

ANÁLISE DE FATORES ESTRESSORES PERCEBIDOS POR POLICIAIS MILITARES DA ÁREA ADMINISTRATIVA

Bruno Luiz Xavier Soares
Raquel Ferreira Miranda
(Universidade Federal de Viçosa, Campus de Rio Paranaíba – MG)

Resumo

Este trabalho analisa a percepção que policiais militares da área administrativa de um Batalhão da Polícia Militar (BPM) do interior do estado de Minas Gerais possuem sobre os fatores estressores relacionados ao trabalho. Participaram 47 policiais militares. Os instrumentos de coleta de dados foram: questionário sociodemográfico; escala de estresse no trabalho (EET) e uma questão aberta relacionada à percepção que os policiais militares tinham dos fatores estressores no trabalho. De modo geral, os policiais militares apresentaram baixa percepção de fatores estressores e foram estabelecidas quatro categorias relacionadas à percepção de fatores estressores no ambiente de trabalho: sobrecarga de trabalho, serviço extraordinário, características ou vivências pessoais e reconhecimento profissional/relacionamento interpessoal.

Palavras-chave: policiais militares; estresse; escala de estresse no trabalho.

Abstract

Analysis of Stressors Factors Perceived by Police Military from Administrative Area

This study examines the perception that police officers in the administrative area of a Military Police Battalion (BPM) in the state of Minas Gerais have on work-related stressors. 47 police officers participated. The instruments for data collection were: sociodemographic questionnaire; scale of work stress (EET) and an open question related to the perception that the military police had of stressors at work. In general, the military police had low perceived stressors were established four categories related to the perception of stressors in the workplace: work overload, extraordinary service, personal characteristics or experiences and professional / interpersonal relationships.

Keywords: military police; stress; scale of job stress.

Introdução

A moderna organização militar, especialmente a polícia militar, aprimorou suas atividades de forma a profissionalizar seus processos, visando atender as

expectativas sociais externas, internas e também a manutenção de suas instituições.

O presente trabalho visou compreender como as mudanças que estão ocorrendo na gestão da segurança pública, seja estruturalmente, através da

modernização de equipamentos e sistemas, seja nos processos, e também na profissionalização e qualificação de seus trabalhadores têm impactado na percepção que policiais militares da área administrativa de um Batalhão da Polícia Militar do interior do estado de Minas Gerais possuem sobre os fatores estressores relacionados ao trabalho.

Referencial Teórico

O estresse é um fenômeno adaptativo dos seres humanos que contribui, de certo modo, para a sua sobrevivência, para um adequado rendimento nas suas atividades e para um desempenho eficaz em muitas esferas da vida, entretanto, caso seja excessivo e de difícil controle pode se tornar nocivo (Martins,2004).

Lipp (1996) define *stress* como uma reação do organismo, com componentes físicos e/ou psicológicos, causadas pelas alterações psicofisiológicas que ocorrem quando a pessoa se confronta com uma situação que, de um modo ou de outro, irrite, amedronte, excite, confunda ou mesmo que a faça imensamente feliz.

Limongi-Françae Rodrigues (2005) consideram que o estresse pode ser observado pelo menos em duas dimensões e afirmam que é possível perceber que as

pessoas necessitam de certo grau de estresse como fonte de motivação, contudo, se a pressão sobre elas é muito intensa ou o oposto, o resultado é sempre um baixo desempenho.

Lazarus e Folkman (1984) apresentam o modelo transacional de estresse, em que consideram a relação indivíduo-meio, sendo esta caracterizada para além da interação, na medida em que salienta o papel de atribuição de um significado à relação. De acordo com estes autores, uma situação indutora de estresse é toda aquela em que a relação estabelecida entre o indivíduo e o meio ambiente é avaliada como excedendo os seus recursos, prejudicando, por isso, o seu bem estar. Segundo este modelo, perante uma situação (ameaça potencial) um indivíduo será confrontado com uma sequência processual, que tem início na percepção da situação em causa, na sua avaliação e no desencadeamento de estratégias de adaptação para lhe fazer face. Esta concepção salienta, assim, uma dimensão cognitiva de classificação de uma determinada situação como ameaçadora (avaliação), que é seguida de um esforço cognitivo e comportamental para lidar com a situação de estresse - *coping* (Lazarus & Folkman, 1984).

