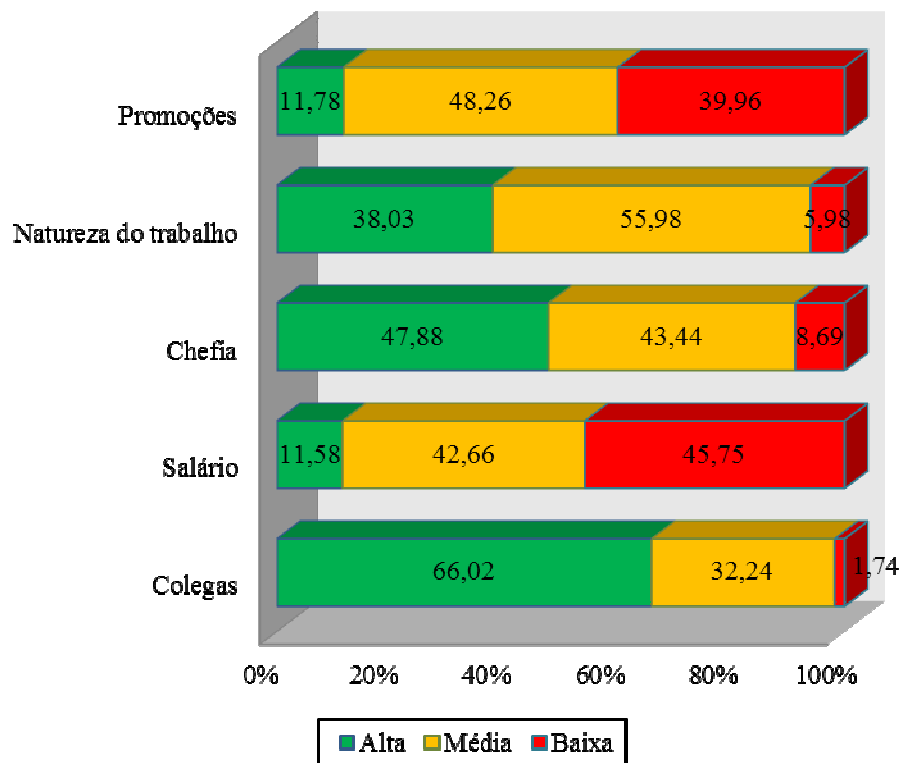


Figura 8 – Percentual geral de policiais militares por nível das dimensões da satisfação no trabalho

Fonte: Dados da pesquisa.

Ao analisar a Figura 8 verifica-se que dentre as dimensões da satisfação no trabalho, com nível mais alto foi a satisfação com os colegas (66,02%), seguido da dimensão satisfação

com a chefia (47,88%). Em contrapartida as dimensões com nível mais baixo de satisfação foram em relação ao salário (45,75%) e com as promoções (39,96%).

Para Siqueira (2008), autora da escala multidimensional utilizada nesta pesquisa, a satisfação com os colegas refere-se ao contentamento com a colaboração, a amizade, a confiança e o relacionamento mantido com os colegas de trabalho. Aspecto este que apresentou índice mais significativo (66,02%) de alto nível de satisfação dos policiais. Seguido da satisfação com a chefia classificando-se como o segundo maior índice (47,88%) de alto nível de satisfação, que segundo a mesma autora, está associado ao contentamento com a organização e a capacidade profissional do chefe, com o seu interesse pelo trabalho dos subordinados e entendimento entre eles.

Já em relação ao baixo nível de satisfação verificam-se tais índices nas dimensões salário e promoções. Sendo que satisfação com o salário registrou 45,75% de baixo nível de satisfação, seguido de 39,96% de baixo nível de satisfação com as promoções. Entende-se por satisfação com o salário o contentamento com o que recebe como salário se comparado com o quanto o indivíduo trabalha, com sua capacidade profissional, com o custo de vida e com os esforços feitos na realização do trabalho. E em relação a satisfação com as promoções, de acordo com Siqueira (2008), o contentamento com o número de vezes que já recebeu promoções, com as garantias oferecidas a quem é promovido, com a maneira da empresa em realizar as promoções e com o tempo de espera pelas mesmas.

Percebe-se a necessidade de intervenção em relação aos dois pontos citados, salário e promoções, a fim de reverter os baixos índices de satisfação. Uma vez que a baixa satisfação pode interferir no bom desempenho das atividades de trabalho, prejudicando não apenas a si mesmo, mas também a instituição e a sociedade como um todo. Siqueira e Gomide Júnior (2004) alertam que a satisfação é necessária para um desempenho pessoal e profissional satisfatório das pessoas nas organizações.

Já a dimensão satisfação com a natureza do trabalho apresentou predominância (55,98%) do nível médio em relação a satisfação dos pesquisados. Siqueira (2008) considera como sendo o contentamento do indivíduo com o interesse despertado pelas tarefas, com a capacidade destas em absorver o trabalhador e com a variedade das mesmas.

4.3.2 Grau de satisfação no trabalho e suas dimensões

Para a interpretação dos resultados da EST, Siqueira (2008) orienta a considerar a média classificando-a da seguinte maneira: valores entre 1 e 3,9 tendem a sinalizar insatisfação, entre 4 e 4,9 informam um estado de indiferença, ou seja, nem satisfeitos e nem insatisfeitos e, valores entre 5 e 7 tendem a indicar satisfação. A Tabela 4 apresenta a estatísticas descritivas da satisfação no trabalho e das respectivas dimensões.

Tabela 4 - Estatísticas descritivas da satisfação no trabalho e das respectivas dimensões

Modelos Teóricos	Estatísticas	
	Média	Desvio Padrão
Escala de Satisfação no Trabalho (EST) de Siqueira (2008)	3,92	1,45
Satisfação com os colegas	5,00	1,24
Satisfação com o salário	2,79	1,61
Satisfação com a chefia	4,42	1,41
Satisfação com a natureza do trabalho	4,37	1,33
Satisfação com as promoções	3,03	1,66

Fonte: Dados da pesquisa.

A média geral da EST foi de 3,92, que de acordo com a interpretação da classificação sugerida por Siqueira (2008), os policiais militares participantes da pesquisa tendem a sinalizar insatisfação em relação ao trabalho. Para Robbins, Judge e Sobral (2010), o trabalho vai além da execução das atividades no qual o indivíduo é responsável. Depende também da forma como o indivíduo avalia ou percebe as suas relações com colegas, com a chefia, obediências às regras e políticas organizacionais, desempenho, aceitação das condições de trabalho, entre outros aspectos que compõe o contexto de trabalho.

Marqueze e Castro Moreno (2005, p. 77) explicam que "a insatisfação pode gerar prejuízos à saúde física, mental e social, acarretando problemas à organização e ao ambiente de trabalho". As autoras também alertam para a necessidade em adotar medidas coletivas para amenizar os problemas decorrentes da insatisfação, dentre elas destaca-se: adequação do salário à função exercida, plano de carreira, aumento das oportunidades de atividades de

esporte e lazer, programas de interação social, formação de uma equipe de saúde ocupacional para avaliar as situações de risco, adoção de medidas preventivas, entre outras.

Para Robbins, Judge e Sobral (2010), a insatisfação dos funcionários se expressa de diversas maneiras, dentre elas destacam-se quatro tipos: comportamento com foco ao abandono da empresa, incluindo a busca de um novo emprego e a demissão (saída); tentativa construtiva de melhorar as condições da empresa, apresentando sugestões de melhorias, discutindo os problemas com os superiores e exercendo formas de atividade sindical (comunicação); espera passiva mas otimista de que a situação melhore, defendendo a empresa em relação as críticas e acreditando que os dirigentes da empresa irão optar pelo melhor para a empresa (lealdade); e deixar a situação piorar, incluindo absenteísmo e atrasos, aumento do índice de erros, redução do empenho (negligência) (ROBBINS; JUDGE E SOBRAL, 2010).

Segundo Minayo e Adorno (2013) existem diversas causas da insatisfação dentro das corporações, tais como: a frustração e ressentimento pela falta de reconhecimento dos superiores e da população; as queixas sobre salários; as condições de trabalho; a qualidade de vida; o descontentamento com a justiça e o fator de sentirem-se permanentemente ameaçados. Ainda segundo os mesmos autores, as autoridades deveriam levar em consideração que possa existir resistência e descontentamento dos policiais, uma vez que a valorização e a satisfação são pré-requisitos para a segurança e a proteção da população.

Analisando a Tabela 4, percebe-se que as dimensões que compõe a Escala de Satisfação no Trabalho classificaram-se da seguinte maneira: os policiais tendem a sinalizar: insatisfação em relação ao salário (média: 2,79) e com as promoções (média: 3,03); indiferença (nem satisfeitos e nem insatisfeitos) em relação a chefia (média: 4,42) e a natureza do trabalho (média:4,37); e por fim sinalizam tendência a satisfação em relação aos colegas (média: 5,00). Esses dados são preocupantes visto que os policiais pesquisados apresentam tendência a satisfação em apenas uma das cinco dimensões analisadas.

Esses resultados vão ao encontro da afirmação de Robbins, Judge e Sobral (2010) de que a insatisfação com os salários e com as possibilidades de promoção são as questões que mais aparecem nas pesquisas sobre satisfação no trabalho. Além da tendência de insatisfação com o salário, a tendência de insatisfação com as promoções também foi identificada e, segundo Chanlat (2005), os indivíduos que fazem parte de uma organização merecem explicações a respeito das promoções, além de um processo de promoção equitativo e o mais claro possível.

Já os resultados da pesquisa de Lelis (2013) com gestores da área comercial indicaram que as dimensões relacionados a satisfação com os colegas, satisfação com a chefia, satisfação

com as promoções e satisfação com a natureza do trabalho foram classificados como estado de indiferença, ou seja, nem satisfeitos e nem insatisfeitos. No entanto, a dimensão relacionada a satisfação com o salário indicou insatisfação por parte dos pesquisados. Esses resultados diferem dos encontrados na presente pesquisa no que diz respeito a satisfação com os colegas que os policiais militares registraram estar satisfeitos, e em relação as promoções que apresentaram insatisfação. As demais dimensões da satisfação estão de acordo com os achados.

Da mesma forma, Garrido (2009) ao pesquisar a satisfação no trabalho dos servidores do Superior Tribunal de Justiça (STJ) identificou que os pesquisados estão satisfeitos em relação as dimensões satisfação com a chefia e satisfação com os colegas de trabalho. Já a respeito das dimensões satisfação com a natureza do trabalho, satisfação com o salário e satisfação com as promoções demonstraram indiferença, isto é, nem satisfeitos e nem insatisfeitos. Tais resultados diferem dos encontrados na presente pesquisa, sendo que a satisfação com a chefia os policiais militares registraram indiferença, e a respeito da satisfação com o salário e com as promoções demonstraram insatisfação. As demais dimensões satisfação com a natureza do trabalho e satisfação com os colegas apresentaram o mesmo resultado da pesquisa de Garrido (2009).

Sendo assim, percebe-se a necessidade de mais estudos a respeito de tais dimensões contemplando diferentes públicos a fim de identificar os fatores e os processos que conduzem a satisfação, a indiferença, ou a insatisfação.

Tabela 5- Estatísticas descritivas da dimensão satisfação com os colegas e seus itens

Modelo Teórico	Itens do questionário <i>No meu trabalho atual, sinto-me...</i>	Média	Desvio Padrão
Satisfação com os colegas	1. Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.	4,65	1,36
	6. Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.	5,11	1,20
	14. Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho.	5,29	1,09
	17. Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.	5,15	1,23
	24. Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.	4,83	1,32
	Satisfação com os colegas (geral)		5,00

Fonte: Dados da pesquisa.

Na Tabela 5 observa-se a média geral encontrada para a dimensão satisfação com os colegas que foi de 5,00 classificando-os assim, como satisfeitos com os colegas de trabalho. Lelis (2013) ao pesquisar a satisfação no trabalho de gestores da área comercial de vários estados do Brasil registrou média de 4,70 para a dimensão satisfação com os colegas, sendo essa a dimensão com a maior média em seu estudo. Figueiredo (2012, p. 127) contribui afirmando "que o suporte social no local de trabalho proporciona ao indivíduo uma proteção frente à intensificação de estressores do cotidiano laboral, pois além de influenciar emoções positivas, favorece também a resolução de problemas que estão além da capacidade individual".

Já ao analisar por itens da escala constata-se que a maior parte dos pesquisados sentem-se satisfeitos com a maneira como se relacionam com os colegas de trabalho (item 14, média: 5,29), com a quantidade de amigos que tem entre os colegas de trabalho (item 17, média: 5,15) e com o tipo de amizade que os colegas demonstram (item 6, média: 5,11). Assim, entende-se que os policiais pesquisados sentem-se satisfeitos com a forma como se relacionam com os colegas, assim como com a quantidade de amigos oriundos do ambiente de trabalho e com o tipo de amizade que os colegas demonstram sentir por ele. Em contrapartida, dois itens apresentaram tendência a indiferença por parte dos pesquisados, isto é, não estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos, em relação: a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho (item 24, média: 4,83), o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho (item 1, média: 4,65).

Destaca-se que na dimensão satisfação com os colegas nenhum item foi classificado com tendência a insatisfação. Quanto aos desvios padrão, no geral e por item foram baixos, variando de 1,09 a 1,36, indicando pouca variabilidade na opinião dos respondentes.

Tabela 6 - Estatísticas descritivas da dimensão satisfação com o salário e seus itens

Modelo Teórico	Itens do questionário <i>No meu trabalho atual, sinto-me...</i>	Média	Desvio Padrão
Satisfação com o salário	5. Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.	2,92	1,68
	8. Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional	2,92	1,67
	12. Com o meu salário comparado ao custo de vida.	2,47	1,53
	15. Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês.	2,82	1,57
	21. Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.	2,82	1,62
	Satisfação com o salário (geral)	2,79	1,61

Fonte: Dados da pesquisa.

Na Tabela 6 constata-se a média geral encontrada para a dimensão satisfação com o salário que foi de 2,79, sendo assim, os pesquisados encontram-se insatisfeitos com o salário. Tal índice vai ao encontro dos resultados encontrados por Lelis (2013), que ao pesquisar a satisfação no trabalho de gerentes da área comercial de vários estados do Brasil, obteve uma média de 3,83 para a dimensão salário, indicando também tendência a insatisfação.

Ao analisar os itens que compõe a dimensão satisfação com o salário é possível identificar que os cinco itens apresentam insatisfação por parte dos pesquisados. A maior média foi registrada no item 5, referente à relação do salário com o quanto trabalha (média: 2,92) e item 8 que compara o salário com a capacidade profissional (média: 2,92). Após, o item 15 com média 2,82 que refere-se a quantia de dinheiro que o pesquisado recebe no final de cada mês, e o item 21 também com média de 2,82 que compara o salário com os esforços que o policial executa no trabalho. E por último, o item 12 com média de 2,47, que compara o salário com o custo de vida.

Corroborando os achados, Figueiredo (2012) ao pesquisar a satisfação no trabalho de bibliotecários de uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES) também identificou que os trabalhadores encontram-se insatisfeitos com a remuneração recebida e que sentem-se indiferentes quanto a busca de melhorias para sanar tal insatisfação. Segundo a autora, isso se deve ao fato de que são funcionários públicos e as mobilizações, como greves, não tem surtido efeito. Além disso, o item com a menor média, demonstrando insatisfação também foi em relação ao item 12 (média: 3,4) que compara o salário com o custo de vida.

Tabela 7 - Estatísticas descritivas da dimensão satisfação com a chefia e seus itens

Modelo Teórico	Itens do questionário <i>No meu trabalho atual, sinto-me...</i>	Média	Desvio Padrão
Satisfação com a chefia	2. Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor.	4,26	1,39
	9. Com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho.	4,22	1,35
	19. Com o entendimento entre mim e meu chefe.	4,61	1,41
	22. Com a maneira como meu chefe trata-me.	4,57	1,40
	25. Com a capacidade profissional do meu chefe.	4,46	1,49
	Satisfação com a chefia (geral)	4,42	1,41

Fonte: Dados da pesquisa.

Na Tabela 7 verifica-se que a média geral da dimensão satisfação com a chefia que foi de 4,42, registrando tendência a indiferença, isto é, não estão satisfeitos e nem insatisfeitos com a chefia. Analisando os itens que compõe esta dimensão percebe-se que os cinco itens apresentam a mesma classificação de tendência a indiferença. Os policiais pesquisados apresentam tendência a indiferença em relação: ao modo como o chefe organiza o trabalho do setor do pesquisado (item 2, média: 4,26); ao interesse do chefe pelo trabalho do pesquisado (item 9, média: 4,22); com o entendimento entre o pesquisado e o chefe (item 19, média: 4,61); a maneira como o chefe trata o pesquisado (item 22, média: 4,57) e a capacidade profissional do chefe (item 25, média: 4,46).

Já os achados de Figueiredo (2012) apontam que os servidores públicos da IFES pesquisada encontram-se satisfeitos com a sua chefia, apresentando as médias dos itens da dimensão entre 5,22 e 5,65, demonstrando assim que a satisfação se apresenta de um modo geral em relação a chefia, mas também em relação aos cinco itens que compõem tal dimensão. Ao relacionar aos achados da presente pesquisa verifica-se que esta dimensão merece atenção por parte do comando da Brigada Militar, pois caso não ocorra interferência para reverter esse quadro, no caso de aumentar para o grau de insatisfação com a chefia, o que pode acarretar prejuízos a instituição.

Tabela 8- Estatísticas descritivas da dimensão satisfação com a natureza do trabalho e seus itens

Modelo Teórico	Itens do questionário <i>No meu trabalho atual, sinto-me...</i>	Média	Desvio Padrão
Satisfação com a natureza do trabalho	7. Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.	4,76	1,26
	11. Com a capacidade de o meu trabalho absorver-me.	4,07	1,30
	13. Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.	4,61	1,36
	18. Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho.	4,00	1,43
	23. Com a variedade de tarefas que realizo.	4,41	1,31
	Satisfação com a natureza do trabalho (geral)	4,37	1,33

Fonte: Dados da pesquisa.

Ao analisar os dados da Tabela 8 verifica-se que a satisfação com a natureza do trabalho obteve média de 4,37, indicando tendência a indiferença, assim como os cinco itens que compõe essa dimensão. Para os policiais pesquisados é indiferente: a satisfação em relação

ao grau de interesse que as tarefas despertam nele (item 7, média: 4,76); a respeito da capacidade que o trabalho tem de absorvê-lo (item 11, média: 4,07), da mesma forma o mesmo ocorre para oportunidade de fazer o tipo de trabalho que o policial faz (item 13, média: 4,61). Os policiais pesquisados também apresentam tendência a indiferença quanto as preocupações exigidas pelo trabalho (item 18, média: 4,00) e com a variedade de tarefas que realiza (item 23, média: 4,41).