Diante dos vários estudos acerca do estresse, destacam-se aqueles ligados ao

indivíduo e o ambiente de trabalho, conceituado como estresse ocupacional. Paschoal e Tamayo (2004) definem estresse ocupacional como um processo em que o indivíduo percebe demandas do trabalho como estressores, os quais, ao exceder sua habilidade de enfrentamento, provocam reações negativas no sujeito.

Segundo Jex (1998), as definições de estresse ocupacional dividem-se de acordo com três aspectos: a) estímulos estressores: estresse ocupacional refere-se aos estímulos do ambiente de trabalho que exigem respostas adaptativas por parte do empregado e que excedem a sua habilidade de enfrentamento (*coping*); b) respostas aos eventos estressores: estresse ocupacional refere-se às respostas (psicológicas, fisiológicas e comportamentais) que os indivíduos emitem quando expostos a fatores do trabalho que excedem sua habilidade de enfrentamento; c) estímulos estressores-respostas: estresse ocupacional refere-se ao processo geral em que demandas do trabalho têm impacto nos empregados.

Estressores ocupacionais estão frequentemente ligados à organização do trabalho, podendo aqui destacar: pressão para produtividade, retaliação, condições desfavoráveis à segurança no trabalho, indisponibilidade de treinamento e orientação, relação abusiva entre

superiores e subordinados, falta de controle sobre a tarefa e ciclos trabalho-descanso incoerentes com limites biológicos (Carayon, Smith & Haims, 1999).

Arantes e Vieira (2002) acrescentam que os estímulos estressores estão ligados às seguintes fontes de estresse: a) fontes intrínsecas ao trabalho – ligadas ao ambiente na qual se trabalha; desencadeiam desgastes nos colaboradores, como: barulho, temperaturas quentes ou frias, riscos de acidentes, iluminação, responsabilidade por erros; b) papéis na organização – conflitos gerados pela falta de informação sobre as responsabilidades de cada cargo e sobre a repercussão que cada atividade tem; c) desenvolvimento na carreira – derivadas da expectativa de crescimento, desenvolvimento e promoção no ambiente de trabalho; d) relações profissionais – são os desgastes proporcionados pelos problemas de relações entre colegas, subordinados e superiores, conforme a estruturação da organização; e) clima organizacional – os desgastes são gerados por decisões externas derivadas das terceirizações ou até mesmo de fusões entre empresas, gerando grandes pressões nos ocupantes de cargos gerenciais; f) interface trabalho-família – são os desgastes derivados de dificuldades e falta de tempo para lidar

com os problemas pessoais.

Para Cooper, Dewee e O'driscoll (2001), o estresse não é um fator que reside no trabalhador, nem no ambiente de trabalho, mas um fator que está presente no processo resultante das relações do empregado com seu ambiente de trabalho.

Segundo Lazarus e Folkman (1984) a simples presença de eventos que podem se constituir como estressores em determinado contexto, no qual o indivíduo esteja inserido, não caracteriza um fenômeno de estresse. Para que isto ocorra, é necessário que o indivíduo perceba e avalie os eventos como estressores, o que quer dizer que fatores cognitivos têm um papel central no processo que ocorre entre os estímulos potencialmente estressores e as respostas do indivíduo a eles.

Sendo a percepção das demandas como estressores um elemento central para a compreensão do estresse, faz-se relevante o estudo de variáveis que podem ter impacto neste processo (Paschoal & Tamayo, 2005).

Segundo Tamayo (2005), considerando-se os estressores organizacionais como demandas do ambiente de trabalho que exigem respostas adaptativas por parte do empregado e que excedem sua habilidade de enfrentamento, aspectos da relação entre trabalho e família podem ser tratados como variáveis

situacionais que influenciam o estresse ocupacional. Isto porque não se restringem a demandas do ambiente de trabalho, mas podem influenciar a percepção dos estressores.

As características individuais dos trabalhadores também são consideradas variáveis importantes para a análise do fenômeno estresse ocupacional. Na área de estresse ocupacional, apesar de a ênfase residir no estilo de enfrentamento (estilo de *coping*) do empregado frente aos eventos estressores, variáveis como o *locus* de controle, o padrão de comportamento tipo A e a autoestima também têm chamado a atenção dos pesquisadores (Tamayo, 2001).

Procedimentos Metodológicos

Realizou-se uma pesquisa exploratória, descritiva, com características quantitativa e qualitativa em função dos objetivos propostos.