Fraga (2006, p. 6) esclarece que “a atividade-fim do policial, o policiamento ostensivo, é exercida pelo policial fardado, em locais públicos, com caráter preventivo, pela observação e fiscalização, com a atitude de vigilância, tentando coibir a ação de infratores e evitar a ocorrência de atos delituosos”. O autor explica ainda que o trabalho do policial militar possui características próprias, tais como: a falta de uma jornada fixa com horários predeterminados; compromisso de dedicação exclusiva; exposição a intempéries ao realizar o policiamento ostensivo; e constante exposição a violência. Além das questões legais da profissão, exige também iniciativa, sensatez e capacidade de negociação nas situações adversas. Ao comprometer-se com a profissão o policial não pode se omitir frente a fatos que exijam a sua intervenção, e devem estar sempre preparado para servir a sociedade.

Tabela 9 - Estatísticas descritivas da dimensão satisfação com as promoções e seus itens

Modelo Teórico	Itens do questionário <i>No meu trabalho atual, sinto-me...</i>	Média	Desvio Padrão
Satisfação com as promoções	3. Com o número de vezes que já fui promovido nessa empresa.	3,25	1,80
	4. Com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido.	3,62	1,63
	10. Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.	2,83	1,63
	16. Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.	2,98	1,66
	20. Com o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa.	2,44	1,57
	Satisfação com as promoções (geral)	3,03	1,66

Fonte: Dados da pesquisa.

Na Tabela 9 é possível identificar a média geral de 3,03, referente a dimensão satisfação dos policiais pesquisados em relação as promoções, ou seja, uma tendência a insatisfação, da mesma forma os cinco itens que a compõe.

A média mais baixa, isto é, o item que apresenta o maior nível de insatisfação foi em relação ao tempo que o policial tem que esperar para receber as promoções (item 20, média: 2,44), seguido da maneira como a corporação realiza as promoções dos policiais (item 10, média: 2,83), as oportunidades de ser promovido (item 16, média: 2,98). Os policiais também apresentam tendência a insatisfação a respeito do número de vezes que já foi promovido (item 3, média: 3,25) e as garantias que a corporação oferece a quem é promovido (item 4, média: 3,62). Corroborando esses achados, Figueiredo (2012), em sua pesquisa com bibliotecários de uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES), a dimensão satisfação com as promoções foi a que demonstrou a menor média indicando insatisfação entre os pesquisados, onde o item 20 (média: 3,56) “o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa”, e o item 10 (média: 3,67) “a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal”, também evidenciaram os maiores níveis de insatisfação. Esses dados sugerem, no caso da presente pesquisa, a necessidade de mudanças e ajustes por parte do governo estadual visando a satisfação dos policiais militares em relação ao seu trabalho e a carreira militar.

A partir da análise das dimensões que compõem a satisfação no trabalho de policiais militares, percebe-se que os mesmos apresentam tendência a satisfação em relação aos colegas, indiferença (nem satisfeitos e nem insatisfeitos) em relação a chefia e a natureza do trabalho, e insatisfação em relação ao salário e as promoções. Dessa forma, o comando da Brigada Militar poderá beneficiar-se deste diagnóstico, visto que terá a informação a respeito dos pontos mais críticos, possibilitando traçar estratégias para reverter tal resultado, aumentando assim os índices de satisfação destes profissionais.

A seguir apresenta-se o nível de estresse ocupacional dos policiais militares pesquisados e a respectiva análise dos dados.

4.4 Nível de estresse ocupacional

Nesta seção responde-se ao objetivo específico de identificar o nível de estresse ocupacional dos policiais militares pesquisados. O estresse ocupacional foi avaliado a partir das 23 questões que compõem a Escala de Estresse no Trabalho (EET) de Paschoal e Tamayo (2004), no qual continha na Parte II do protocolo. Para isso padronizou-se os resultados das médias obtidas na escala classificando-as em três categorias: baixo (média de 0 a 33,33%),

médio (média de 33,34% a 66,66%) e alto (média de 66,67% a 100%) estresse ocupacional, conforme Figura 9.

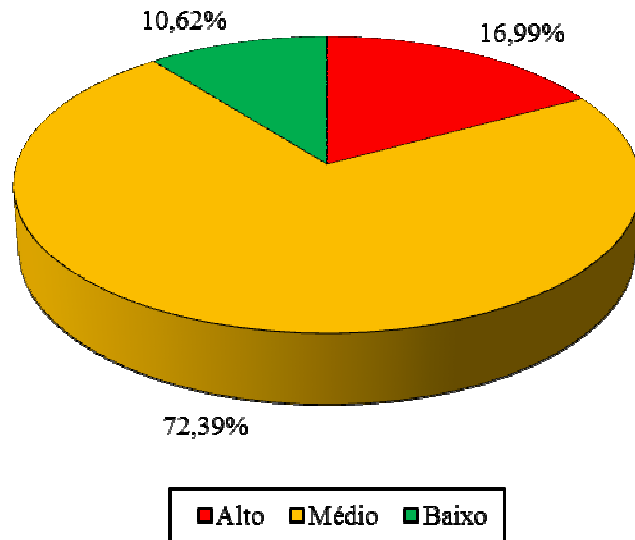


Figura 9 – Percentual geral de policiais militares por nível de estresse ocupacional

Fonte: Dados da pesquisa.

Verifica-se, na Figura 9, que a maioria (72,39%) dos participantes da pesquisa apresentou nível médio de estresse ocupacional, enquanto que 16,99% demonstraram alto nível e 10,62% baixo nível. Esse resultado inspira cuidados, visto que, caso não sejam realizadas intervenções para minimizar tal índice, o mesmo pode vir a intensificar o nível alto gerando problemas para os participantes.

Sampaio e Galasso (2012) destacam que autores como Sauter et al., em 1998, mencionavam que, nos Estados Unidos e na Europa, o estresse já representava uma das principais causas de incapacitação para o trabalho. Casos como de doenças cardiovasculares, hipertensão, úlcera, doenças inflamatórias intestinais e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT) representam, no Brasil, as principais causas de pedidos de afastamento do trabalho ao sistema previdenciário.

Os resultados obtidos indicam a necessidade de ações pelo Comando da Brigada Militar, que diminuam este percentual mediano de estresse, pois conforme salientam Limongi-França e Rodrigues (2012), as reações ao estresse são necessárias para a sobrevivência, porém podem se tornar prejudiciais ao indivíduo. As consequências que o estresse ocasiona atingem os três níveis: individual, grupal e organizacional. No individual os

registros apontam para: queda da eficiência, ausências repetidas, insegurança nas decisões, protelação na tomada de decisão, sobrecarga voluntária de trabalho, uso abusivo de medicamentos, irritabilidade constante, explosão emocional, grande nível de tensão, sentimento de frustração, sentimentos de onipotência, desconfiança e agravamento de doenças.

Limongi-França e Rodrigues (2012) explicam ainda que tais indicativos desencadeiam questões relacionadas ao grupo, tais como: competição não saudável, politicagem, comportamento hostil, discussões inúteis, pouca contribuição no trabalho, trabalho isolado dos demais membros, não compartilhamento de problemas, alto nível de insegurança e grande dependência do líder. No nível organizacional ocorrem prejuízos como greves, atrasos constantes nos prazos, absenteísmo, alta rotatividade de funcionários, altas taxas de doenças, baixo nível de esforço e vínculos empobrecidos. Além de relacionamento entre os funcionários marcados por rivalidade, desconfiança, desrespeito e desqualificação. No caso do policial militar existem outros fatores como o trabalho noturno, trabalho em turnos e exposição a altas temperaturas que contribuem para comprometer a saúde, desde a fadiga crônica até a incapacidade laboral. Os autores alertam que para esses casos, fazem-se necessárias intervenções no ambiente físico a fim de minimizar as doenças ocupacionais.

Três recursos são estabelecidos por Limongi-França e Rodrigues (2012): físicos, psíquicos e sociais para minimizar o estresse. Quanto aos recursos físicos são abordadas técnicas de relaxamento, alimentação adequada, exercício físico regular, repouso, lazer, diversão, sono apropriado às necessidades individuais e medicação, se necessário e de acordo com a indicação médica. Quanto aos recursos psíquicos os autores sugerem métodos psicoterapêuticos, processos que favoreçam o autoconhecimento, planejamento do tempo livre com atividades prazerosas, avaliação periódica da qualidade de vida, reavaliação do limite de tolerância e exigência, busca de convivência menos conflituosa com pares e grupos. E, por fim, nos recursos sociais são mencionadas questões relacionadas ao trabalho, tais como: revisão e redimensionamento das formas de organização do trabalho abrangendo mudanças no poder equalizando-o e abolindo o trabalho coercitivo e repetitivo; aperfeiçoamento dos métodos de trabalho, procurando aumentar a participação e a motivação do grupo; melhoria das condições socioeconômica e investimento na formação pessoal e profissional. Além desses recursos, para a autora é necessário investir no planejamento econômico, social e de saúde.

Paschoal e Tamayo (2004) alertam que estudos têm abordado os efeitos negativos do estresse, no qual atinge a saúde e o bem-estar do indivíduo, além da efetividade

organizacional. Sendo assim, é importante utilizar uma ferramenta de diagnóstico a fim de identificar e orientar ações que visem a qualidade de vida dos colaboradores. Na Tabela 10 observa-se os itens que compõe a Escala de Estresse Ocupacional e a respectiva estatística descritiva (média e desvio padrão).

Tabela 10 – Estatística descritiva dos itens da escala de estresse no trabalho

Itens da Escala de Estresse no Trabalho (EET)	Média	Desvio Padrão
13. Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional	3,51 +	1,27
12. Fico irritado com discriminação/favoritismo no meu ambiente de trabalho	3,40	1,36
16. As poucas perspectivas de crescimento na carreira têm me deixado angustiado	3,37	1,32
15. Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores	3,04	1,32
5. Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais	3,00	1,16
1. A forma como as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso	2,90	1,04
3. A falta de autonomia na execução do meu trabalho tem sido desgastante	2,86	1,13
2. O tipo de controle existente em meu trabalho me irrita	2,79	1,09
10. Fico de mau humor por ter que trabalhar durante muitas horas seguidas	2,76	1,30
8. Sinto-me incomodado por meu superior tratar-me mal na frente de colegas de trabalho	2,61	1,42
17. Tenho me sentido incomodado por trabalhar em tarefas abaixo do meu nível de habilidade	2,52	1,20
6. Sinto-me incomodado com a falta de informações sobre minhas tarefas no trabalho	2,51	1,10
21. Sinto-me irritado por meu superior encobrir meu trabalho bem feito diante de outras pessoas	2,50	1,20
4. Tenho me sentido incomodado com a falta de confiança de meu superior sobre o meu trabalho	2,44	1,23
9. Sinto-me incomodado por ter que realizar tarefas que estão além de minha capacidade	2,42	1,19
11. Sinto-me incomodado com a comunicação existente entre mim e meu superior	2,41	1,15
19. A falta de compreensão sobre quais são minhas responsabilidades neste trabalho tem causado irritação	2,40	1,05
20. Tenho estado nervoso por meu superior me dar ordens contraditórias	2,38	1,11
22. O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa-me nervoso	2,33	1,05
18. A competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor	2,32	1,07
23. Fico incomodado por meu superior evitar me incumbir de responsabilidades importantes	2,29	1,04
14. Fico de mau humor por me sentir isolado na organização	2,19	1,10
7. A falta de comunicação entre mim e meus colegas de trabalho deixa-me irritado	2,18 -	1,03

Fonte: Dados da pesquisa.

Ao analisar as médias encontradas na Tabela 10 em cada item da Escala de Estresse no Trabalho de Paschoal e Tamayo (2004), identificou-se os cinco itens com maior média, ou seja, os estressores que contribuem significativamente para o resultado do nível médio de estresse dos policiais militares pesquisados. Destaca-se que a maioria está se sentindo incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional (item 13 – média: 3,51), estão irritados com a discriminação/favoritismo no ambiente de trabalho (item 12 – média: 3,40), sentem-se angustiados com as poucas perspectivas de crescimento na carreira (item 16 – média: 3,37), ficam irritados por serem pouco valorizados por seus superiores (item 15 – média: 3,04), e por fim, sentem-se irritados com a deficiência na divulgação de informações sobre as decisões organizacionais (item 5 – média: 3,00). Freitas (2013) ao pesquisar o estresse ocupacional em policiais rodoviários federais do RS, utilizando a mesma escala que o presente estudo, identificou dentre outros itens também os itens 13, 5 e 12 como estressores, fazendo parte das cinco maiores médias encontradas 3,03; 2,82 e 2,65, respectivamente. O que ratifica que no ambiente de trabalho de policiais as questões relacionadas a deficiência nos treinamentos de capacitação profissional, deficiência na divulgação de informações sobre as decisões organizacionais e a discriminação/favoritismo no ambiente de trabalho, são realmente considerados estressores, isto indica a necessidade de reverter essa situação.

Para Kompier e Kristensen (2003), alguns trabalhos são estressantes por natureza e que pode não ser muito realista reduzir ou eliminar os fatores de risco. Nessa circunstância faz sentido ensinar aos empregados lidar com as condições necessárias do trabalho. A questão principal é ser capaz de diferenciar entre as condições necessárias e as que podem ser mudadas. Para isso, faz-se necessário o uso de diagnóstico para identificar os fatores de risco, esta é uma condição indispensável para elaborar e manter programas de prevenção.

Esses autores aconselham ainda que os pesquisadores da área de estresse não devem lidar apenas com resultados considerados *soft* como motivação, satisfação, queixa de saúde, mas também incluir variáveis de resultados *hard* como a produtividade e absenteísmo por doença. Visando aumentar o impacto da prevenção, segundo Kompier e Kristensen (2003) deve-se focar em aspectos como a qualidade de produtos e serviços, absenteísmo, produtividade, aumento de competitividade, buscando uma abordagem multidisciplinar ao invés de uma monodisciplinar. Os objetivos devem ser claros desde o início, e mensurados de uma maneira válida.

Já ao estudar estresse e *coping* em trabalhadores de enfermagem, Benetti (2013) identificou os itens 12; 15; 16 e 5 como sendo os estressores com maiores médias, sendo elas,

2,96; 2,58; 2,57 e 2,50 respectivamente. Esses índices indicam que questões como a discriminação/favoritismo no ambiente de trabalho; a pouca valorização por parte dos superiores; poucas perspectivas de crescimento na carreira e a deficiência na divulgação de informações sobre as decisões organizacionais são questões emergentes que merecem atenção dos gestores.

Ainda na Tabela 10 verifica-se os cinco estressores com a menor média, isto é, são situações que pouco interferem no nível de estresse encontrado nos policiais pesquisados, são eles: o tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa-me nervoso (item 22 – média: 2,33); a competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor (item 18 – média: 2,32); fico incomodado por meu superior evitar me incumbir de responsabilidades importantes (item 23 – média: 2,29). Fico de mau humor por me sentir isolado na organização (item 14 – média: 2,19), e por fim, a falta de comunicação entre mim e meus colegas de trabalho deixa-me irritado (item 7 – média: 2,18).

No caso dos policiais rodoviários, pesquisados por Freitas (2013), os estressores com menores médias que coincidem com os encontrados na presente pesquisa foram os itens 23 e 14, com médias de 1,92 e 1,88 respectivamente. Questões como, o superior evitar incumbir de responsabilidades importantes, e se sentir isolado na organização, são questões pouco frequentes no ambiente de trabalho, não necessitando, portanto de intervenções da chefia ou institucionais. Nos achados de Benetti (2013), ao pesquisar enfermeiros, os estressores com as menores médias também foram os itens 23 e 14, com médias de 2,08 e 2,01, respectivamente, que vão ao encontro dos resultados de Freitas (2013) e também da presente pesquisa.

A importância em identificar e mensurar os estressores se dá pelo fato de que a simples presença de um evento definido como provável estressor não confirma que o mesmo assim o será. O indivíduo é que avalia e determina se realmente o evento é estressor ou não, em determinado contexto. Sendo assim, para Lazarus e Folkman (1984) percebe-se que os fatores cognitivos possuem grande importância nesse processo de estímulo e resposta.

Outra medida descritiva que merece atenção são os valores encontrados para os desvios-padrão apresentados Tabela 10, que permitem inferir que os itens da escala obtiveram uma distribuição homogênea entre os pesquisados, em relação às respostas.

A partir do exposto, verifica-se que os policiais pesquisados apresentam nível médio de estresse ocupacional, e também foi possível identificar os estressores que desencadeiam tal índice. Desta forma, o comando da Brigada Militar poderá interferir em tal resultado buscando reverter este nível a partir de intervenções nos estressores com maior intensidade. A

seguir, apresenta-se a relação entre o nível de satisfação no trabalho e o nível de estresse ocupacional dos policiais militares que compõe a amostra.

4.5 Relação entre o nível de satisfação no trabalho e o nível de estresse ocupacional

Neste item apresenta-se a relação entre o nível de satisfação no trabalho e o nível de estresse ocupacional. As escalas utilizadas nesse estudo possuem diferenças na variação da escala Likert. A Escala de Satisfação no Trabalho (EST) de Siqueira (2008) apresenta 25 itens com escala Likert variando de 1 (totalmente insatisfeito) a 7 (totalmente satisfeito). Já a Escala de Estresse no Trabalho (EET) de Paschoal e Tamayo (2004) é composta por 23 itens com escala Likert variando de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). Para relacionar as duas escalas foi necessário padronizar as médias obtidas, no geral e por dimensão, classificando-as em baixo, médio e alto (procedimento detalhado no método) o nível do estresse e da satisfação no trabalho. As médias foram distribuídas em três categorias: alto (média de 66,67% a 100%), médio (média de 33,34% a 66,66%) e baixo (média de 0 a 33,33%). Sendo assim, foram analisadas as médias gerais e o desvio padrão obtidos para cada escala e respectivas dimensões, as quais são apresentadas na Tabela 11.

Tabela 11 - Estatística geral das dimensões e das médias padronizadas

Modelos Teóricos	Estatísticas	
	Média	Desvio Padrão
Escala de Estresse no Trabalho (EET) de Paschoal e Tamayo (2004)	52,21	14,84
Escala de Satisfação no Trabalho (EST) de Siqueira (2008)	42,86	10,37
Satisfação com os colegas	70,13	14,27
Satisfação com o salário	37,56	20,92
Satisfação com a chefia	61,52	17,83
Satisfação com a natureza do trabalho	60,42	14,83
Satisfação com as promoções	41,05	20,72

Fonte: Dados da pesquisa.

Na Tabela 11 são apresentadas as médias obtidas no geral (estresse ocupacional e satisfação no trabalho) e das dimensões que compõe a satisfação no trabalho (satisfação com os colegas, satisfação com o salário, satisfação com a chefia, satisfação com a natureza do trabalho e satisfação com as promoções), assim como os respectivos desvios-padrão. Na Figura 10 ilustra-se a média padronizada e a sua classificação.

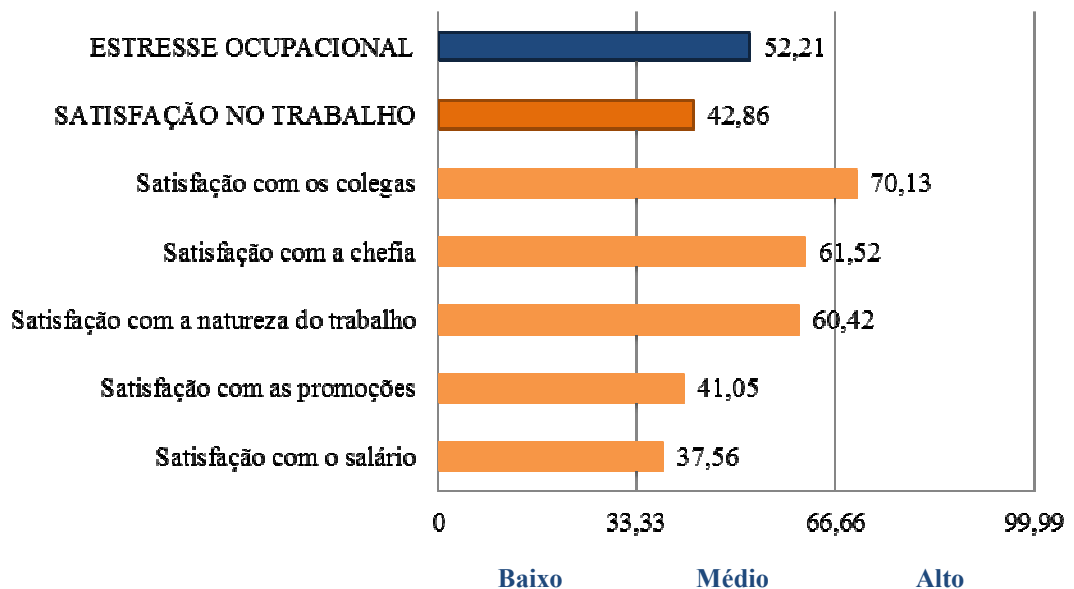


Figura 10 - Média padronizada e classificação do nível de estresse ocupacional e de satisfação no trabalho, e respectivas dimensões

Fonte: Dados da pesquisa.

O modelo teórico de estresse ocupacional registrou média de 52,21%, conforme apresentado na Tabela 11 e Figura 10, classificando como nível médio de estresse dos policiais militares participantes da pesquisa. Importante frisar que este modelo é unifatorial. Cabe lembrar que, segundo Paschoal e Tamayo (2004, p. 46) entende-se por estresse ocupacional “como um processo em que o indivíduo percebe demandas do trabalho como estressores, os quais, ao exceder sua habilidade de enfrentamento, provocam no sujeito reações negativas”.

Já o modelo teórico satisfação no trabalho obteve média de 42,86%, classificando-se com nível médio, sendo que (Tabela 11 e Figura 10) as dimensões deste modelo que apresentaram as maiores médias foram, satisfação com os colegas (70,13%) e a satisfação com a chefia (61,52%), e as menores médias foram registradas em relação a satisfação com o salário (37,56%) e a satisfação com as promoções (41,05%).

Ao analisar as médias das dimensões satisfação no trabalho, parece correto afirmar que a satisfação com os colegas, com a chefia, e com a natureza do trabalho contribui consideravelmente para manter o nível médio de satisfação no trabalho dos policiais militares pesquisados. O resultado em relação ao nível médio de satisfação com a chefia é importante, visto que, segundo Robbins et al. (2010), a forma como a liderança organizacional age frente a equipe pode gerar estresse nos integrantes quando utilizam uma cultura caracterizada pela tensão, pelo medo e pela ansiedade. Estabelecem pressões irrealistas buscando um desempenho a curto prazo, impõem controles rígidos e demitem funcionários com frequência.

No entanto, merece atenção especial a satisfação com o salário e com as promoções, o que deve ser considerado como um sinalizador pelos comandos da instituição pesquisada. Para Robbins et al. (2010) os problemas econômicos enfrentados pelos indivíduos podem gerar estresse e desviar a atenção do trabalho. Essa questão independe da faixa salarial visto que envolve também a habilidade em administrar o seu dinheiro.

Obteve destaque a dimensão satisfação com os colegas, na qual foi a única a ser classificada, segundo a sua média padronizada (70,13%), com nível alto de satisfação. Vindo a demonstrar, de um modo geral, que os pesquisados estão satisfeitos com as relações interpessoais estabelecidas entre os colegas policiais. Quanto ao desvio padrão, apresentado na Tabela 11, é possível perceber que tanto as escalas quanto as dimensões, obtiveram uma distribuição homogênea entre as respostas encontradas.

4.5.1 Correlação entre os níveis de satisfação no trabalho e o nível de estresse ocupacional

Buscando verificar a existência de correlação entre a satisfação no trabalho, suas dimensões, e o estresse ocupacional, as mesmas foram submetidas a um tratamento estatístico com o teste de correlação paramétrico de Pearson. O objetivo é encontrar a relação entre duas variáveis, isto é, um coeficiente de correlação. Para Lopes et al. (2008) existem diversas maneiras para se analisar, no entanto, o r de Pearson é a forma mais comum de se correlacionar variáveis.

O r de Pearson possui características próprias, tais como: assume valores positivos (+) e negativos (-) que variam de +1 a -1, passando por zero, logo, valores de r próximos a +1 são indicativos de pouca dispersão, o que expressa uma correlação forte e positiva, enquanto que r próximo de zero indica muita dispersão e ausência de relação entre as variáveis, e, por fim, r

próximo de -1 significa pouca dispersão e uma correlação forte e negativa (Lopes et al., 2008).

Desse modo, de acordo com os autores, as variações desse coeficiente de correlação (r) de -0,75 a -1 são classificadas como relações fortes e negativas; entre -0,75 a -0,25, moderadas e negativas; -0,25 a 0, negativas e fracas; de 0 a +0,25, fracas e positivas; de +0,25 a +0,75, moderadas e positivas; e, de +0,75 a +1, fortes e positivas.

Tabela 12 – Matriz de correlação e as significâncias de estresse ocupacional, satisfação no trabalho e suas dimensões

Matriz		Significância						
		Estresse	Sat Col	Sat Sal	Sat Chef	Sat Natur	Sat Prom	Satisfaç
Correlações	Estresse	1.00000	p=0,00	p=0,00	p=0,00	p=0,00	p=0,00	p=0,00
	Sat Col	-0,3135	1.00000	p=0,00	p=0,00	p=0,00	p=0,00	p=0,00
	Sat Sal	-0,3701	0,2288	1.00000	p=0,00	p=0,00	p=0,00	p=0,00
	Sat Chef	-0,5736	0,4852	0,4155	1.00000	p=0,00	p=0,00	p=0,00
	Sat Natur	-0,4827	0,5749	0,5210	0,6175	1.00000	p=0,00	p=0,00
	Sat Prom	-0,4736	0,2697	0,7272	0,4725	0,5520	1.00000	p=0,00
	Satisfação	-0,5766	0,6119	0,7955	0,7665	0,8247	0,8249	1.00000

Correlações significativas ($p < 0,05$); altamente significativas ($p < 0,001$); $n=519$.
Fonte: Dados de pesquisa.

Constata-se na Tabela 12, que a maior parte das correlações entre os construtos foram associações positivas, o que indica haver relação direta entre estas. Quanto ao estresse ocupacional este apresenta correlação negativa e estatisticamente significativa com a satisfação no trabalho suas cinco dimensões, classificando tais relações como moderadas e negativas; o que demonstra que quanto maior o estresse ocupacional, menor a satisfação no trabalho e vice-versa.

As dimensões satisfação com a chefia ($p = - 0,5736$) e satisfação com a natureza do trabalho ($p = - 0,4827$) são as que apresentam maior correlação negativa com o estresse ocupacional. Tamayo, Lima e Silva (2002, p. 10) mencionam que o suporte social, que pode ser proporcionado pela chefia "evita ou reduz as reações de estresse porque ele oferece ao empregado um sentido humano da sua situação laboral e um reconhecimento do seu valor como pessoa e como profissional". Além disso, os autores ao pesquisarem empregados de uma empresa pública do setor elétrico, identificaram que o estilo de liderança gerencial é

determinante para o estresse ocupacional. Assim, parece correto afirmar que quanto maior a deficiência no estilo de liderança, maior será o estresse.

Também foi possível identificar a correlação, e consequentemente contribuição, das cinco dimensões para a formação da satisfação no trabalho (geral). As maiores contribuições foram registradas nas dimensões satisfação com as promoções ($p = 0,8249$), satisfação com a natureza do trabalho ($p = 0,8247$), satisfação com o salário ($p = 0,7955$) e satisfação com a chefia ($p = 0,7665$). Estas apresentaram uma correlação forte e positiva, por sua vez, a dimensão satisfação com os colegas ($p = 0,6119$) também contribui, mas de forma moderada e positiva.

Lelis (2013), em seus achados, também identificou que o nível de estresse é proporcionalmente inverso ao nível de satisfação no trabalho, isto é, quanto maior o nível de estresse, menor o nível de satisfação no trabalho e quanto menor o nível de estresse, maior o nível de satisfação no trabalho.

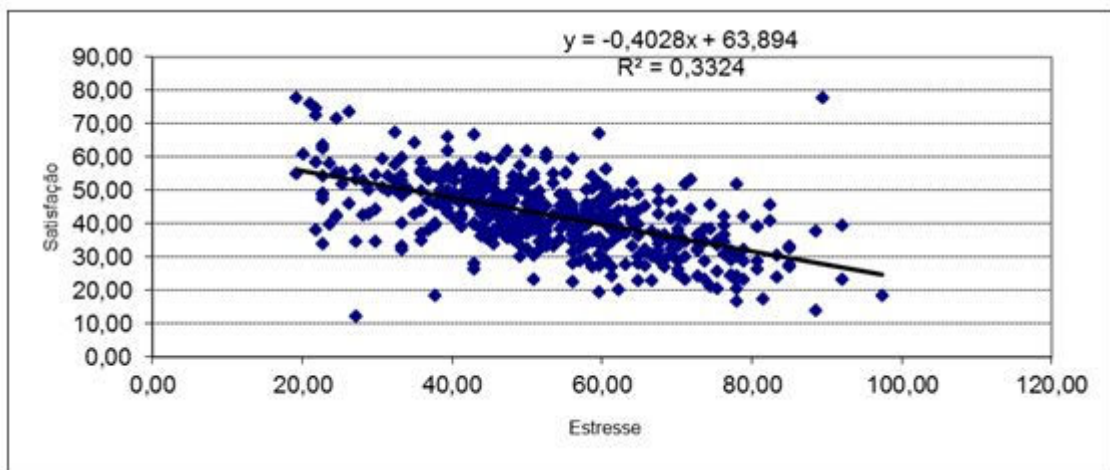


Figura 11 – Relação entre satisfação no trabalho e estresse ocupacional

Fonte: dados da pesquisa

Ao analisar o gráfico de dispersão, Figura 11, confirma-se que quanto maior a satisfação no trabalho, menor o estresse ocupacional, e vice-versa. A curva decrescente se dá em função do coeficiente de regressão que se apresenta com o valor negativo (Satisfação = $-0,4028$ estresse + $63,894$). Tais resultados vão ao encontro dos achados de Johnson (2012) que identificou que as fontes de estresse e os conflitos contribuem de forma significativa para a baixa satisfação no trabalho. O que vem a ressaltar a importância da valorização e

ampliação dos serviços de aconselhamento para policiais, além de treinamento em técnicas de gestão de estresse.

4.5.2 Associação entre os níveis de satisfação no trabalho e os níveis de estresse ocupacional

A associação entre os níveis de satisfação no trabalho e os níveis de estresse dos policiais pesquisados foi realizada por meio da técnica de análise de correspondência, que, segundo Hair Jr. et al. (2005) é uma técnica multivariada de interdependência que facilita tanto a redução dimensional da classificação de objetos em um conjunto de atributos quanto o mapeamento espacial de objetos relativos a esses atributos. Esta técnica utiliza uma tabela de contingência, que é a tabulação cruzada de duas variáveis categóricas, na qual permite visualizar semelhanças e diferenças entre as variáveis.

A análise de correspondência busca representar as frequências relativas (percentuais) em gráficos bidimensionais, por meio das medidas de distância entre as categorias. A interpretação de resultados em análise de correspondência resulta no agrupamento de categorias (variáveis pesquisadas) na tabela de contingência, assim como a análise de componentes principais envolve o agrupamento das variáveis independentes.

Segundo Malhotra (2006), os resultados são interpretados em termos de proximidade entre linhas e as colunas. Por meio da técnica multivariada de interdependência (análise de correspondência) elabora-se um mapa espacial das médias em relação ao grau de concordância relativa às respostas do protocolo de pesquisa, conforme Figura 12.

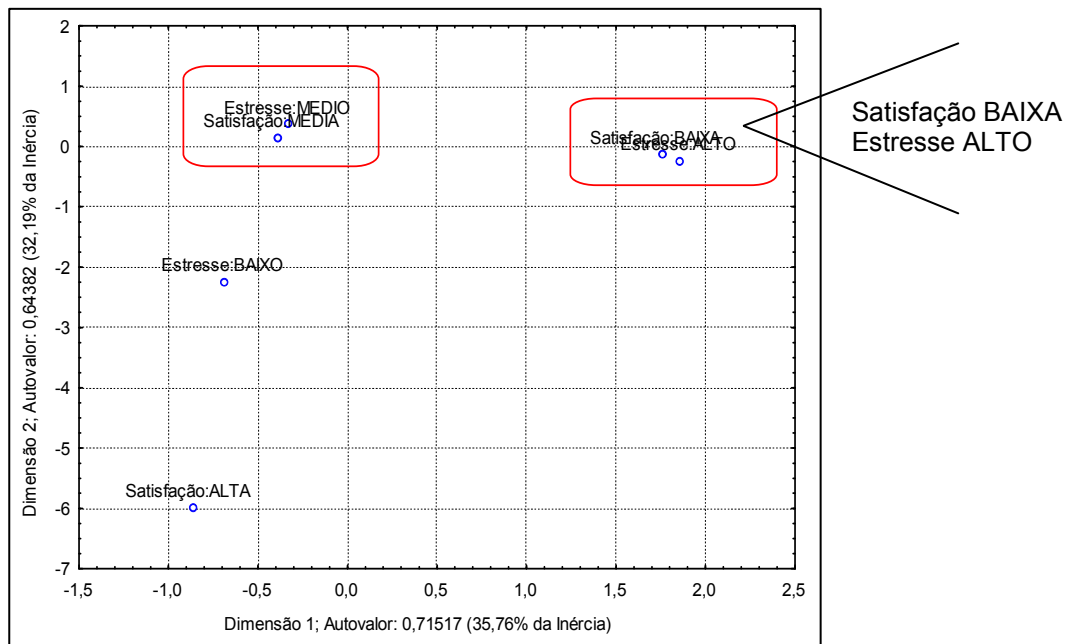


Figura 12 – Análise de correspondência referente aos níveis de satisfação no trabalho e aos níveis de estresse ocupacional

Fonte: Dados da pesquisa.

Ao relacionar os níveis de satisfação no trabalho (alta, média e baixa) e os níveis de estresse ocupacional (alto, médio e baixo), observa-se na Figura 12, que houve associação entre a satisfação baixa (18,69%) e o estresse alto (16,99%), pois estes estão próximos no plano cartesiano. E da mesma forma, houve associação entre satisfação média (79,38%) e estresse médio (72,39%). Nos achados de Martinez (2002) a satisfação no trabalho aparece significativamente associada à saúde do trabalhador, sendo que níveis mais elevados de satisfação com aspectos psicossociais do trabalho estavam relacionados com uma melhor condição de saúde mental e de capacidade para o trabalho entre os pesquisados.

Em contrapartida não houve associação entre a satisfação alta (1,93%) e o estresse baixo (10,62%), ainda que se encontre no mesmo quadrante do plano cartesiano. É provável que tenha ocorrido em virtude do baixo índice de policiais pesquisados com satisfação alta e com estresse baixo. Desta forma, parece apropriado afirmar que policiais militares com baixa satisfação no trabalho apresentam alto nível de estresse ocupacional e os policiais militares com média satisfação no trabalho um médio estresse ocupacional. Percebe-se assim, a necessidade de intervenções que promovam a satisfação dos trabalhadores e minimizem o estresse causado pela atividade laboral. Martinez e Paraguay (2003, p. 73) alertam “sobre ações que promovam satisfação no trabalho e saúde dos trabalhadores, sugere-se projetar e

avaliar mudanças na concepção e organização do trabalho e que sejam direcionadas para os aspectos psicossociais do trabalho”.

Essas autoras sugerem ainda que as mudanças na concepção e na organização do trabalho devem atender as necessidades, expectativas e desejos dos trabalhadores envolvidos, além de compatíveis com as características e exigências das tarefas. Quando não houver a possibilidade de atendê-las deve-se apresentar os motivos que levaram a tal, pois caso contrário, poderá ser caracterizado como aumento do volume de trabalho, das exigências, das responsabilidades, gerando conflitos e fontes de insatisfação e de riscos com a saúde.

Complementando, Robbins et al. (2010) abordam que uma das consequências psicológicas do estresse é a insatisfação no trabalho. Quanto menor o controle do indivíduo sobre o ritmo de trabalho, maiores são o estresse e a insatisfação. Em se tratando de sintomas comportamentais, as consequências incluem mudanças na produtividade, rotatividade, absenteísmo, mudança nos hábitos alimentares, aumento no consumo de álcool e distúrbios do sono.

4.5.2.1 Associação dos níveis de satisfação no trabalho e dos níveis de estresse ocupacional com os dados pessoais e ocupacionais

Para realizar a associação dos níveis de satisfação no trabalho e dos níveis de estresse com os dados pessoais e ocupacionais dos pesquisados foi utilizado o teste Qui-quadrado, que conforme Lopes et al. (2008, p. 113) “é usado quando se quer comparar frequências observadas com frequências esperadas”.

Dentre os dados pessoais e ocupacionais da amostra, optou-se em analisar a associação dos níveis com a faixa etária, escolaridade, renda e tempo de atuação na instituição, por considerá-los mais significativos. Quanto à variável faixa etária, do total da amostra pesquisada, 31,95% têm idade até 30 anos e 68,05% têm idade de 31 anos ou mais. Na Tabela 13 verifica-se a associação entre faixa etária e satisfação no trabalho e suas dimensões, e estresse ocupacional.