A amostra foi composta por 47 policiais militares dentre os 61 que trabalham na área administrativa de um BPM e atuam em diversas seções, desde o comando até obras estruturais da unidade. As atividades dos policiais militares da administração do BPM, que é uma unidade operacional, não se limitam somente ao serviço interno, pois são também realizam

atividades externas de policiamento. Assim, em várias situações, estes profissionais dedicam-se durante a semana ao serviço administrativo e em finais de semana, por exemplo, trabalham em eventos, blitzes de trânsito, batidas policiais, entre outros, como forma de reforçar o policiamento em determinadas circunstâncias que exijam maior efetivo nas ruas.

Como instrumentos de coleta de dados utilizou-se um questionário sociodemográfico; a escala de estresse no trabalho (EET), conforme proposta por Paschoal & Tamayo (2004) e uma questão aberta relacionada à percepção que os policiais militares tinham dos fatores estressores no trabalho: “*Cite os principais fatores geradores de estresse no seu cotidiano de trabalho no BPM.*”.

Os dados da questão aberta foram analisados a partir da análise de conteúdo segundo Bardin (1977/2003), que sinaliza que o interesse não reside na descrição dos conteúdos, mas no que estes poderão nos ensinar após serem tratados.

Utilizou-se a versão da EET com 23 itens. As respostas foram pontuadas mediante um escore pré-determinado para cada item, que varia de um a cinco: um, quando o indivíduo percebe as demandas como pouco estressoras, e assim sucessivamente até cinco, quando o

indivíduo percebe as demandas como muito estressoras. Quanto à análise dos dados, para EET, utilizou-se a análise da frequência das variáveis. É válido salientar que não era intenção do estudo associar variáveis, portanto optou-se pela análise da frequência, utilizando-se a planilha eletrônica do programa Microsoft Office Excel 2010®.

Resultados e Discussão

Acerca do perfil sócio-demográfico dos respondentes foi apurado que a idade média é de 38 anos, sendo que 70,21% são do sexo masculino e 29,29% do sexo feminino. Em relação ao estado civil, 76,60% são casados, 12,77% são solteiros, 8,50% possuem relação estável e 2,13% são divorciados. Quanto ao grau de escolaridade geral, 53,19% possuem ensino médio, 43% são graduados e 6,38% são pós graduados. O tempo médio de trabalho é de 17 anos e 06 meses na Polícia Militar, já o tempo médio de trabalho na administração do BPM é de 06 anos. Dos 47 policiais respondentes, 19,15% são oficiais, 53,19% são subtenentes e sargentos, e 27,66% são cabos e soldados, dentro da escala hierárquica geral.

Com relação aos dados obtidos por meio da aplicação da EET cabe ressaltar que a escala de resposta é pontuada de 1 a

5; quanto maior a pontuação do grupo, maior o estresse. Observou-se que o grupo de policiais militares participantes do presente estudo percebeu as demandas de trabalho como pouco estressoras, isto é, apresentaram nível satisfatório de estresse, considerando que a média do grupo foi de escore 2.

Conforme análise da frequência geral das respostas dos participantes à EET percebe-se que alguns dos estressores organizacionais relacionados nas assertivas apresentadas, ou não existem no ambiente organizacional em que os policiais militares trabalham ou, se existem, não são percebidos como tal. As situações que envolvem a comunicação, conforme as assertivas da EET: 03 – “A falta de comunicação entre mim e meus colegas de trabalho deixa-me irritado; 09 – Sinto-me incomodado com a comunicação existente entre mim e meu superior; 14 – Sinto-me incomodado com a falta de informações sobre minhas tarefas de trabalho; 23 – Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais” são vistas como pouco estressoras, por não gerarem entre os policiais militares, sentimentos de incômodo e irritabilidade.

Acerca dos fatores relacionados ao relacionamento interpessoal e ambiguidade de papéis, também foram analisados pelos

participantes como não estressores, pressupondo que as relações e as tarefas de trabalho são bem delimitadas, o que minimiza as consequências de um ambiente de trabalho onde os papéis não são bem definidos. Assim, o policial militar não vê como estressor a sua atividade diária nem as relações com seus demais colegas, conforme as assertivas: “05 – Tenho me sentido incomodado por trabalhar em tarefas abaixo do meu nível de habilidade; 07 – Tenho estado nervoso por meu superior me dar ordens contraditórias; 08 – A falta de compreensão sobre quais são minhas responsabilidades neste trabalho tem causado irritação; 10 – Sinto-me irritado por meu superior encobrir meu trabalho bem feito diante de outras pessoas; 11 – Tenho me sentido incomodado com a falta de confiança de meu superior sobre meu trabalho; 12 – Fico irritado com discriminação/favoritismo no meu ambiente de trabalho; 15 - Fico incomodado por meu superior evitar me incumbir de responsabilidades importantes; 17 - A forma como as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso; 18 – Fico de mau humor por me sentir isolado na organização; 19 – A competição no meu ambiente de trabalho tem de deixado de mau humor.”