Tabela 13 – Associação entre faixa etária e satisfação no trabalho e suas dimensões, e estresse ocupacional

Faixa Etária	Satisfação no Trabalho (geral)			Total
	Alta	Baixa	Média	
Até 30 anos	1 (0,20%)	43 (8,46%)	119 (23,43%)	162 (31,95%)
31 anos ou mais	9 (1,77%)	53 (10,43%)	283 (55,71%)	345 (68,05%)
Total	10 (1,97%)	96 (18,90%)	402 (79,13%)	507 (100,00%)
Teste Qui-quadrado (p = 0,0053)				
Faixa Etária	Satisfação com os colegas			Total
	Alta	Baixa	Média	
Até 30 anos	104 (20,51%)	2 (0,39%)	56 (11,05%)	162 (31,95%)
31 anos ou mais	231 (45,56%)	6 (1,18%)	108 (21,30%)	345 (68,05%)
Total	335 (66,07%)	8 (1,58%)	164 (32,35%)	507 (100,00%)
Teste Qui-quadrado (p=0,7161)				
Faixa Etária	Satisfação com o salário			Total
	Alta	Baixa	Média	
Até 30 anos	9 (1,78%)	99 (19,53%)	54 (10,65%)	162 (31,95%)
31 anos ou mais	49 (9,66%)	135 (26,63%)	161 (31,76%)	345 (68,05%)
Total	58 (11,44%)	234 (46,15%)	215 (42,41%)	507 (100,00%)
Teste Qui-quadrado (p = <0,0001)				
Faixa Etária	Satisfação com a chefia			Total
	Alta	Baixa	Média	
Até 30 anos	58 (11,44%)	20 (3,94%)	84 (16,57%)	162 (31,95%)
31 anos ou mais	186 (36,69%)	24 (4,73%)	135 (26,63%)	345 (68,05%)
Total	244 (48,13%)	44 (8,68%)	219 (43,20%)	507 (100,00%)
Teste Qui-quadrado (p = 0,0005)				
Faixa Etária	Satisfação com a natureza do trabalho			Total
	Alta	Baixa	Média	
Até 30 anos	49 (9,66%)	11 (2,17%)	102 (20,12%)	162 (31,95%)
31 anos ou mais	143 (28,21%)	19 (3,75%)	183 (36,09%)	345 (68,05%)
Total	192 (37,87%)	30 (5,92%)	285 (56,21%)	507 (100,00%)
Teste Qui-quadrado (p = 0,0526)				
Faixa Etária	Satisfação com as promoções			Total
	Alta	Baixa	Média	
Até 30 anos	2 (0,39%)	83 (16,37%)	77 (15,19%)	162 (31,95%)
31 anos ou mais	56 (11,05%)	121 (23,87%)	168 (33,14%)	345 (68,05%)
Total	58 (11,44%)	204 (40,24%)	245 (48,32%)	507 (100,00%)
Teste Qui-quadrado (p=<0,0001)				
Faixa Etária	Estresse Ocupacional			Total
	Alta	Baixa	Média	
Até 30 anos	26 (5,13%)	12 (2,37%)	125 (24,65%)	163 (32,15%)
31 anos ou mais	61 (12,03%)	41 (8,09%)	242 (47,73%)	344 (67,85%)
Total	87 (17,16%)	53 (10,45%)	367 (72,39%)	507 (100,00%)
Teste Qui-quadrado (p=0,2215)				

Fonte: dados da pesquisa.

Ao analisar a Tabela 13 verifica-se a associação entre a faixa etária e os níveis de satisfação no trabalho, suas dimensões, e os níveis de estresse ocupacional, foi possível identificar uma associação significativa entre a faixa etária e os níveis de satisfação no trabalho ($p=0,0053$), a faixa etária e os níveis de satisfação com o salário ($p<0,0001$), a faixa etária e os níveis de satisfação com a chefia ($p=0,0005$) e a faixa etária e os níveis de satisfação com as promoções ($p<0,0001$).

Em relação a satisfação no trabalho dos indivíduos com idade de até 30 anos, a grande maioria 23,43% apresentam nível médio. Na faixa etária de 31 anos ou mais predominou o nível médio de satisfação no trabalho registrando 55,71%. Ao analisar os níveis de satisfação, percebe-se que apenas 1,97% da amostra apresentou nível alto, 79,13% nível médio e 18,90% nível baixo de satisfação no trabalho. Foi identificada uma associação significativa entre a faixa etária e os níveis de satisfação no trabalho ($p=0,0053$).

Carrillo-García et al. (2013, p. 1314), ao pesquisarem a influência do gênero e da idade na satisfação no trabalho de profissionais da saúde num hospital universitário, identificaram que em “relação à idade, as faixas etárias que manifestaram os níveis mais elevados de satisfação foram entre 20 e 30 anos e acima de 61 anos. Em contrapartida, os profissionais entre 41 e 50 anos de idade apresentaram níveis de insatisfação”.

Quanto a satisfação com os colegas, os pesquisados na sua maioria, 66,07% têm alta satisfação com os colegas, enquanto 32,35% com média satisfação e apenas 1,58% com baixa satisfação. Ao analisar os níveis em relação a faixa etária permanece a predominância da alta satisfação, registrando 20,51% dos pesquisados com até 30 anos e 45,56% com idade de 31 anos ou mais. Para a associação entre faixa etária e os níveis de satisfação com os colegas o teste Qui-quadrado não identificou resultados que comprovassem uma associação significativa, pois o “p” encontrado foi maior de 0,05. O que demonstra que nesse estudo não foi identificada associação entre a faixa etária e a satisfação com os colegas, isto é, uma variável não está associada a outra.

A dimensão satisfação com o salário registrou como índice mais significativo a baixa satisfação com 46,15%, a média satisfação com 42,41%, e 11,44% apresentaram alta satisfação com o salário. Ao analisar de acordo com a faixa etária percebe-se que até 30 anos, a maioria 19,53% tem baixa satisfação, e na faixa etária de 31 anos ou mais a maioria passa a ser registrada no nível médio de satisfação (31,76%). Parece correto afirmar que quanto maior a faixa etária maior a satisfação com o salário. Nesta dimensão foi possível identificar associação significativa ($p=<0,0001$) entre as faixas etárias e os níveis de satisfação com o salário. Demonstrando que neste estudo a faixa etária está associada a satisfação em relação ao salário, sendo assim, é válida a realização de novas pesquisas para aprofundar o conhecimento em relação a influência de uma variável na outra.

Quanto aos níveis de satisfação com a chefia, 48,13% da amostra tem alta satisfação com a chefia, 43,20% média satisfação e 8,68% baixa satisfação. Ao analisar a faixa etária dos pesquisados em relação aos níveis de satisfação com a chefia identifica-se que até 30 anos a maioria 16,57% apresenta média satisfação, e aos 31 anos ou mais já demonstra alta

satisfação. Sendo assim, é possível afirmar que ao aumentar a idade dos policiais militares há também uma tendência em aumentar a satisfação com a chefia. Ao aplicar o teste Qui-quadrado foi possível identificar uma associação significativa entre as variáveis ($p=0,0005$). A relação entre a chefia e seus subordinados merece atenção visto que, segundo Marras e Veloso (2012), caso não ocorra um elo de confiança entre as partes, esta pode se tornar um estressor. Além disso, a forma como o chefe exige de seus subordinados pode também gerar um clima de insatisfação e estresse.

Os policiais militares apresentaram o maior índice 56,21% no nível médio de satisfação com a natureza do trabalho, seguido da alta satisfação com 37,87%, e 5,92% com baixa satisfação com a natureza do trabalho. Ao associar com a faixa etária, o índice com maior predominância nas duas faixas continuou sendo a média satisfação, 20,12% para policiais de até 30 anos e 36,09% de 31 anos ou mais. Na análise da associação dessas variáveis não foi encontrada associação significativa ($p=0,0526$).

A dimensão satisfação com as promoções obteve 48,32% para média satisfação, seguido de 40,24% para baixa satisfação e 11,44% para alta satisfação. Ao analisar considerando a faixa etária dos pesquisados, a maioria 16,37% de até 30 anos apresentaram baixa satisfação, e 33,14% com média satisfação com as promoções oferecidas pela corporação. O teste Qui-quadrado encontrou uma associação significativa ($p=<0,0001$) entre as faixas etárias e os níveis de satisfação com as promoções.

Após analisar as associações entre as faixas etárias e os níveis de satisfação no trabalho e também os níveis das dimensões, passa-se a analisar as faixas etárias e os níveis de estresse ocupacional. A maioria dos policiais da amostra 72,39% apresentou nível médio de estresse ocupacional, enquanto 17,16% alto estresse ocupacional e 10,45% baixo estresse. Ao relacionar com a faixa etária, continuou a predominância de médio estresse, com 24,65% para policiais militares de até 30 anos, e 47,73% para 31 anos ou mais. Ao testar a associação entre essas variáveis, não foi encontrada associação significativa.

Já na Tabela 14 é possível visualizar a associação entre escolaridade e satisfação no trabalho e suas dimensões, e estresse ocupacional.

Tabela 14 - Associação entre escolaridade e satisfação no trabalho e suas dimensões, e estresse ocupacional

Escolaridade	Satisfação no Trabalho (geral)			Total
	Alta	Baixa	Média	
Ensino Médio	8 (1,55%)	45 (8,70%)	254 (49,13%)	307 (59,38%)
Graduação Incompleta	1 (0,19%)	29 (5,61%)	88 (17,02%)	118 (22,82%)
Graduação Completa	1 (0,19%)	17 (3,29%)	50 (9,67%)	68 (13,15%)
Pós Graduação	0 (0,00%)	6 (1,16%)	18 (3,48%)	24 (4,64%)
Total	10 (1,93%)	97 (18,76%)	410 (79,30%)	517 (100,00%)
Teste Qui-quadrado (p = 0,1291)				
	Satisfação com os colegas			
Ensino Médio	210 (40,70%)	4 (0,78%)	92 (17,83%)	306 (59,30%)
Graduação Incompleta	74 (14,34%)	2 (0,39%)	42 (8,14%)	118 (22,87%)
Graduação Completa	46 (8,91%)	1 (0,19%)	21 (4,07%)	68 (13,18%)
Pós Graduação	11 (2,13%)	2 (0,39%)	11 (2,13%)	24 (4,65%)
Total	341 (66,09%)	9 (1,74%)	166 (32,17%)	516 (100,00%)
Teste Qui-quadrado (p = 0,1003)				
	Satisfação com o salário			
Ensino Médio	44 (8,53%)	123 (23,84%)	139 (26,94%)	306 (59,30%)
Graduação Incompleta	10 (1,94%)	65 (12,60%)	43 (8,33%)	118 (22,87%)
Graduação Completa	3 (0,58%)	39 (7,56%)	26 (5,04%)	68 (13,18%)
Pós Graduação	3 (0,58%)	9 (1,74%)	12 (2,33%)	24 (4,65%)
Total	60 (11,63%)	236 (45,74%)	220 (42,64%)	516 (100,00%)
Teste Qui-quadrado (p = 0,0205)				
	Satisfação com a chefia			
Ensino Médio	161 (31,20%)	27 (5,23%)	118 (22,87%)	306 (59,30%)
Graduação Incompleta	44 (8,53%)	13 (2,52%)	61 (11,82%)	118 (22,87%)
Graduação Completa	31 (6,01%)	5 (0,97%)	32 (6,20%)	68 (13,18%)
Pós Graduação	11 (2,13%)	0 (0,00%)	13 (2,52%)	24 (4,65%)
Total	247 (47,87%)	45 (8,72%)	224 (43,41%)	516 (100,00%)
Teste Qui-quadrado (p = 0,0710)				
	Satisfação com a natureza do trabalho			
Ensino Médio	125 (24,22%)	16 (3,10%)	165 (31,98%)	306 (59,30%)
Graduação Incompleta	35 (6,78%)	10 (1,94%)	73 (14,15%)	118 (22,87%)
Graduação Completa	26 (5,04%)	4 (0,78%)	38 (7,36%)	68 (13,18%)
Pós Graduação	10 (1,94%)	1 (0,19%)	13 (2,52%)	24 (4,65%)
Total	196 (37,98%)	31 (6,01%)	289 (56,01%)	516 (100,00%)
Teste Qui-quadrado (p = 0,4794)				
	Satisfação com as promoções			
Ensino Médio	50 (9,69%)	110 (21,32%)	146 (28,29%)	306 (59,30%)
Graduação Incompleta	4 (0,78%)	55 (10,66%)	59 (11,43%)	118 (22,87%)
Graduação Completa	3 (0,58%)	32 (6,20%)	33 (6,40%)	68 (13,18%)
Pós Graduação	4 (0,78%)	9 (1,74%)	11 (2,13%)	24 (4,65%)
Total	61 (11,82%)	206 (39,92%)	249 (48,26%)	516 (100,00%)
Teste Qui-quadrado (p = 0,0033)				
	Estresse Ocupacional			
Ensino Médio	50 (9,69%)	33 (6,40%)	223 (43,22%)	306 (59,30%)
Graduação Incompleta	16 (3,10%)	11 (2,13%)	91 (17,64%)	118 (22,87%)
Graduação Completa	19 (3,68%)	6 (1,16%)	43 (8,33%)	68 (13,18%)
Pós Graduação	3 (0,58%)	4 (0,78%)	17 (3,29%)	24 (4,65%)
Total	88 (17,05%)	54 (10,47%)	374 (72,48%)	516 (100,00%)
Teste Qui-quadrado (p = 0,2131)				

Fonte: dados da pesquisa

Buscando analisar a associação entre a escolaridade e os níveis de satisfação no trabalho, suas dimensões, e os níveis de estresse ocupacional, foi possível identificar uma associação significativa entre a escolaridade e os níveis de satisfação com o salário ($p=0,0205$), e a escolaridade e os níveis de satisfação com as promoções ($p=0,0033$). As demais relações não apresentaram uma associação significativa.

Quanto aos níveis de satisfação no trabalho da amostra, identificou-se predominância de 79,30% de média satisfação no trabalho, seguida de 18,76% de baixa satisfação e 1,93% de alta satisfação no trabalho. Ao relacionar com a escolaridade constatou-se que para todas as categorias de escolaridade, obteve-se predominância de média satisfação. Sendo assim, policiais com ensino médio apresentaram 49,13% de média satisfação no trabalho, 17,02% para pesquisados com graduação incompleta, 9,67% para pesquisados com graduação completa, e 3,48% de média satisfação para policiais militares com pós-graduação. Utilizando o teste Qui-quadrado para analisar a associação entre essas variáveis, constatou-se que não ocorreu uma associação significativa ($p=0,1291$). Martinez (2002) também não identificou associação entre o nível de escolaridade e a satisfação no trabalho, vindo a indicar que empregados de todos os níveis de escolaridade tem níveis de satisfação no trabalho semelhantes.

Os policiais militares pesquisados apresentaram 66,09% de alta satisfação com os colegas, seguidos de 32,17% de média satisfação e 1,74% de baixa satisfação. Ao relacionar os níveis de satisfação com os colegas e a escolaridade dos pesquisados, houve em todos a predominância da alta satisfação, distribuída da seguinte forma: 40,70% para os pesquisados com ensino médio, 14,34% para os pesquisados com graduação incompleta, 8,91% para policiais militares com graduação completa. E, e em relação a pesquisados com pós-graduação houve ocorrência de 2,13% de alta satisfação e de 2,13% para média satisfação com os colegas. Ao analisar a associação dessas variáveis não foi possível identificar associação significativa ($p=0,1003$), o que demonstra que não existe uma relação entre as variáveis, escolaridade e a satisfação com os colegas.

Para a satisfação com o salário identificou-se predominância de 45,74% de baixa satisfação, seguido de 42,64% de média satisfação, e por fim, 11,63% de alta satisfação com o salário. Ao relacionar com a escolaridade dos pesquisados, a maioria 26,94% dos policiais militares com ensino médio apresentaram média satisfação, com graduação incompleta 12,60% demonstraram baixa satisfação, com graduação completa 7,56% apresentaram baixa satisfação, e por fim, policiais com pós-graduação apresentaram predominância 2,33% de média satisfação com o salário. Ao utilizar o teste Qui-quadrado foi possível identificar

associação significativa entre a escolaridade dos pesquisados e os níveis de satisfação com o salário ($p=0,0205$). Sendo assim, a satisfação com o salário está relacionada com a escolaridade do policial militar, o que merece maiores estudos para compreender como se dá esta relação, e com os resultados saber como intervir positivamente visando melhorar o nível de satisfação.

A respeito da satisfação com a chefia, a concentração de policiais militares foi de alta satisfação registrando 47,87%, seguido da média satisfação com 43,41% e apenas 8,72% para a baixa satisfação com a chefia. Considerando a escolaridade dos pesquisados foi possível observar, que ao analisar os que possuem ensino médio foi registrado 31,20% para alta satisfação, para graduação incompleta a concentração foi na média satisfação com 11,82%, a graduação completa também predominou a média satisfação com 6,20%, e por fim a pós-graduação também obteve média satisfação registrando 2,52%. Não foi encontrada associação significativa entre as variáveis ($p=0,0710$). Sendo assim, pode-se afirmar que neste estudo o nível de satisfação dos policiais militares em relação a chefia independe da escolaridade dos mesmos.

Ao considerar a satisfação com a natureza do trabalho, esta registrou predominância de 56,01% de média satisfação, seguido de 37,98% para alta satisfação e 6,01% dos policiais pesquisados consideraram uma baixa satisfação. Ao relacionar com a variável escolaridade, todos apresentaram predominância para a média satisfação, registrando índices de 31,98% considerando o ensino médio, 14,15% graduação incompleta, 7,36% graduação completa, e 2,52% para pós-graduação. Não foi encontrada associação significativa entre as variáveis ($p=0,4794$).

Os policiais militares pesquisados apresentaram índice de 48,26% de média satisfação com as promoções, 39,92% de baixa satisfação, e por fim, 11,82% de alta satisfação. Considerando os níveis relacionados a escolaridade, foi possível perceber que todos apresentam média satisfação, sendo o ensino médio com 28,29%, graduação incompleta registrou 11,43%, graduação completa 6,40%, e pós-graduação 2,13%. Ao testar a associação entre as variáveis, escolaridade e os níveis de satisfação com as promoções foi possível identificar uma associação significativa ($p=0,0033$), demonstrando que existe uma relação entre as duas variáveis, o que merece estudos aprofundados para que se tenha subsídios para interferir e reverter tal nível de satisfação dos policiais militares.

Segundo Marras e Veloso (2012), a falta de promoção na carreira e a importância financeira e simbólica que esta representa, transforma-se em fonte de pressão e de disputas

dentro da organização. Dependendo da forma como o funcionário interpreta tal situação poderá desencadear o estresse ocupacional.

Ao analisar o estresse ocupacional dos pesquisados, este obteve predominância de nível médio registrando um índice de 72,48%, seguido de 17,05% para alto estresse e 10,47% para baixo estresse. Buscando relacionar os níveis de estresse ocupacional com a escolaridade dos pesquisados, percebeu-se que a predominância foi do médio estresse, registrando 43,22% ao referir-se ao ensino médio, 17,64% na graduação incompleta, 8,33% para graduação completa e 3,29% para pesquisados com pós-graduação. Ao testar a associação de tais variáveis não foi identificada uma associação significativa ($p=0,2131$).

Já a Tabela 15 apresenta-se a associação entre faixa de renda e satisfação no trabalho e suas dimensões, e estresse ocupacional dos policiais militares participantes da pesquisa.

Tabela 15 - Associação entre faixa de renda e satisfação no trabalho e suas dimensões, e estresse ocupacional dos pesquisados

Faixa de Renda	Satisfação no Trabalho (geral)			Total
	Alta	Baixa	Média	
De 1 a 3 salários mínimos	2 (0,39%)	72 (14,06%)	198 (38,67%)	272 (53,13%)
De 4 a 6 salários mínimos	6 (1,17%)	25 (4,88%)	187 (36,52%)	218 (42,58%)
7 salários mínimos ou mais	2 (0,39%)	0 (0,00%)	20 (3,91%)	22 (4,30%)
Total	10 (1,95%)	97 (18,95%)	405 (79,10%)	512 (100,00%)
Teste Qui-quadrado ($p = <0,0001$)				
	Satisfação com os colegas			
De 1 a 3 salários mínimos	175 (34,25%)	6 (1,17%)	91 (17,81%)	272 (53,23%)
De 4 a 6 salários mínimos	144 (28,18%)	3 (0,59%)	70 (13,70%)	217 (42,47%)
7 salários mínimos ou mais	17 (3,33%)	0 (0,00%)	5 (0,98%)	22 (4,31%)
Total	336 (65,75%)	9 (1,76%)	166 (32,49%)	511 (100,00%)
Teste Qui-quadrado ($p = 0,7108$)				
	Satisfação com o salário			
De 1 a 3 salários mínimos	15 (2,94%)	157 (30,72%)	100 (19,57%)	272 (53,23%)
De 4 a 6 salários mínimos	36 (7,05%)	77 (15,07%)	104 (20,35%)	217 (42,47%)
7 salários mínimos ou mais	8 (1,57%)	1 (0,20%)	13 (2,54%)	22 (4,31%)
Total	59 (11,55%)	235 (45,99%)	217 (42,47%)	511 (100,00%)
Teste Qui-quadrado ($p = <0,0001$)				
	Satisfação com a chefia			
De 1 a 3 salários mínimos	117 (22,90%)	33 (6,46%)	122 (23,87%)	272 (53,23%)
De 4 a 6 salários mínimos	109 (21,33%)	11 (2,15%)	97 (18,98%)	217 (42,47%)
7 salários mínimos ou mais	17 (3,33%)	1 (0,20%)	4 (0,78%)	22 (4,31%)
Total	243 (47,55%)	45 (8,81%)	223 (43,64%)	511 (100,00%)
Teste Qui-quadrado ($p = 0,0026$)				
	Satisfação com a natureza do trabalho			
De 1 a 3 salários mínimos	80 (15,66%)	23 (4,50%)	169 (33,07%)	272 (53,23%)
De 4 a 6 salários mínimos	99 (19,37%)	8 (1,57%)	110 (21,53%)	217 (42,47%)
7 salários mínimos ou mais	16 (3,13%)	0 (0,00%)	6 (1,17%)	22 (4,31%)
Total	195 (38,16%)	31 (6,07%)	285 (55,77%)	511 (100,00%)
Teste Qui-quadrado ($p = <0,0001$)				

continuação...

Faixa de Renda	Satisfação com as promoções			Total
	Alta	Baixa	Média	
De 1 a 3 salários mínimos	13 (2,54%)	139 (27,20%)	120 (23,48%)	272 (53,23%)
De 4 a 6 salários mínimos	40 (7,83%)	63 (12,33%)	114 (22,31%)	217 (42,47%)
7 salários mínimos ou mais	8 (1,57%)	2 (0,39%)	12 (2,35%)	22 (4,31%)
Total	61 (11,94%)	204 (39,92%)	246 (48,14%)	511 (100,00%)
Teste Qui-quadrado (p = <0,0001)				
Faixa de Renda	Estresse Ocupacional			Total
	Alta	Baixa	Média	
De 1 a 3 salários mínimos	55 (10,76%)	20 (3,91%)	197 (38,55%)	272 (53,23%)
De 4 a 6 salários mínimos	30 (5,87%)	30 (5,87%)	157 (30,72%)	217 (42,47%)
7 salários mínimos ou mais	2 (0,39%)	4 (0,78%)	16 (3,13%)	22 (4,31%)
Total	87 (17,03%)	54 (10,57%)	370 (72,41%)	511 (100,00%)
Teste Qui-quadrado (p = 0,0440)				

Fonte: dados da pesquisa.

Visando analisar a associação entre a faixa de renda e os níveis de satisfação no trabalho, suas dimensões, e os níveis de estresse ocupacional, foi possível identificar uma associação significativa entre a faixa de renda e os níveis de satisfação no trabalho ($p < 0,0001$). Assim como, a faixa de renda e os níveis de satisfação com o salário ($p < 0,0001$), a faixa de renda e os níveis de satisfação com a chefia ($p = 0,0026$), a faixa de renda e os níveis de satisfação com a natureza do trabalho ($p < 0,0001$), a faixa de renda e os níveis de satisfação com as promoções ($p < 0,0001$), e por fim, a faixa de renda e os níveis de estresse ocupacional ($p = 0,0440$). Através do teste qui-quadrado não foi possível identificar associação significativa entre a faixa de renda e os níveis de satisfação com os colegas ($p = 0,7108$). O que demonstra que a faixa de renda é uma variável importante, pois influencia diretamente várias dimensões da satisfação, tais como a satisfação no trabalho de uma forma geral, a satisfação com o salário, com a chefia, com a natureza do trabalho, com as promoções. Além de influenciar também o nível de estresse ocupacional dos policiais militares pesquisados. Desta forma, entende-se que a faixa de renda dos pesquisados é uma variável que merece atenção por parte dos comandos da Brigada Militar, pois esta pode ser utilizada de modo a reverter os níveis de satisfação e de estresse que não estejam satisfatórios.

Quanto aos níveis de satisfação no trabalho dos policiais pesquisados, identificou-se predominância de 79,10% de nível médio de satisfação no trabalho, seguido de 18,95% de baixa satisfação e 1,95% de alta satisfação no trabalho. Ao relacionar com a faixa de renda constatou-se que para todas as categorias de faixa de renda, obteve-se predominância de média satisfação, distribuída da seguinte forma: 38,67% para os policiais com faixa de renda de 1 a 3 salários mínimos, 36,52% para os com faixa de renda de 4 a 6 salários mínimos e

3,91% de média satisfação para policiais militares com renda de 7 salários mínimos ou mais. Utilizando o teste Qui-quadrado para analisar a associação entre essas variáveis, constatou-se que ocorre uma associação significativa ($p < 0,0001$). Esse resultado vai de encontro aos achados de Martinez (2002) no qual identificou que o nível salarial é a principal causa de insatisfação entre os empregados. No entanto, a autora não identificou associação entre a faixa de rendimentos e o nível de satisfação no trabalho, o que levou a concluir que a insatisfação é generalizada e semelhante em todas as categorias salariais na população estudada.

Os policiais militares pesquisados apresentaram 65,75% de alta satisfação com os colegas, seguidos de 32,49% de média satisfação e 1,76% de baixa satisfação. Ao relacionar os níveis de satisfação com os colegas e as faixas de renda dos pesquisados, houve em todas as faixas a predominância da alta satisfação, registrando 34,25% para pesquisados com faixa de renda de 1 a 3 salários mínimos, 28,18% para pesquisados com faixa de renda de 4 a 6 salários mínimos, e 3,33% em relação a pesquisados com renda de 7 salários mínimos ou mais. Ao analisar a associação dessas variáveis não foi possível identificar associação significativa ($p = 0,7108$), o que demonstra que no presente estudo a satisfação com os colegas independe da faixa de renda do pesquisado.

Para a satisfação com o salário houve predominância do baixo nível de satisfação, registrando 45,99%, seguido da média satisfação com 42,47% e por fim, 11,55% dos pesquisados com alta satisfação com o salário. Ao relacionar os níveis de satisfação com as faixas de renda, foi possível identificar que 30,72% dos policiais com renda entre 1 a 3 salários mínimos apresentam baixo nível de satisfação com o salário. A maioria dos pesquisados com renda de 4 a 6 salários mínimos registraram 20,35% de média satisfação em relação ao salário recebido, bem como 2,54% dos policiais que recebem mais de 7 salários mínimos. Através do teste Qui-quadrado foi possível identificar associação significativa entre os níveis de satisfação com o salário e as faixas de renda dos pesquisados ($p < 0,0001$). Este resultado justifica a relação entre a faixa de renda dos policiais militares e a satisfação com o salário, visto que este profissional possui dedicação exclusiva com a Brigada Militar, sendo esta, na maioria dos casos, a sua única fonte de renda. Sendo assim, faz-se necessário que a instituição dê atenção a esse quesito de satisfação visto a necessidade de subsistência dos policiais militares, além do risco iminente da profissão que também deve ser considerado ao determinar as faixas salariais.

Em relação a satisfação com a chefia, a maioria dos pesquisados apresentaram um alto nível de satisfação registrando 47,55%, enquanto 43,64% registraram média satisfação e 8,81% baixa satisfação com a chefia. Ao relacionar esses níveis com as faixas de renda,

percebe-se que 23,87% dos policiais com renda de 1 a 3 salários mínimos apresentam média satisfação, 21,33% com renda de 4 a 6 salários mínimos registraram alta satisfação, e com faixa de renda de 7 salários mínimos ou mais a maioria 3,33% apresentou alta satisfação com a chefia. Entre os níveis de satisfação com a chefia e as faixas de renda identificou-se associação significativa ($p=0,0026$).

Ao analisar os índices de satisfação com a natureza do trabalho, grande parte dos policiais militares demonstrou média satisfação 55,77%, enquanto 38,16% alta satisfação e 6,07% baixa satisfação. Relacionando com a faixa de renda e considerando os pesquisados que recebem de 1 a 3 salários mínimos, a maioria 33,07% demonstrou média satisfação com a natureza do trabalho. Os policiais com renda de 4 a 6 salários mínimos também predominou média satisfação com 21,53%, e aqueles que recebem 7 salários mínimos ou mais apresentaram alta satisfação registrando 3,13%. Ao testar a associação entre as variáveis, faixas de renda e os níveis de satisfação com a natureza do trabalho foi possível identificar uma associação significativa ($p=<0,0001$).

As características da natureza do trabalho são apontadas, por Marras e Veloso (2012), como fontes de pressão no trabalho, sendo um dos principais elementos do estresse ocupacional, e em muitos casos, são os desencadeadores do processo. Como exemplo dessas características cita-se o risco, o perigo e a sobrecarga do trabalho. Sendo que a sobrecarga pode ser dividida em quantitativa, quando refere-se ao acúmulo de atividades, e a qualitativa que diz respeito a execução de um trabalho mais complexo.

Quanto a satisfação com as promoções, grande parte dos policiais pesquisados encontra-se com nível médio de satisfação no trabalho, registrando 48,14%. Seguidos de 39,92% de policiais com nível baixo de satisfação e por fim, 11,94% com alta satisfação em relação as promoções. Ao relacionar os níveis de satisfação com as faixas de renda, os policiais que recebem de 1 a 3 salários mínimos possuem baixo nível de satisfação com as promoções 27,20%. No entanto os que recebem de 4 a 6 salários mínimos passam a registrar nível médio de satisfação, indicando 22,31% dos policiais militares pesquisados. Os que recebem de 7 salários mínimos ou mais registram 2,35% e encontram-se com média satisfação com as promoções. Considerando os níveis de satisfação com as promoções e as faixas de renda identificou-se uma associação significativa ($p=<0,0001$).

Por fim, ao analisar o estresse ocupacional dos policiais militares pesquisados, grande parte 72,41% demonstrou nível médio de estresse, seguido por 17,03% que apresentam alto nível de estresse, e 10,57% apresentam baixo nível de estresse. Ao relacionar com as faixas de renda, em todas elas predomina o nível médio de estresse, sendo, 38,55% de 1 a 3 salários

mínimos, 30,72% de 4 a 6 salários mínimos e 3,13% policiais que recebem de 7 ou mais salários. Os níveis de estresse ocupacional e as faixas de renda apresentaram associação significativa ($p=0,0440$), através do teste Qui-quadrado. Relação esta que merece atenção por parte dos comandos da Brigada Militar, pois tais resultados demonstram que os prejuízos financeiros decorrentes do estresse ocupacional podem ser minimizados através de ajustes na faixa de renda desses profissionais.

A associação entre tempo de atuação na instituição e satisfação no trabalho e suas dimensões, e estresse ocupacional dos pesquisados pode ser observado na Tabela 16.

Tabela 16 - Associação entre tempo de atuação na instituição e satisfação no trabalho e suas dimensões, e estresse ocupacional dos pesquisados

Tempo de Atuação na Instituição	Satisfação no Trabalho (geral)			Total
	Alta	Baixa	Média	
1 a 4 anos	0 (0,00%)	13 (2,51%)	57 (11,00%)	70 (13,51%)
De 5 a 10 anos	2 (0,39%)	52 (10,04%)	108 (20,85%)	162 (31,27%)
De 11 a 20 anos	0 (0,00%)	14 (2,70%)	71 (13,71%)	85 (16,41%)
De 21 a 30 anos	6 (1,16%)	14 (2,70%)	146 (28,19%)	166 (32,05%)
Mais de 30 anos	2 (0,39%)	4 (0,77%)	29 (5,60%)	35 (6,76%)
Total	10 (1,93)	97 (18,73%)	411 (79,34%)	518 (100,00%)
Teste Qui-quadrado ($p = <0,0001$)				
	Satisfação com os colegas			
1 a 4 anos	45 (8,70%)	1 (0,19%)	24 (4,64%)	70 (13,54%)
De 5 a 10 anos	98 (18,96%)	3 (0,58%)	60 (11,61%)	161 (31,14%)
De 11 a 20 anos	56 (10,83%)	1 (0,19%)	28 (5,42%)	85 (16,44%)
De 21 a 30 anos	118 (22,82%)	3 (0,58%)	45 (8,70%)	166 (32,11%)
Mais de 30 anos	24 (4,64%)	1 (0,19%)	10 (1,93%)	35 (6,77%)
Total	341 (65,96%)	9 (1,74%)	167 (32,30%)	517 (100,00%)
Teste Qui-quadrado ($p = 0,7907$)				
	Satisfação com o salário			
1 a 4 anos	4 (0,77%)	34 (6,58%)	32 (6,19%)	70 (13,54%)
De 5 a 10 anos	10 (1,93%)	104 (20,12%)	47 (9,09%)	161 (31,14%)
De 11 a 20 anos	5 (0,97%)	37 (7,16%)	43 (8,32%)	85 (16,44%)
De 21 a 30 anos	35 (6,77%)	54 (10,44%)	77 (14,89%)	166 (32,11%)
Mais de 30 anos	6 (1,16%)	7 (1,35%)	22 (4,26%)	35 (6,77%)
Total	60 (11,61%)	236 (45,65%)	221 (42,75%)	517 (100,00%)
Teste Qui-quadrado ($p = <0,0001$)				
	Satisfação com a chefia			
1 a 4 anos	25 (4,84%)	8 (1,55%)	37 (7,16%)	70 (13,54%)
De 5 a 10 anos	63 (12,19%)	21 (4,06%)	77 (14,89%)	161 (31,14%)
De 11 a 20 anos	35 (6,77%)	7 (1,35%)	43 (8,32%)	85 (16,44%)
De 21 a 30 anos	101 (19,54%)	6 (1,16%)	59 (11,41%)	166 (32,11%)
Mais de 30 anos	23 (4,45%)	3 (0,58%)	9 (1,74%)	35 (6,77%)
Total	247 (47,78%)	45 (8,70%)	225 (43,52%)	517 (100,00%)
Teste Qui-quadrado ($p = 0,0002$)				

continuação...

Tempo de Atuação na Instituição	Satisfação com a natureza do trabalho			Total
	Alta	Baixa	Média	
1 a 4 anos	24 (4,64%)	3 (0,58%)	43 (8,32%)	70 (13,54%)
De 5 a 10 anos	40 (7,74%)	16 (3,09%)	105 (20,31%)	161 (31,14%)
De 11 a 20 anos	29 (5,61%)	5 (0,97%)	51 (9,86%)	85 (16,44%)
De 21 a 30 anos	82 (15,86%)	6 (1,16%)	78 (15,09%)	166 (32,11%)
Mais de 30 anos	22 (4,26%)	1 (0,19%)	12 (2,32%)	35 (6,77%)
Total	197 (38,10%)	31 (6,00%)	289 (55,90%)	517 (100,00%)
Teste Qui-quadrado (p = <0,0001)				
	Satisfação com as promoções			
	Alta	Baixa	Média	
1 a 4 anos	1 (0,19%)	28 (5,42%)	41 (7,93%)	70 (13,54%)
De 5 a 10 anos	3 (0,58%)	93 (17,99%)	65 (12,57%)	161 (31,14%)
De 11 a 20 anos	6 (1,16%)	36 (6,96%)	43 (8,32%)	85 (16,44%)
De 21 a 30 anos	40 (7,74%)	40 (7,74%)	86 (16,63%)	166 (32,11%)
Mais de 30 anos	11 (2,13%)	9 (1,74%)	15 (2,90%)	35 (6,77%)
Total	61 (11,80%)	206 (39,85%)	250 (48,36%)	517 (100,00%)
Teste Qui-quadrado (p = <0,0001)				
	Estresse Ocupacional			
	Alta	Baixa	Média	
1 a 4 anos	11 (2,13%)	4 (0,77%)	55 (10,64%)	70 (13,54%)
De 5 a 10 anos	31 (6,00%)	13 (2,51%)	118 (22,82%)	162 (31,33%)
De 11 a 20 anos	21 (4,06%)	8 (1,55%)	56 (10,83%)	85 (16,44%)
De 21 a 30 anos	19 (3,68%)	21 (4,06%)	126 (24,37%)	166 (32,11%)
Mais de 30 anos	6 (1,16%)	9 (1,74%)	19 (3,68%)	34 (6,58%)
Total	88 (17,02%)	55 (10,64%)	374 (72,34%)	517 (100,00%)
Teste Qui-quadrado (p = 0,0092)				

Fonte: dados da pesquisa.

Buscando analisar a associação entre o tempo de atuação dos pesquisados na instituição e os níveis de satisfação no trabalho, foi possível identificar predominância em todas as faixas de tempo do nível médio de satisfação no trabalho. O período de 1 a 4 anos de atuação na instituição registro 11,00% dos policiais pesquisados com média satisfação no trabalho, bem como, 20,85% dos policiais com atuação de 5 a 10 anos, seguidos por 13,71% dos policiais com 11 a 20 anos de atuação. Além disso, 28,19% dos policiais pesquisados na faixa de 21 a 30 anos de atuação demonstraram nível médio de satisfação no trabalho, nível este também identificado para os com mais de 30 anos de atuação na Brigada Militar. Para tais variáveis identificou-se uma associação significativa ($p < 0,0001$), por meio do teste Qui-quadrado. Martinez (2002, p. 139) identificou que "quanto ao tempo de empresa, empregados com menos de 3 anos de empresa apresentam maiores níveis de satisfação que os demais".

Ao analisar a associação entre a satisfação com os colegas e o tempo de atuação na Brigada Militar do RS, verificou-se que em todas as faixas de tempo de atuação registraram um nível alto de satisfação com os colegas. Além disso, o teste Qui-quadrado permitiu verificar que não houve associação significativa ($p = 0,7907$) entre essas variáveis.