Outras situações consideradas pouco ou não estressoras pelos participantes, dizem respeito ao tipo de controle/autonomia no trabalho, a quantidade de horas trabalhadas e questões relacionadas à carreira. Nestes itens não foi constatado reação desencadeadora, de forma geral, do fenômeno estresse: “13 – *O tipo de controle em meu trabalho me irrita*; 16 – *A falta de autonomia na execução do meu trabalho tem sido desgastante*; 20 – *Fico de mau humor por ter que trabalhar durante horas seguidas*; 21 – *As poucas perspectivas de crescimento na carreira têm me deixado angustiado.*”

Ao analisarmos a frequência de respostas, as assertivas “01 – *Sinto-me incomodado por ter que realizar tarefas que estão além de minha capacidade*; 02 – *Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional*; 06 – *Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores*; 04 – *O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa-me nervoso*; 26 – *As atividades que surgem repentinamente me incomodam*; 27 – *A falta de estrutura logística me irrita*” apresentaram nível 3, o que na EET, já pode ser considerado a reação a um determinado estressor. A *deficiência nos treinamentos para capacitação*

profissional foi o item que apresentou maior frequência de respostas (54,55%), no nível 3 da EET.

Por meio do confronto da EET com a questão aberta percebe-se que não é a quantidade de horas trabalhadas que desencadeiam reações de incômodo, mas o volume de trabalho realizado pelo policial militar da administração do BPM, além de considerarem o treinamento para capacitação insuficiente. Uma situação também apresentada como incômoda diz respeito às atividades extraordinárias, que surgem repentinamente na rotina de trabalho. Outra questão diz respeito à necessidade de valoração do profissional por seus superiores.

Considerando as variações de frequência máxima, percebeu-se que a assertiva relacionada às relações interpessoais, em que o respondente reage ao mau tratamento recebido por superior na frente de colegas de trabalho (22) foi percebida como a menos estressora. Já a assertiva “02 – *Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional*” foi o item que apresentou maior frequência de respostas (54,55%), no nível 3 da EET.

Fazendo uma análise por gênero, entre os homens, o estresse percebido situou-se 62% das respostas no nível 2,

21% apresentaram nível 3 e 17% nível 1.

Entre as policiais femininas, apesar da EET também ter tido uma frequência de nível 2, representando 33% das respostas, notou-se que houve maior dispersão nas respostas, apresentando níveis substanciais de estresse, em que 17% dos itens apresentados são considerados como estressores de nível 3, 10% de nível 4 e 17% de nível 5, este último considerado índice alto de estresse percebido.

Para as policiais do gênero feminino, a *discriminação e o favoritismo no ambiente de trabalho e serem tratadas mal por seus superiores na frente de colegas de trabalho* são vistos como estressores que provocam irritabilidade e incômodo.

As frequências comparativas entre policiais militares masculinos e femininos que atuam na administração do BPM mostram que ambos obtiveram frequências maiores de estresse percebido no nível 2 da EET, sendo este nível considerado baixo, masculino (6,67%) e feminino (37,04%). Contudo, entre as mulheres, a frequência ficou mais dispersa e com frequência de estresse presente no nível 5 (18,52%), pressupondo que as mesmas são mais sensíveis à percepção de estressores organizacionais.

Ao analisarmos os resultados das frequências por posto ou graduação na

EET, novamente foi apurado que o nível de estresse por cargos está situado no nível 2, para oficiais e Cabos/Soldados, com 59,26%. Já entre os Subtenentes e Sargentos o estresse percebido foi menor ainda, situando-se no nível 1, em 48,15% das respostas.

Entretanto, sobressai que 7,41% dos Subtenentes e Sargentos, e dos Cabos/Soldados, respectivamente, apresentaram nível 5 na frequência geral das respostas da EET, o que podemos inferir que ainda que seja baixo o nível geral de estresse percebido, alguns estressores organizacionais conseguem se sobressair e promover reações negativas entre os policiais militares.

Fazendo uma análise detalhada por cargo, entre os oficiais, com frequência geral de nível 3 de estresse percebido, destacou-se os itens “02 - *Tenho me sentindo incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional*”, “04 - *O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa-me nervoso*” da EET, com índices 44,44%, respectivamente, nas respostas apresentadas.