Considerando policiais que estão atuando na instituição de 1 a 4 anos, a maioria deles, 8,70% registraram alto nível de satisfação. De 5 a 10 anos de atuação na Brigada Militar, foram 18,96% que apresentaram alto nível de satisfação. A maioria dos policiais com 11 a 20 anos de atuação registraram 10,83% de alta satisfação. Da mesma forma, também registraram tal nível 22,82% dos policiais com 21 a 30 anos de Brigada Militar. E por fim, policiais com 30 anos de atuação ou mais, registraram 4,64% de alto nível de satisfação com os colegas.

Quanto a satisfação com o salário foi possível identificar uma associação significativa ($p < 0,0001$) com o tempo de atuação dos policiais na Brigada Militar. Considerando policiais com 1 a 4 anos de atuação, a maioria destes 6,58% registrou baixa satisfação com o salário, bem como, 20,12% dos policiais com 5 a 10 anos de atuação. No entanto ao aumentar o tempo de atuação, de 11 a 20 anos, o nível de satisfação passou de baixo para médio, numa maioria de 8,32%. Policiais com 21 a 30 anos de atuação na Brigada Militar do RS também apresentou nível médio num total de 14,89%. E aqueles com mais de 30 anos de atuação foram maioria no nível médio com 4,26%.

Ao relacionar os níveis da dimensão satisfação com a chefia e as faixas de tempo de atuação na Brigada Militar do RS, com o teste Qui-quadrado, identificou-se uma associação significativa ($p = 0,0002$). Além disso, policiais com menos tempo de atuação registraram nível médio de satisfação com a chefia, e a medida que aumenta o tempo de atuação o nível de satisfação passa para alto nível. O nível médio foi registrado nas faixas de 1 a 4 anos de atuação com predominância de 7,16% dos pesquisados, de 5 a 10 anos com 14,89%, e de 11 a 20 anos com 8,32% dos policiais com nível médio de satisfação com a chefia. Já 19,54% da amostra com 21 a 30 anos de atuação na Brigada Militar passaram a registrar nível alto de satisfação com a chefia, da mesma forma 4,45% dos policiais com mais de 30 anos.

Considerando a satisfação com a natureza do trabalho e sua relação com o tempo de atuação na Brigada Militar, foi possível identificar uma associação significativa ($p < 0,0001$). Os policiais com atuação de até 20 anos demonstraram apresentar média satisfação com a natureza do trabalho, e aqueles com 21 anos ou mais passaram a apresentar um alto nível de satisfação. Esses achados demonstram que as faixas de tempo de atuação, percebe-se que na faixa de 1 a 4 anos, houve predominância de 8,32% com média satisfação. Policiais com 5 a 10 anos de Brigada Militar registraram 20,31% com média satisfação, e por fim aqueles com 11 a 20 anos de atuação na instituição também obtiveram o mesmo nível com índice de 9,86% dos policiais da amostra. Já a faixa de tempo de atuação de 21 a 30 anos registrou alto nível de satisfação com a natureza do trabalho, com 15,86%, e por fim, aqueles com mais de 30

anos de atuação também obtiveram alto nível de satisfação com a natureza do trabalho registrando 4,26% deles.

Visando analisar a associação entre os níveis de satisfação com as promoções e o tempo de atuação, identificou-se uma associação significativa entre as variáveis ($p < 0,0001$). Na faixa de 1 a 4 anos de atuação na instituição, a maioria 7,93% encontra-se com nível médio de satisfação com as promoções. Policiais com 5 a 10 anos de atuação, em grande parte 17,99% encontram-se com baixa satisfação. Já aqueles com 11 a 20 anos, a maioria apresenta nível médio registrando 8,32% da amostra, da mesma forma, 16,63% dos policiais pesquisados entre 21 a 30 anos de atuação na instituição. Por fim, houve predomínio de 2,90% da amostra com nível médio de satisfação com as promoções e que possuem mais de 30 anos de atuação na Brigada Militar.

Em se tratando da análise da relação entre os níveis de estresse ocupacional e o tempo de atuação dos policiais pesquisados, foi possível identificar, com auxílio do teste Qui-quadrado, uma associação significativa ($p = 0,0092$) entre as variáveis. Além disso, todas as faixas de tempo de atuação pesquisadas houve predomínio de nível médio de estresse ocupacional, tais como: 10,64% policiais com 1 a 4 anos de Brigada Militar, 22,82% com 5 a 10 anos, 10,83% com 11 a 20 anos, 24,37% policiais com 21 a 30 anos de atuação, e por fim, 3,68% com mais de 30 anos de Brigada Militar.

Após analisar a associação dos níveis de satisfação no trabalho e de estresse ocupacional dos pesquisados, com a faixa etária, escolaridade, renda e tempo de atuação na instituição, passa-se para apresentação da síntese dos principais resultados do presente estudo.

4.6 Síntese dos principais resultados

Diante desta apresentação sobre os resultados obtidos e discutidos com a literatura sobre os temas satisfação no trabalho e estresse ocupacional cabe identificá-los de modo resumido, considerando os pontos fortes, oportunidades de melhorias e pontos fracos, conforme o Quadro 6.

PONTOS FORTES	
Variáveis	Aspectos identificados como favoráveis (média)
Satisfação com os colegas	- A maneira como se relaciona com os colegas (5,29). - A quantidade de amigos entre os colegas de trabalho (5,15). - O tipo de amizade que os colegas demonstram (5,11).
Estresse Ocupacional	- O tempo suficiente para realizar o volume de trabalho (2,33). - Não há competição no meu ambiente de trabalho (2,32). - O superior não evita incumbir responsabilidades importantes (2,29). - Não se sente isolado na organização (2,19). - A comunicação entre os colegas de trabalho (2,18).
OPORTUNIDADES DE MELHORIAS	
Variáveis	Aspectos que podem ser melhorados (média)
Satisfação com os colegas	- A confiança que tem entre os colegas de trabalho (4,83). - O espírito de colaboração dos colegas de trabalho. (4,65)
Satisfação com a chefia	- O entendimento entre o chefe e os subordinados (4,61). - A maneira como o chefe trata os subordinados (4,57). - A capacidade profissional do meu chefe (4,46). - O modo como o chefe organiza o trabalho do setor (4,26). - O interesse do chefe pelo trabalho dos subordinados (4,22).
Satisfação com a natureza do trabalho	- O grau de interesse que as tarefas despertam (4,76). - A oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faz (4,61). - A variedade de tarefas que realiza (4,41). - A capacidade de o trabalho absorver (4,07). - As preocupações exigidas pelo trabalho (4,00).
Estresse Ocupacional	- A forma como as tarefas são distribuídas (2,90). - A falta de autonomia na execução do trabalho (2,86). - O tipo de controle existente no trabalho (2,79). - Ter que trabalhar durante muitas horas seguidas (2,76). - O superior trata mal na frente de colegas de trabalho (2,61).
PONTOS FRACOS	
Variáveis	Aspectos que foram identificados como desfavoráveis (média)
Satisfação com o salário	- O salário comparado com o quanto trabalha (2,92). - O salário comparado à capacidade profissional (2,92). - A quantia em dinheiro que recebe no final de cada mês (2,82). - O salário comparado aos esforços no trabalho (2,82). - O salário comparado ao custo de vida (2,47).
Satisfação com as promoções	- As garantias que a Brigada Militar oferece a quem é promovido (3,62). - O número de vezes que foi promovido (3,25). - As oportunidades de ser promovido na Brigada Militar (2,98). - A maneira como a Brigada Militar realiza promoções de seu pessoal (2,83). - O tempo que tem que esperar para receber uma promoção na Brigada Militar (2,44).
Estresse Ocupacional	- A deficiência nos treinamentos para capacitação profissional (3,51). - A discriminação/favoritismo no ambiente de trabalho (3,40). - As poucas perspectivas de crescimento na carreira (3,37). - Pouco valorizado pelos superiores (3,04). - Deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais (3,00).

Quadro 6 – Síntese dos principais resultados obtidos

Fonte: Dados da pesquisa.

Através do Quadro 6 visualiza-se a síntese dos principais resultados obtidos no presente estudo. É possível verificar os pontos fortes, que são aqueles percebidos como

favoráveis, as oportunidades de melhorias que se referem aos aspectos que poderão ser melhorados, e os pontos fracos, que são aqueles identificados como desfavoráveis. Todos os aspectos citados devem ser monitorados constantemente, e servem de subsídios para traçar estratégias visando manter os pontos fortes, potencializar as oportunidades de melhorias e reverter os resultados dos pontos fracos, tornando-os também pontos fortes.

Apresentados os principais resultados sobre as temáticas em estudo, passa-se para as considerações finais do presente trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Baseado nos resultados obtidos nas análises dos dados, este capítulo tem a finalidade de realizar uma síntese dos achados mais relevantes encontrados neste estudo. Para isso, resgata-se o objetivo geral no qual buscou “*analisar as relações entre satisfação no trabalho e estresse ocupacional na perspectiva dos policiais militares do estado do Rio Grande do Sul*”. A fim de respondê-lo se fez uso de três técnicas estatísticas: a correlação de Pearson, a análise de correspondência e o teste Qui-quadrado. Com a primeira técnica, a correlação de Pearson, foi possível identificar que o estresse ocupacional apresenta correlação negativa e estatisticamente significativa ($p < 0,05$) com a satisfação no trabalho e suas cinco dimensões. Comprovando que quanto maior o estresse ocupacional, menor a satisfação no trabalho, e vice-versa. Também foi possível identificar a correlação, e conseqüentemente contribuição, das cinco dimensões para a formação da satisfação no trabalho. Johnson (2012), em seus achados, afirma que as fontes de estresse e os conflitos contribuem de forma significativa para a baixa satisfação no trabalho.

Um dos objetivos específicos teve-se o intuito de “*identificar o nível de satisfação no trabalho dos policiais militares pesquisados*”. Para respondê-lo identificou-se o nível de satisfação no trabalho dos policiais militares participantes do estudo. Os dados obtidos nessa análise revelaram nível médio (79,38%) de satisfação no trabalho. Além disso, um índice considerável (18,69%) de policiais demonstrou baixa satisfação no trabalho, o que é preocupante visto que poderá acarretar prejuízos para a Brigada Militar do estado do Rio Grande do Sul, para a sociedade de um modo geral, para o indivíduo e também para seus familiares. Tais prejuízos compreendem desde o contexto sócio-organizacional, no que se refere aos valores, a percepção de justiça, ao suporte e a reciprocidade nas relações. A sociedade que depende do trabalho de segurança desse profissional, e também em relação a si e seus familiares no que tange questões relacionadas a saúde, a qualidade de vida, ao bem-estar e as relações interpessoais (SIQUEIRA; GOMIDE JÚNIOR, 2004).

No entanto, ao analisar o grau de satisfação no trabalho identificou-se, de um modo geral, o predomínio de insatisfação dos pesquisados em relação ao trabalho. Quanto às dimensões que compõem esse modelo teórico registrou-se insatisfação em relação ao salário e as promoções na carreira; sinalizaram indiferença (nem satisfação e nem insatisfação) em

relação a chefia e também em relação a natureza do trabalho; e satisfação em relação aos colegas de trabalho.

Dessa forma, sugere-se que o comando da Brigada Militar interceda buscando reverter tais resultados no que se refere, principalmente, ao salário e as promoções, no qual interferem diretamente na (des)valorização de tais profissionais, pois esses foram os pontos que mais se destacaram. Assim como, na relação dos policiais militares com a chefia e também com a natureza do seu trabalho.

Em resumo, identificou-se que os policiais militares pesquisados registraram nível médio de satisfação no trabalho, e quanto ao grau demonstraram insatisfação em relação ao trabalho. Principalmente em relação ao salário e as promoções, indiferença quanto à natureza do trabalho e a chefia, e em contrapartida, satisfação quanto aos colegas.

Outro objetivo traçado para construção desse estudo teve como finalidade “*identificar o nível de estresse ocupacional dos policiais militares pesquisados*”. Nessa análise constatou-se que os policiais militares pesquisados apresentam, em sua maioria, nível médio de estresse ocupacional. Esse resultado merece atenção visto que caso não sejam providenciadas intervenções visando reverter esse quadro, corre-se o risco de tal índice intensificar-se, atingindo alto nível de estresse. Os estressores identificados com maiores médias, isto é, os que contribuem significativamente para o resultado do nível médio de estresse dos policiais militares pesquisados e que merecem atenção estão relacionados à: deficiência nos treinamentos para capacitação profissional; discriminação/favoritismo no ambiente de trabalho; poucas perspectivas de crescimento na carreira; pouca valorização pelos superiores; e deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais.

Segundo Vasconcelos (2011) os policiais militares são expostos a situações de estresse, e é importante que os gestores possam conhecer e compreender as respostas do seu efetivo a respeito dessa temática. Só assim será possível intervir, e implementar estratégias e tratamentos necessários para auxiliar estes profissionais minimizando o rigor da profissão.

Já os estressores com as menores médias, isto é, situações que pouco interferem no nível de estresse encontrado nos policiais pesquisados, são: o tempo suficiente para realizar o volume de trabalho; não há competição no meu ambiente de trabalho; o superior evita incumbir responsabilidades importantes; não se sente isolado na organização; e a comunicação entre os colegas de trabalho.

A técnica estatística análise de correspondência foi utilizada para responder ao terceiro objetivo que teve como foco “*associar o nível de satisfação no trabalho com o nível de estresse ocupacional dos policiais militares pesquisados*”. Ao analisar tais dados constatou-se

que houve associação entre a baixa satisfação no trabalho e o alto estresse ocupacional. E da mesma forma, houve associação entre média satisfação no trabalho e nível médio de estresse ocupacional. Em contrapartida não houve associação entre o alto nível de satisfação e o nível baixo de estresse ocupacional. Provavelmente em virtude do baixo índice de policiais pesquisados que apresentaram alta satisfação no trabalho e baixo estresse ocupacional.

Desta forma, identificou-se que policiais militares com baixa satisfação no trabalho apresentam alto nível de estresse ocupacional. E policiais militares com média satisfação no trabalho apresentam médio nível de estresse ocupacional. Percebe-se assim, a necessidade de intervenções que promovam a satisfação dos trabalhadores e minimizem o estresse causado a partir de estressores da atividade laboral. Corroborando com tais achados, Lelis (2013) também identificou em sua pesquisa que o nível de estresse é proporcionalmente inverso ao nível de satisfação no trabalho, isto é, quanto maior o nível de estresse, menor o nível de satisfação no trabalho e quanto menor o nível de estresse, maior o nível de satisfação no trabalho.

E, por fim o último objetivo estabelecido para concluir à ideia central do estudo envolveu a seguinte proposta: “*associar o nível de satisfação no trabalho e o nível de estresse ocupacional com os dados pessoais e ocupacionais dos pesquisados*”. Para isso, utilizou-se o teste Qui-quadrado no qual foi possível comprovar as seguintes associações estatisticamente significativas ($p < 0,05$):

a) Faixa Etária:

Os dados obtidos indicaram associação estatisticamente significativa entre a faixa etária dos policiais militares pesquisados e os:

- Níveis de satisfação no trabalho ($p=0,0053$);
- Níveis de satisfação com o salário ($p=<0,0001$);
- Níveis de satisfação com a chefia ($p=0,0005$);
- Níveis de satisfação com as promoções ($p=<0,0001$).

Ao testar a associação entre a faixa etária e o nível de estresse ocupacional não foi encontrada associação significativa. Da mesma forma, não foi identificada associação significativa da faixa etária com os níveis de satisfação com a natureza do trabalho e com os níveis de satisfação com os colegas.

b) Escolaridade:

Foi possível identificar uma associação significativa entre a escolaridade e os:

- Níveis de satisfação com o salário ($p=0,0205$);
- Níveis de satisfação com as promoções ($p=0,0033$).

As demais relações não apresentaram uma associação significativa, que seriam a escolaridade e: os níveis de satisfação no trabalho, os níveis de satisfação com a chefia, níveis de satisfação com a natureza do trabalho, níveis de satisfação com os colegas, e níveis de estresse ocupacional. Martinez (2002), em seus achados também não identificou associação significativa entre a escolaridade e a satisfação no trabalho, representando que os trabalhadores de todos os níveis de escolaridade têm níveis semelhantes de satisfação no trabalho.

c) Faixa de Renda:

Foi possível identificar uma associação significativa entre a faixa de renda e os:

- Níveis de satisfação no trabalho ($p < 0,0001$);
- Níveis de satisfação com o salário ($p < 0,0001$);
- Níveis de satisfação com a chefia ($p = 0,0026$);
- Níveis de satisfação com a natureza do trabalho ($p < 0,0001$);
- Níveis de satisfação com as promoções ($p < 0,0001$);
- Níveis de estresse ocupacional ($p = 0,0440$).

Com o teste Qui-quadrado não foi possível identificar associação significativa entre a faixa de renda e os níveis de satisfação com os colegas ($p = 0,7108$). Em sua pesquisa, Martinez (2002) identificou que o nível salarial é a principal causa de insatisfação entre os empregados. Porém, a autora não conseguiu comprovar associação significativa entre a faixa de renda e o nível de satisfação no trabalho, o que a levou concluir que a insatisfação é generalizada e semelhante em todas as categorias salariais da amostra estudada.

d) Tempo de Atuação na Brigada Militar:

O teste Qui-quadrado permitiu comprovar uma associação significativa entre o tempo de atuação dos pesquisados na Brigada Militar e os:

- Níveis de satisfação no trabalho ($p < 0,0001$);
- Níveis de satisfação com o salário ($p < 0,0001$);
- Níveis de satisfação com a chefia ($p = 0,0002$);
- Níveis de satisfação com a natureza do trabalho ($p < 0,0001$);
- Níveis de satisfação com as promoções ($p < 0,0001$);
- Níveis de estresse ocupacional ($p = 0,0092$).

Por sua vez, ao analisar a associação entre os níveis de satisfação com os colegas e o tempo de atuação na Brigada Militar, não foram identificadas associações significativas ($p = 0,7907$).

Diante dos resultados expostos é possível afirmar que a variável tempo de atuação na Brigada Militar, das analisadas, foi a que registrou mais associações significativas com os níveis de satisfação e de estresse ocupacional. Em contrapartida, a variável escolaridade foi a que menos registrou associações significativas com tais níveis.

Finalizando, aponta-se como uma das limitações desse estudo a dificuldade em comparar os achados obtidos no presente estudo com outras pesquisas sobre tais temáticas, e especificamente com policiais militares. Esta carência se dá principalmente, em relação a análise das associações dos níveis de satisfação no trabalho e os níveis de estresse ocupacional, com os dados pessoais e ocupacionais da amostra. Além desta limitação, o fato da coleta dos dados ter ocorrido em apenas um estado do Brasil também é limitador de modo que a generalização dos resultados é restrita a realidade do estado do Rio Grande do Sul. Sugere-se, para estudos futuros, replicar esta pesquisa com uma amostra nas diversas regiões brasileiras, e até mesmo em outros países, a fim de realizar análises comparativas.