A percepção do estresse entre os Subtenentes e Sargentos foi considerada baixa, com nível 1 na frequência geral; contudo, os itens 01 e 02 da EET, que tratam do incômodo em ter de realizar

tarefas além da capacidade e, novamente, a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional, apresentaram nível 3, em 48% das respostas.

Por fim, entre os Cabos e Soldados, destacaram-se as afirmativas “02 - Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional; 06 - Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores; 09 - Sinto-me incomodado com a comunicação existente entre mim e meu superior” situados entre os níveis 3 e 5.

A partir da análise do conteúdo das respostas da questão aberta, serão apresentados os resultados através de uma análise qualitativa por meio de categorias que foram construídas pelos pesquisadores.

Sobrecarga de trabalho

A sobrecarga de trabalho está associada à visão de tempo limitado para execução das atividades. Os participantes apresentaram distinção entre a sobrecarga de trabalho e serviço extraordinário, visto que a sobrecarga de trabalho está relacionada ao volume de trabalho dentro do expediente normal de trabalho. O policial militar que trabalha na administração de uma unidade operacional normalmente realiza outros tipos de atividades, denominadas de serviço extraordinário, como por exemplo, o

policiamento ostensivo em eventos e datas festivas ou feriados que demandam maior efetivo nas ruas: “*excesso de trabalho*”; “*documentos com prazos curtos e em grande número a serem respondidos; ter que fazer muito em pouco tempo*”; “*acúmulo de serviço*”; “*prazos curtos para o desenvolvimento das atividades e demanda crescente de tarefas informatizadas*”; “*excesso na demanda de serviços devido ao horário e datas para respostas*”; “*sobrecarga de trabalho*”; “*urgência na elaboração de documentos eventuais que tenham uma grande demanda técnica*”; “*tempo insuficiente para realização de todas as atividades e excesso de reuniões, sendo que em algumas os assuntos não têm pertinência com as minhas atividades profissionais*”; “*excesso de documentos em trâmite; grande quantidade de trabalho para fazer e pouco prazo*”.

Serviço Extraordinário

Percebido como um estressor em razão da quantidade de empenhos realizados em tal atividade, além de provocar um sentimento de ambiguidade de funções, como se observa nas respostas: “*excesso de serviço extra*”; “*trabalhar vários dias consecutivos sem descanso em diligências extraordinárias*”; “*crescente*

aumento do empenho operacional e diminuição no tempo para atividade administrativa, levando ao acúmulo de serviço”; “funções extras; estar envolvido em várias frentes de trabalho ao mesmo tempo”; “emprego de funcionários em outras atividades, em detrimento do planejamento da seção”; “múltipla funcionalidade; atividades extras de policiamento após uma semana exaustiva de trabalho”; “escalas extras que fogem à rotina de trabalho”.

Estrutura logística deficiente

A questão da falta de equipamentos de informática mais modernos, móveis de escritório, bem como a falta de outros objetos de uso cotidiano são considerados estressores e desencadeadores de sentimentos de irritabilidade: *“apoio logístico”; “falta de equipamentos como computadores e impressoras”; “limitação na estrutura com vistas à execução das tarefas”; “falta de material para realizar bem o serviço”; “falta de equipamentos adequados na seção (mobiliário velho) e quando empenhados na atividade fim, falta de EPIs (coletes balísticos, algemas, pistolas, HTs), limitações na estrutura disponível para prestação dos serviços com excelência.”*

Características ou vivências pessoais

Cabe ressaltar que nem sempre os estressores provêm do ambiente organizacional, contudo, acabam por se manifestarem neste ambiente. Estiveram também entre os estressores mais citados pelos policiais militares: *“sou perfeccionista”; “características pessoais, sou ansioso, quero resolver tudo naquele instante”; “estar cursando o CASP (Curso de Aperfeiçoamento em Segurança Pública)”; “sou detalhista”; “servir onde não quero, por falta de visão futura e comando”; “fui submetido a uma cirurgia cardíaca e não posso retornar a atividade fim, ou seja, operacional, o que me deixou extremamente triste, mas com os amigos estou tentando superar esta dificuldade”; “a própria atividade inerente à função, que exige um grau de responsabilidade muito elevado (subcomando)”; “falta de organização da biblioteca, por minha falta de conhecimento na organização da mesma, falta de férias e cotidiano, trabalho noturno.”*

Reconhecimento profissional / relacionamento interpessoal

O pouco reconhecimento profissional especialmente quando exerce funções de apoio e a qualidade das

relações interpessoais são fatores estressores observados: “*falta de reconhecimento*”; “*falta de reconhecimento tanto por público interno quanto externo*”; “*por trabalhar na obra e colegas fazerem chacota, dizendo que é moita, isto é, que esconde do serviço operacional*”; “*o serviço de manutenção é extremamente desgastante e técnico e pesado, não sendo reconhecido como tal na corporação*”; “*falta de companheirismo*”; “*falta de compreensão e comunicação entre os colegas*”; “*falta de coleguismo e comentários infundados, mau humor de colegas de trabalho*”.