O tipo de abordagem de pesquisa também é um fato limitador visto que se fez uso apenas da abordagem quantitativa. Sugere-se, para estudos futuros adotar a abordagem qualitativa aliada a abordagem quantitativa, podendo realizar entrevistas com uma amostra do contingente militar, a fim de identificar possíveis peculiaridades que não foram percebidas no presente estudo. Sugere-se também, realizar esta mesma pesquisa sob um viés longitudinal, pois este tipo de abordagem possibilita acompanhar o desenvolvimento e a mudança nos níveis de satisfação no trabalho e nos níveis de estresse ocupacional dos sujeitos de pesquisa.

As considerações e limitações encontradas nesse estudo servem como ponto de partida para o desenvolvimento de novos estudos sobre as temáticas e o público em questão. Tais investigações são necessárias devido a carência que há em estudos empíricos nesse sentido.

Frente ao exposto é proposta uma agenda de pesquisa de modo que sejam realizados estudos:

- Utilizar a abordagem qualitativa para melhor compreensão do fenômeno em questão;
- Replicar a presente pesquisa sob um viés longitudinal, a fim de comparar e acompanhar os resultados encontrados;
- Replicar este estudo em diversas regiões brasileiras, e em outros países a fim de realizar análises comparativas;
- Incluir novos construtos, como por exemplo, o comprometimento organizacional, cidadania organizacional, suporte organizacional, valores organizacionais e valores pessoais;

- Aprofundar os estudos que relacionam as temáticas, satisfação no trabalho e estresse ocupacional e os dados pessoais e ocupacionais dos policiais militares em função da carência de tais estudos;
- Analisar tais temáticas e possíveis relações quanto ao gênero dos policiais militares pesquisados, visto que a presença do gênero feminino na carreira militar é recente;
- Analisar e relacionar as temáticas com a região/cidade que o policial pertence (interior ou capital).

Ao finalizar esse estudo, espera-se que a sua realização venha a contribuir para estudos futuros, e também que sirva de reflexão para a gestão da Brigada Militar do estado do Rio Grande do Sul, contribuindo para a efetiva saúde dos policiais militares e consequente qualidade de vida, da equipe e seus familiares.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, S. P. C.; TOLFO, S. R.; DELLAGNELO, E. H. L. Sentidos do trabalho e racionalidades instrumental e substantiva: interfaces entre a administração e a psicologia. **RAC - Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, art. 2, p. 200-216, mar./abr. 2012.

BABBIE, E. **Métodos de Pesquisas de Survey**. Belo Horizonte: UFMG, 2001.

BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M.; COSTA, C. A. Significado do Trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. **RAE: - Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 6, p. 20-29, nov./dez. 1995.

BENETTI, E. R. R. **Estresse e Coping em trabalhadores de enfermagem de um hospital privado**. 2013. 114 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) - Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2013

BIANCHI, E. R. F. Conceito de Stress: evolução histórica. **Nursing**, v. 4, n. 39, p. 16-19, ago. 2001.

BORGES, L. O. A Estrutura fatorial dos atributos valorativos e descritivos do trabalho: um estudo empírico de aperfeiçoamento e validação de um questionário. **Estudos de Psicologia**, v. 4, n. 1, p. 107-139, 1999.

_____. Os Atributos e a medida do significado do trabalho. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 13, n. 2, p. 211-220, 1997.

_____; TAMAYO, A. A estrutura cognitiva do significado do trabalho. **rPOT - Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v 1, n 2, julho-dezembro 2001.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução n. 196**, de 10 de outubro de 1996. Aprova as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília (DF). Disponível em: <<http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/1996/reso196.doc>>. Acesso em: 8 jan. 2014.

BRASIL. **Lei n. 9.610**, de 19 de fevereiro de 1998. Altera, atualiza e consolida a legislação sobre direitos autorais e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19610.htm>. Acesso em: 8 jan. 2014.

BRASIL. Ministério da Saúde do Brasil. Doenças relacionadas ao trabalho. **Manual de procedimentos para os serviços de saúde. Organização Pan-Americana da Saúde/Brasil.** Série A. Normas e manuais técnicos, n. 114, Brasília: DF, 2001.

BRIGADA MILITAR. Disponível em: <<http://www.brigadamilitar.rs.gov.br/>>. Acesso em: 20 jan. 2014.

CALDAS, C. B.; SOMENSARI, P.; COSTA, S. N.; SIQUEIRA, M. M. M.; CLARO, J. A. C. S. Satisfação e engajamento no trabalho: docentes temáticos e auxiliares da EAD de universidade privada brasileira. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 6, n. 2, p. 225-237, 2013.

CANOVA, K. R.; PORTO, J. B. O Impacto dos Valores Organizacionais no Estresse Ocupacional: um estudo com professores de ensino médio. **RAM – Revista de Administração Mackenzie**, v. 11, n. 5, set./out. 2010.

CAPPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. O. L. Mulheres policiais, relações de poder e de gênero na polícia militar de Minas Gerais. **RAM, Rev. Adm. Mackenzie**, v. 11, n. 3, p. 71-99, Maio/Jun. 2010

CARRILLO-GARCÍA, C.; SOLANO-RUÍZ, M. C.; MARTÍNEZ-ROCHE, M. E.; GÓMEZ-GARCÍA, C. I. Influência do gênero e da idade: satisfação no trabalho de profissionais da saúde. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, v. 21, n. 6, p. 1314-1320, nov./dez. 2013.

CHANLAT, J. F. Mitos e realidades sobre o estresse dos gerentes. In: DAVEL, E.; MELO, M. C. O. L. **Gerência em ação: singularidades e dilemas do trabalho gerencial**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

COSTA, M.; ACCIOLY JR, H.; OLIVEIRA, J.; MAIA, E. Estresse: diagnóstico dos policiais militares em uma cidade brasileira. **Revista Panamericana de Salud Pública**, v. 21, n. 4, p. 217-22, 2007.

COSTA, V. M. F. **As bases afetiva e instrumental do comprometimento organizacional: confrontando suas diferenças entre empresas e trabalhadores da agricultura irrigada do Polo Juazeiro/Petrolina**. 2007. 270 f. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2007.

DANCEY, C. P; REIDY, J. **Estatística sem matemática para psicologia**. 3ª ed. Porto Alegre: Artmed, 2006.

DANTAS, M. A.; BRITO, D. V. C.; RODRIGUES, P. B.; MACIENTE, T. S. Avaliação de estresse em policiais militares. **Psicologia: teoria e prática**, v. 12, n. 3, p. 66-77, 2010.

DIEHL, A. A.; TATIM, D. C. **Pesquisa em Ciências Sociais Aplicadas: métodos e técnicas**. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

FERNANDES, D. C. **Evidência de validade para a escala de satisfação no trabalho: estudo com funcionários públicos**. 2012. 98 f. Universidade São Francisco. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade São Francisco, Itatiba, 2012.

FERREIRA, M. L. C. B.; SIQUEIRA, M. M. M. Antecedentes de Intenção de Rotatividade: estudo de um modelo psicossocial. **Organizações em contexto**, ano 1, n. 2, p. 47-67, 2005.

FIGUEIREDO, J. M. **Estudo Sobre a Satisfação no Trabalho dos Profissionais de Informação de Uma IFES**. 2012. 175 f. Dissertação (Mestrado em Sistemas de Gestão) – Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2012.

FRAGA, C. K. Peculiaridades do trabalho policial militar. **Revista Virtual Textos & Contextos**, nº 6, ano V, dez. 2006.

FREITAS, A. K. B. **Estresse, Coping e Síndrome de Burnout em Policiais Rodoviários Federais**. 2013. 76f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2013.

GARRIDO, T. C. J. **Satisfação no Trabalho: um estudo no superior tribunal de justiça**. 2009. 43 f. Monografia (Especialização em Gestão Judiciária) - Universidade de Brasília, Brasília, 2009.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2007.

GONDIM, S. M. G.; SIQUEIRA, M. M. M. Emoções e afetos no trabalho. In: ZANELLI, J.C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A.V. B. (Orgs.). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

HAIR Jr., J. F.; BABIN, B.; MONEY, A. H.; SAMOUEL, P. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HOLT, T. J.; BLEVINS, K. R. Examining Job Stress and Satisfaction Among Digital Forensic Examiners. **Journal of Contemporary Criminal Justice**, v. 27, n. 2, p. 230-250, 2011.

HURRELL Jr., J. J.; SAUTER, S. L. Stress Ocupacional: causas, consequências, prevenção e intervenção. In: ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P. L.; MEURS, J. A (Org.). **Stress e Qualidade de Vida no Trabalho**: stress social – enfrentamento e prevenção. São Paulo: Atlas, 2011.

JEX, S. M.; CUNNINGHAM, C. J. L.; ROSA, G. D. L.; BROADFOOT, A. Stress e Eficácia dos Funcionários. In: ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P. L.; SAUTER, S. L. (Org.). **Stress e Qualidade de Vida no Trabalho**: perspectivas atuais da saúde ocupacional. São Paulo: Atlas, 2012.

JOHNSON, R. R. Police Officer Job Satisfaction: a multidimensional analysis. **Policy Quarterly**, v. 15, n. 2, p. 157–176, 2012.

KOMPIER, M. A. J.; KRISTENSEN, T. S. As intervenções em estresse organizacional: considerações teóricas, metodológicas e práticas. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 6, p. 37-58, 2003.

LAZARUS, R. S. Psychological stress in the workplace. In: CRANDALL, R.; PERREWÉ, P. L. (Orgs.). **Occupational stress**: a handbook. Washington: Taylor & Francis, 1995, p. 3-14.

LAZARUS, R. S.; FOLKMAN, S. **Stress. Appraisal, and coping**. Nova York: Springer, 1984.

LELIS, J. W. F. **Estresse e satisfação no trabalho de profissionais que exercem a função de gestores na área comercial**. 2013. 117 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2013.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Stress e Trabalho**: uma abordagem psicossomática. São Paulo: Atlas, 2012.

LOPES, L. F. D.; MULLER, I.; SOUZA, A. M. ANSUJ, A. P.; MORAES, D. A. O.; MOREIRA JR.; F. J.; PULGATI, F. H.; STRAZZABOSCO, F. **Estatística geral**. Caderno didático. 3. ed. Santa Maria: UFSM, 2008.

MALHOTRA, N. F. N. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

MARQUEZE, E. C.; CASTRO MORENO, C. R. Satisfação no trabalho - uma breve revisão. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 30, n. 112, p. 69-79, 2005.

MARRAS, J. P.; VELOSO, H. M. **Estresse Ocupacional**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

MARTINEZ, M. C.; PARAGUAY, A. I. B. B. Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 6, p. 59-78, 2003.

MARTINEZ, M. C. As relações entre a satisfação com aspectos psicossociais no trabalho e a saúde do trabalhador. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002.

MARTINS, M. C. F.; SANTOS, G. E. Adaptação e validação da Escala de Satisfação no Trabalho. **Psico-USF**, v. 11, n. 2, p. 195-205, 2006.

NALLA, M. K.; RYDBERG, J.; MESKO, G. Organizational factors, environmental climate, and job satisfaction among police in Slovenia. **European Journal of Criminology**, v. 8, n. 2, p. 144–156, 2011.

NEVES, V. F. **Impacto da satisfação no trabalho e da percepção de suporte organizacional sobre a Síndrome de Burnout em trabalhadores de enfermagem de um Hospital Universitário**. 2012. 135 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Aplicada) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2012.

OLIVEIRA, A. L. M.; BARDAGI, M. P. Estresse e comprometimento com a carreira em policiais militares. **Boletim de Psicologia**, v. LIX, n. 131, 2010.

OLIVEIRA, I. **A relação entre as práticas de gestão de pessoas, satisfação no trabalho e desempenho organizacional nos hotéis turísticos da zona central de Manaus**. 2012. 172 f. Dissertação (Mestrado em Turismo e Hotelaria) – Universidade do Vale do Itajaí, Balneário Camboriú, 2012.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Validação da escala de estresse no trabalho. **Estudos de psicologia**, v. 9, n. 1, p. 45-52, 2004.

REVISTA da Brigada Militar. **Publicação comemorativa dos 175 anos da Corporação**, ano 2, n. 3, nov. 2012.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei n. 10.999**, de 18 de agosto de 1997. Fixa o efetivo da Brigada Militar do Estado e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.al.rs.gov.br/FileRepository/repLegisComp/10.999.pdf>>. Acesso em: 20 jan. 2014.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. 14 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

ROTHMANN, I.; COOPER, C. **Fundamentos de Psicologia Organizacional e do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

SAMPAIO, J. R.; GALASSO, L. M. R. Stress no mundo do Trabalho: trajetória conceitual. In LIMONGI-FRANÇA, A. C. e RODRIGUES, A. L. (Orgs.) **Stress e Trabalho. Uma abordagem Psicossomática**. 4ª. Ed. 5ª Reimpr. São Paulo: Atlas, 2012, pp. 65-82.

SEKLECKA, L.; MAREK, T.; LACALA, Z. Work Satisfaction, Causes, and Sources of Job Stress and Specific Ways of Coping: A Case Study of White-Collar Outsourcing Service Employees. **Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries**. v. 23, n. 6, p. 590–600, 2013.

SELOKAR, D.; NIMBARTE, S.; AHANA, S.; GAIDHANE, A.; WAGH, V. Occupational stress among police personnel of Wardha City, India. **Australasian Medical Journal AMJ**, v. 4, n. 3, p. 114-7, 2011.

SELYE, H. **Stress: a tensão da vida**. São Paulo: IBRASA; 1959.

SILVA, K. L. A. B. **Impacto dos Valores Organizacionais e da Satisfação no Trabalho na Intenção de Rotatividade**. 2007. 199 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Aplicada) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2007.

SIQUEIRA, M. M. M. Satisfação no trabalho. In: SIQUEIRA, M.M.M. (Org.) **Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

_____; GOMIDE JÚNIOR., S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E; BASTOS, A.V.B. (Orgs.). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004, p. 300-328.

SOARES, B. L. X.; MIRANDA, R. F. Estresse em Policiais Militares da Administração de um Batalhão do Interior de Minas Gerais. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO, 5., 2012, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro, 2012. Resumo publicado em: <http://www.cbpot2012.com.br/trabalhos/trabalho_aprovado.php?id_trabalho=8585&ev=1>. Acesso em: 20 jan. 2014.

SOUZA, E. R.; MINAYO, M. C. S. Policial, risco como profissão: morbimortalidade vinculada ao trabalho. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 10, n. 4, p. 917-928, 2005.

SOUZA, E. R.; MINAYO, M. C. S.; SILVA, J. G.; PIRES, T. O. Fatores associados ao sofrimento psíquico de policiais militares da cidade do Rio de Janeiro, Brasil. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 28, n. 7, p.1297-1311, jul. 2012.

SPECTOR, E. P. **Psicologia nas Organizações**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

SURESH, R. S.; ANANTHARAMAN, R. N.; ANGUSAMY, A.; GANESAN, J. Sources of Job Stress in Police Work in a Developing Country, **International Journal of Business and Management**, v. 8, n. 13, p. 102-110, 2013.

TALARICO, J. N. S. **Estresse, Concentração de Cortisol e Estratégias de Coping no Desempenho da Memória de Idosos Saudáveis, com Comprometimento Cognitivo Leve e Doença de Alzheimer**. 2009. 141f. Tese (Doutorado em Enfermagem) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

TAMAYO, A.; LIMA, D.; SILVA, A.V. Impacto do clima organizacional sobre o estresse no trabalho. In: XXVI ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD, 2002, Salvador. **Anais...** Salvador, 2002. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2002/COR/2002_COR1624.pdf>. Acesso em: 30 jan. 2015.

VALLE, A. R. **Monitoramento da Satisfação no Trabalho em uma Empresa Financeira**. 2007. 195 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade de Brasília, Brasília, 2007.

VASCONCELOS, T. S. Programas de Gerenciamento do Estresse e Qualidade de Vida no Trabalho na Área de Segurança Pública. In: ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P. L.; MEURS, J. A (Org.). **Stress e Qualidade de Vida no Trabalho: stress social – enfrentamento e prevenção**. São Paulo: Atlas, 2011.

WHITE, M. D.; COOPER, J. A.; SAUNDERS, J.; RAGANELLA, A. J. Motivations for becoming a police officer: re-assessing officer attitudes and job satisfaction after six years on the street. **Journal of Criminal Justice**, v. 38, p. 520-530, 2010.

ZOPIATIS, A.; CONSTANTI, P.; THEOCHAROUS, A. L. Job involvement, commitment, satisfaction and turnover: Evidence from hotel employees in Cyprus. **Tourism Management**, v. 41, p. 129-140, 2014.

APÊNDICES E ANEXOS

APÊNDICE 1 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado(a) Participante:

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada: *A Relação entre Estresse e Satisfação no Trabalho na Perspectiva dos Policiais Militares do Estado do Rio Grande do Sul*, que tem por objetivo “analisar as relações entre estresse ocupacional e satisfação no trabalho na perspectiva dos policiais militares do estado do Rio Grande do Sul”. Importante ressaltar que o estresse é considerado um mecanismo utilizado pelos indivíduos a fim de se adaptarem às exigências do meio externo ou para responderem às metas que fixam para si. Já a satisfação no trabalho refere-se à compreensão do quanto o indivíduo vivencia experiências prazerosas no ambiente de trabalho.

Como benefícios, essa pesquisa visa contribuir para a sistematização e divulgação do conhecimento científico, que será difundido em formato de dissertação e artigos com fins acadêmicos e científicos. Esses elementos de informação poderão proporcionar maior conhecimento sobre o tema abordado e gerar subsídios para uma reflexão sobre estresse e satisfação no trabalho dos profissionais.

Ao aceitar participar do estudo, você responderá às perguntas de um questionário que mede o estresse e a satisfação no trabalho. O risco pode se dar no momento do preenchimento do questionário, pois você poderá sentir algum desconforto devido a extensão do Protocolo de Pesquisa, podendo desistir a qualquer momento e retirar este consentimento sem penalidade alguma. Sua participação na pesquisa é livre e voluntária. Não haverá nenhuma forma de compensação financeira e, também, não haverá custos para você. Sua identidade permanecerá em sigilo durante toda a pesquisa, especialmente na publicação dos resultados. Você terá garantias de esclarecimentos antes e durante o desenvolvimento do estudo. Em caso de dúvida, poderá entrar em contato com o prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes, pelo telefone (55) 3220-9314.

Todos os dados coletados serão armazenados junto ao Núcleo de Pesquisa em Administração (NUPEAD), sob a responsabilidade do prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes (pesquisador responsável), em armário da sala 4125, do centro de Ciências Sociais e Humanas da UFSM, durante o período de 5 anos, estando a sua disposição a qualquer momento. Após esse período, os dados serão incinerados.

Eu, _____ (seu nome) ciente e, após ter lido as informações contidas neste termo, estou de acordo em participar dessa pesquisa, assinando este consentimento em duas vias, ficando com a posse de uma delas.

Santa Maria _____, de _____ de 2014.