Considerações Finais

A percepção de estressores organizacionais pode ser considerada muito singular, própria de cada indivíduo. O modo como a pessoa lida com as circunstâncias geradoras de estresse exerce grande influência sobre sua saúde, modulando a gravidade do estresse resultante (Murta & Troccóli, 2004).

Entretanto, ainda que o desencadeamento do fenômeno estresse seja tido como particular de cada indivíduo, o ambiente organizacional pode propiciar situações que promovam tal fenômeno ou leve ao seu agravamento.

Escalas extras, volume de trabalho, treinamentos e falta de estrutura para o desenvolvimento do trabalho foram considerados principais estressores organizacionais.

Na administração do Batalhão de Polícia Militar estudado, de uma forma geral, os policiais militares da área administrativa apresentaram baixa percepção de fatores estressores, entre os destacados na EET. Entre as mulheres tal percepção apresentou maior frequência de situações consideradas estressoras (que apresentaram nível 3 ou acima) do que entre os homens. Percebe-se que a percepção dos estressores organizacionais são mais sensíveis entre o gênero feminino, o que pode ser objeto de estudo de novas pesquisas que abranjam tais critérios.

Referencias

Arantes, M. de A. C. & Vieira, M. J. F. (2002). *Estresse: clínica psicanalítica*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Bardin, L. (2003). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70. (Original published in 1977)

Carayon, P., Smith, M.J. & Haims, M.C. (1999). Work organization, job stress, and work-related musculoskeletal disorders. *Human Factors*, 41, 644-663.

Cooper, C. L., Dewe, Ph. J., & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational stress*. A review and critique of theory, research and applications. Londres: Sage.

Jex, S. M. (1998). *Stress and job performance*. Londres: Sage.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress. Appraisal, and coping*. Nova York: Springer.

Limongi-França, A. C. & Rodrigues, A. L. (2005). *Estresse e Trabalho: Uma abordagem psicossomática*. São Paulo: Atlas.

Lipp, M. N. (1996). *Pesquisas Sobre o Stress no Brasil*. São Paulo: Papyrus.

Martins, M. C. A. (2004). Factores de riscos psicossociais para a saúde mental. *Millenium – Revista do Instituto Politécnico de Viseu*, 29, 255-268.

Murta, S. G. & Troccoli, B. T. (2004). Avaliação de intervenção em estresse ocupacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa* 1, 39-47.

Paschoal, T. & Tamayo, A. (2005). Impacto dos valores laborais e da interferência família: trabalho no estresse ocupacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 2, 173-180.

Paschoal, T. & Tamayo, A. (2004). Validação da escala de estresse no trabalho. *Estudos de Psicologia*, 1, 42-52.

Tamayo, A. (2001). Prioridades axiológicas, atividade física e estresse ocupacional. *Revista da Administração Contemporânea*, 3, 127-147.

Os autores:

ANÁLISE DE FATORES ESTRESSORES PERCEBIDOS POR POLICIAIS MILITARES DA ÁREA ADMINISTRATIVA

Bruno Luiz Xavier é soldado da Polícia Militar de Minas Gerais e bacharelado em Administração pela Universidade Federal de Viçosa - Campus Rio Paranaíba.

Raquel Ferreira Miranda possui graduação em Psicologia pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) em 1996, Mestrado em Psicologia pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) em 2005, Doutorado em Psicologia pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES) em 2009. Membro do banco de Avaliadores de Curso do INEP/MEC. É Professora Adjunto III da Universidade Federal de Viçosa-Campus Rio Paranaíba. e.mail: raquelmirandaufv@gmail.com

Endereço para contato:

Instituto de Ciências Biológicas e da Saúde
Universidade Federal de Viçosa – UFV – Campus de Rio Paranaíba
Campus II - BBT - MG 230 - Km 07 Sala 220, (35) 8884.1978,
e.mail: raquelmirandaufv@gmail.com