Assinatura do participante

Assinatura do pesquisador responsável

Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, entre em contato: Comitê de Ética em Pesquisa – Cidade Universitária – Bairro Camobi, Av. Roraima, nº 1000 – CEP: 97.105.900 – Santa Maria – RS. Telefone: (55) 3220-9362 – Fax: (55) 3220-8009. E-mail: comiteeticapesquisa@smail.ufsm.br. Web: www.ufsm.br/cep.

APÊNDICE 2 – Termo de Confidencialidade

Titulo do projeto: *A Relação entre Estresse e Satisfação no Trabalho na Perspectiva dos Policiais Militares do Estado do Rio Grande do Sul.*

Pesquisador responsável: Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes

Telefone para contato: (55) 9971-8584

Instituição/Departamento: Universidade Federal de Santa Maria / Departamento de Ciências Administrativas do Centro de Ciências Sociais e Humanas (CCSH)

Locais da Coleta: Quartéis que comporem a amostra

Os pesquisadores do presente estudo se comprometem a preservar a privacidade dos servidores/funcionários, cujos dados serão coletados por meio de questionário estruturado e validado para aplicação em policiais militares pertencentes aos quartéis da amostra selecionada. Concordam, igualmente, que estas informações serão utilizadas única e exclusivamente para a execução do presente trabalho. As informações serão mantidas no Centro de Ciências Sociais e Humanas – CCSH, situado na Av. Roraima, nº 1.000, prédio 74C, sala nº 4125, Cidade Universitária, UFSM, sob a responsabilidade do Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes, por um período de 5 anos. Após esse período, os dados serão destruídos. Este projeto de pesquisa foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFSM em ____/____/2014, com o número do CAAE _____ e do parecer _____.

Santa Maria, dia ____ de _____ de 2014.

Prof . Dr. Luis Felipe Dias Lopes



ANEXO 1 – Protocolo de Pesquisa

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
MESTRADO ACADÊMICO
LINHA DE PESQUISA: SISTEMAS, ESTRUTURAS E PESSOAS



Este protocolo faz parte de uma pesquisa que tem como objetivo “analisar as relações entre estresse ocupacional e satisfação no trabalho na perspectiva dos policiais militares do estado do Rio Grande do Sul”. Leia atentamente as questões abaixo. Não existem respostas certas ou erradas e você não será identificado. As respostas serão mantidas em anonimato e só serão utilizadas para fins acadêmicos.

Desde já, agradecemos a sua colaboração.

Mestranda: Damiana Machado de Almeida | Orientador: Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes

PARTE I – Questionário de características da população

QUESTIONAMENTOS	
1) SEXO 1. () feminino 2. () masculino	8) QUAL SUA REGIÃO/SEDE? 1. () CPC – Sede: Porto Alegre 2. () CPM – Sede: Canoas 3. () CRPOCS – Sede: Guaíba 4. () CRPOMIS – Sede: Santo Ângelo 5. () CRPOC – Sede: Santa Maria 6. () CRPOFNO – Sede: Santa Rosa 7. () CRPOFO – Sede: Santana do Livramento 8. () CRPOLIT – Sede: Osório 9. () CRPOPLA – Sede: Passo Fundo 10. () CRPOSER – Sede: Caxias do Sul 11. () CRPOS – Sede: Pelotas 12. () CRPOVT – Sede: Lajeado 13. () CRPOVC – Sede: Montenegro 14. () CRPOVRS – Sede: Novo Hamburgo 15. () CRPOVRP – Sede: Santa Cruz do Sul 16. () CRPOAJ – Sede: Cruz Alta
2) IDADE _____ (anos completos)	
3) ESCOLARIDADE 1. () Ensino Médio 2. () Graduação incompleta 3. () Graduação 4. () Pós-Graduação 5. () Outro	
4) ESTADO CIVIL 1. () casado 2. () união estável 3. () solteiro 4. () separado 5. () outro	
5) NÚMERO DE FILHOS _____	
6) TEMPO DE ATUAÇÃO NA INSTITUIÇÃO 1. () 1 a 4 anos 2. () de 5 a 10 anos 3. () de 11 a 20 anos 4. () de 21 a 30 anos 5. () mais de 30 anos	
7) QUAL SEU POSTO? 1. () Soldado 2. () Sargento (1º, 2º ou 3º) 3. () Subtenente 4. () Tenente (1º ou 2º) 5. () Capitão 6. () Major 7. () Tenente Coronel 8. () Coronel	
	9) ATIVIDADE 1. () interna 2. () externa 3. () ambas
	10) CARGA HORÁRIA SEMANAL _____ horas
	11) RENDA (salário mínimo – R\$ 724,00) 1. () de 1 a 3 salários mínimos 2. () de 4 a 6 salários mínimos 3. () de 7 a 9 salários mínimos 4. () mais de 10 salários mínimos
	12) GRAU DE RESPONSABILIDADE PELA MANUTENÇÃO FINANCEIRA DA FAMÍLIA 1. () Único responsável 2. () Principal responsável, mas recebe ajuda de outra pessoa 3. () Divide igualmente as responsabilidades com outra pessoa 4. () Contribui apenas com uma pequena parte 5. () Não tem nenhuma responsabilidade financeira

PARTE II – Instrumento de Estresse no Trabalho

Escala de Estresse no Trabalho (EET)

Abaixo, serão listadas situações que podem ocorrer no dia a dia de seu trabalho. Leia com atenção cada afirmativa e utilize a escala apresentada a seguir para dar sua opinião sobre cada uma delas.

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo	Concordo em parte	Concordo	Concordo totalmente

Para cada item, marque o número que melhor corresponde a sua resposta.

- Observe que quanto menor o número, mais você discorda da afirmativa e quanto maior o número, mais você concorda com a afirmativa.

Questões	Discordo Totalmente	Discordo	Concordo em parte	Concordo	Concordo Totalmente
1. A forma como as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso	1	2	3	4	5
2. O tipo de controle existente em meu trabalho me irrita	1	2	3	4	5
3. A falta de autonomia na execução do meu trabalho tem sido desgastante	1	2	3	4	5
4. Tenho me sentido incomodado com a falta de confiança de meu superior sobre o meu trabalho	1	2	3	4	5
5. Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais	1	2	3	4	5
6. Sinto-me incomodado com a falta de informações sobre minhas tarefas no trabalho	1	2	3	4	5
7. A falta de comunicação entre mim e meus colegas de trabalho deixa-me irritado	1	2	3	4	5
8. Sinto-me incomodado por meu superior tratar-me mal na frente de colegas de trabalho	1	2	3	4	5
9. Sinto-me incomodado por ter que realizar tarefas que estão além de minha capacidade	1	2	3	4	5
10. Fico de mau humor por ter que trabalhar durante muitas horas seguidas	1	2	3	4	5
11. Sinto-me incomodado com a comunicação existente entre mim e meu superior	1	2	3	4	5
12. Fico irritado com discriminação/favoritismo no meu ambiente de trabalho	1	2	3	4	5
13. Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional	1	2	3	4	5
14. Fico de mau humor por me sentir isolado na organização	1	2	3	4	5
15. Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores	1	2	3	4	5
16. As poucas perspectivas de crescimento na carreira têm me deixado angustiado	1	2	3	4	5
17. Tenho me sentido incomodado por trabalhar em tarefas abaixo do meu nível de habilidade	1	2	3	4	5
18. A competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor	1	2	3	4	5
19. A falta de compreensão sobre quais são minhas responsabilidades neste trabalho tem causado irritação	1	2	3	4	5
20. Tenho estado nervoso por meu superior me dar ordens contraditórias	1	2	3	4	5
21. Sinto-me irritado por meu superior encobrir meu trabalho bem feito diante de outras pessoas	1	2	3	4	5
22. O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa-me nervoso	1	2	3	4	5
23. Fico incomodado por meu superior evitar me incumbir de responsabilidades importantes	1	2	3	4	5

Fonte: Paschoal e Tamayo (2004).

PARTE III – Instrumento de Satisfação no Trabalho

Escala de Satisfação no Trabalho (EST)

Os itens abaixo tratam de alguns aspectos do seu trabalho atual. Indique o quanto você se sente satisfeito ou insatisfeito com cada um deles. Assine com X apenas **UMA** opção de resposta para cada item.

1	2	3	4	5	6	7
Totalmente insatisfeito	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito	Totalmente satisfeito

No meu trabalho atual, sinto-me...

Questões	Totalmente insatisfeito	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito	Totalmente satisfeito
1. Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
2. Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor.	1	2	3	4	5	6	7
3. Com o número de vezes que já fui promovido nessa empresa.	1	2	3	4	5	6	7
4. Com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido.	1	2	3	4	5	6	7
5. Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
6. Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.	1	2	3	4	5	6	7
7. Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.	1	2	3	4	5	6	7
8. Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional.	1	2	3	4	5	6	7
9. Com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
10. Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.	1	2	3	4	5	6	7
11. Com a capacidade de o meu trabalho absorver-me.	1	2	3	4	5	6	7
12. Com o meu salário comparado ao custo de vida.	1	2	3	4	5	6	7
13. Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.	1	2	3	4	5	6	7
14. Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
15. Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês.	1	2	3	4	5	6	7
16. Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.	1	2	3	4	5	6	7
17. Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
18. Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
19. Com o entendimento entre mim e meu chefe.	1	2	3	4	5	6	7
20. Com o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa.	1	2	3	4	5	6	7
21. Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
22. Com a maneira como meu chefe trata-me.	1	2	3	4	5	6	7
23. Com a variedade de tarefas que realizo.	1	2	3	4	5	6	7
24. Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
25. Com a capacidade profissional do meu chefe.	1	2	3	4	5	6	7

Fonte: Siqueira (2008).

ANEXO 2 – Autorização do Instituto de Pesquisa da Brigada Militar (IPBM)

ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
SECRETARIA DA SEGURANÇA PÚBLICA
BRIGADA MILITAR
DEPARTAMENTO DE ENSINO
IPBM - Instituto Maj. Miguel Pereira

Porto Alegre, RS, 24 de abril de 2014.

Ofício nº 0038/SPE/2014

Senhora Damiana:

Ao saudar cordialmente vossa senhoria, informo-lhe que o projeto está de acordo com as normativas internas da Corporação, principalmente a que prevê os ritos de pesquisas externas, (NI nº 008, de 10 out 06), conforme prévio conhecimento dessa pesquisadora. Neste sentido foi autorizado pelo Comando da Brigada Militar a realização da pesquisa intitulada: “A relação entre estresse e satisfação no trabalho na perspectiva dos policiais militares do Estado do Rio Grande do Sul”.

O Comando da BM entendeu que a relevância do projeto de pesquisa reside na oportunidade da Corporação dispor de conhecimento científico acerca da ocorrência de estresse ocupacional por parte dos seus integrantes, bem como avaliar a satisfação no trabalho, o que resultará em subsídios para o planejamento Institucional.

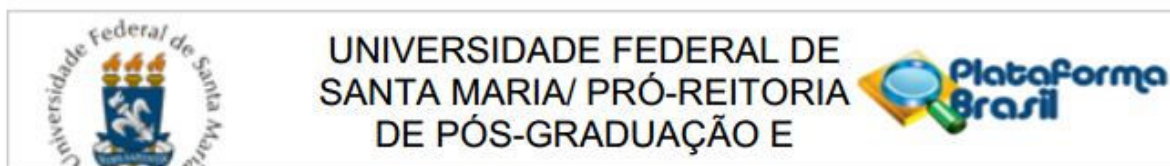
Neste sentido, o Instituto de Pesquisa da Brigada Militar (IPBM), coloca-se a disposição da mestrandia e da Universidade Federal de Santa Maria, para o desenvolvimento e acompanhamento da pesquisa.

Atenciosamente,


EVERTON DE SOUZA DIAS – Maj QOEM
Chefe do Instituto de Pesquisa da BM

Ilma. Sra.
Damiana Machado de Almeida
Mestranda - PPGA/UFSM

ANEXO 3 – Parecer consubstanciado Comitê de ética de pesquisas com seres humanos (CEP) da Universidade Federal de Santa Maria



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: ESTRESSE E SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Pesquisador: Luis Felipe Dias Lopes

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 31304914.4.0000.5346

Instituição Proponente: Universidade Federal de Santa Maria/ Pró-Reitoria de Pós-Graduação e

Patrocinador Principal: Universidade Federal de Santa Maria/ Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 685.488

Data da Relatoria: 10/06/2014

Apresentação do Projeto:

Dito projeto se intitula: "A relação entre estresse e satisfação no trabalho na perspectiva dos policiais militares do Estado do Rio Grande do Sul" e esta vinculado ao programa de pós-graduação em Administração do Centro de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Federal de Santa Maria.

A elaboração do presente estudo se fundamentará em Hair Jr. et al. (2005), a partir da divisão em três fases: formulação, execução e análise. Na primeira fase, denominada formulação, o foco sé na definição da problemática, dos objetivos e da justificativa, o estado da arte e a apresentação dos modelos teóricos de estresse ocupacional e de satisfação no trabalho que fundamentarão o estudo. Depois, dar-se-á início à fase de execução, que compreende definição das estratégias e o método de pesquisa, caracterização da organização objeto de estudo, da população e da amostra, aspectos éticos e o trabalho de campo propriamente dito. Por fim, na fase de análise, contemplar-se-á o exame e a formulação dos resultados, bem como as conclusões do estudo. O presente estudo será realizado no estado do Rio Grande do Sul, em policiais militares, que fazem parte da Brigada Militar.

Endereço: Av. Roraima, 1000 - prédio da Reitoria - 2º andar

Bairro: Camobi

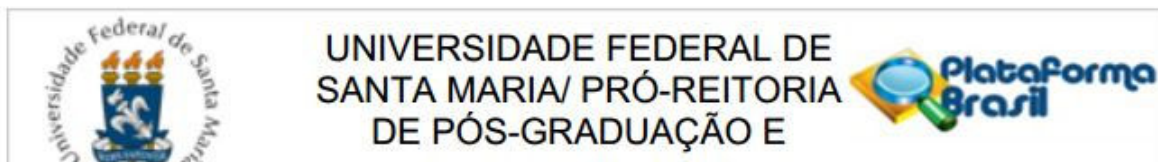
CEP: 97.105-970

UF: RS

Município: SANTA MARIA

Telefone: (55)3220-9362

E-mail: cep.ufsm@gmail.com



Continuação do Parecer: 685.488

Trata-se de uma pesquisa de natureza descritiva, que, segundo Gil (2007, p. 42), tem "como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relação entre variáveis". A pesquisa descritiva caracteriza-se, também, pelas técnicas de coletas de dados, dentre elas, o questionário. Já a abordagem da pesquisa é quantitativa.

O objetivo da pesquisa quantitativa é garantir resultados e evitar distorções de análise e de interpretação, garantindo uma margem maior de segurança quanto às inferências.

Quanto aos critérios de inclusão e exclusão segue o que consta na plataforma.

Critério de Inclusão:

Serão considerados os seguintes critérios de inclusão dos policiais militares que irão constituir este estudo:-
Estar trabalhando na instituição há mais
de 1 ano, independentemente do cargo ou da função desempenhada.

Critério de Exclusão:

Não serão incluídos nesta pesquisa os policiais militares que:- Estiverem em período de férias, laudo, atestado ou em licença de qualquer natureza.

Tamanho da amostra: 381 participantes.

Consta com Orçamento e cronograma.

Consta com uma ampla referencia bibliográfica.

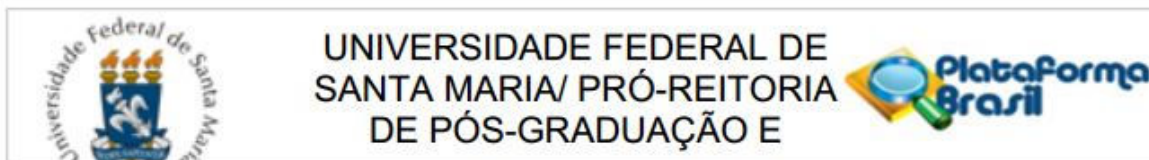
Objetivo da Pesquisa:

Quanto aos objetivos segue o que consta no Projeto e na Plataforma.

Objetivo Primário:

Analisar as relações entre estresse ocupacional e satisfação no trabalho sob a perspectiva dos policiais militares do estado do Rio Grande do Sul.

Endereço: Av. Roraima, 1000 - prédio da Reitoria - 2º andar
Bairro: Camobi **CEP:** 97.105-970
UF: RS **Município:** SANTA MARIA
Telefone: (55)3220-9362 **E-mail:** cep.ufsm@gmail.com



Continuação do Parecer: 685.488

Objetivo Secundário:

- Caracterizar o perfil dos pesquisados;
- Identificar o nível de estresse ocupacional dos policiais militares pesquisados;
- Identificar a satisfação no trabalho dos policiais militares pesquisados;
- Associar os níveis de estresse com a satisfação no trabalho dos policiais militares pesquisados.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Quanto aos riscos e benefícios segue o que consta no Projeto e na Plataforma.

Quanto aos Riscos:

Os riscos mínimos que os policiais militares que participarão desta pesquisa poderão se expor seriam: cansaço e desconforto pelo tempo gasto no preenchimento do questionário.

Quanto aos Benefícios:

Os benefícios para os participantes desta pesquisa serão indiretos, pois as informações que serão coletadas fornecerão subsídios para a construção do conhecimento em Gestão de Pessoas, saúde do trabalhador e organizações, bem como para novas pesquisas que serão desenvolvidas sobre essas temáticas.

Entendesse que os riscos e benefícios estão de acordo com o que se propõe o projeto.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

.

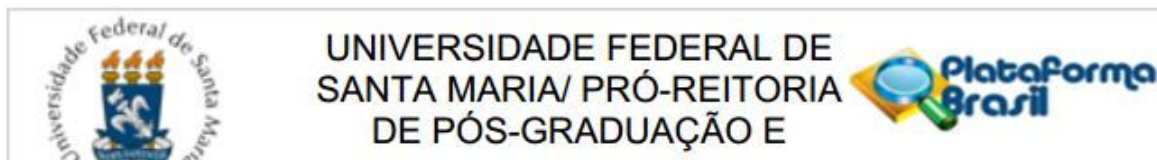
Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

TCLE: Apresentado de forma satisfatória.

Termo de confidencialidade: Apresentado de forma satisfatória.

Registro no GAP: Apresentado de forma satisfatória.

Endereço: Av. Roraima, 1000 - prédio da Reitoria - 2º andar
Bairro: Camobi **CEP:** 97.105-970
UF: RS **Município:** SANTA MARIA
Telefone: (55)3220-9362 **E-mail:** cep.ufsm@gmail.com



Continuação do Parecer: 685.488

Autorização institucional: Apresentado de forma satisfatória.

Recomendações:

.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

.

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Considerações Finais a critério do CEP:

SANTA MARIA, 12 de Junho de 2014

Assinado por:
CLAUDEMIR DE QUADROS
 (Coordenador)

Endereço: Av. Roraima, 1000 - prédio da Reitoria - 2º andar

Bairro: Camobi

CEP: 97.105-970

UF: RS

Município: SANTA MARIA

Telefone: (55)3220-9362

E-mail: cep.ufsm@gmail.com