

Parceria Público-Privada no âmbito da Polícia Militar do Estado de Goiás: repercussões na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Public-Private Partnership in the Military Police Angle of the State of Goiás: impact on Quality of Life at Work (QLW).

FONSECA, Guilherme Damasceno ¹
LIMA, César Augustus Adorno Ferreira ²

RESUMO

O principal objetivo da pesquisa foi avaliar os impactos da parceria público privada na qualidade de vida no trabalho dos policiais militares do 13º BPM. Foi utilizado o método de pesquisa quantitativo através de questionário eletrônico do Google Forms, enviado através do aplicativo *Whatsapp*. De acordo com o resultado da pesquisa pode-se concluir que a implementação da parceria público-privada no 13º BPM trouxe grandes melhorias tanto para a saúde e a qualidade de vida do trabalhador como para a imagem da corporação policial. Porém mesmo percebendo avanços significativos com a parceria público privada, ainda há interrogações em alguns aspectos, tais como integração social dos policiais militares e no constitucionalismo.

Palavras-chaves: Gestão Pública. Parceria Público-Privada. Qualidade de vida do trabalhador. Polícia Militar.

ABSTRACT

The main objective of the research was to evaluate the impact of the private public partnership on the quality of life in the work of the military officers of the 13th BPM. The quantitative search method was used through a Google Forms electronic questionnaire sent through the Whatsapp application. According to the research results, it can be concluded that the implementation of the public-private partnership in the 13th BPM brought great improvements both to the health and quality of life of the worker and to the image of the police corporation. However, despite the significant advances made in the public-private partnership, there are still questions in some aspects, such as the social integration of the military police and constitutionalism.

Keywords: Public administration. Public-private partnership. Quality of life of the worker. Military police.

1 INTRODUÇÃO

¹ Aluno do Curso de Formação de Oficiais do Comando da Academia da Polícia Militar de Goiás – CAPM, gui_fonsec@hotmail.com

² Professor Orientador do Programa de Pós-Graduação e Extensão do Comando da Academia da Polícia Militar de Goiás – CAPM; email: pharmaperito@gmail.com

Parcerias entre o poder público e a iniciativa privada já vem de longa data, e sempre foram importantes aliadas no desenvolvimento das cidades como um todo. No Brasil, durante a era Vargas essa parceria quase se extinguiu, porém com a vinda de novos presidentes foi então reestabelecida, com a finalidade de investir em todas as áreas necessárias no país.

Na área de segurança pública essa parceria ainda é tímida, mas com a falta de recursos públicos essa parceria se intensifica a cada ano. Diante disso, essa parceria possibilita uma melhora nos investimentos e modelos de gestão atuais com a participação de todos os envolvidos no processo.

Aliado a isso está a constante preocupação com a qualidade de vida do trabalhador, que a cada dia está mais desmotivado (FERREIRA, 2013) devido a uma falta de investimentos na qualidade de vida desses profissionais. Assim, os comandantes e políticos alegam que as Parcerias Públicas Privadas auxiliariam a Polícia Militar a diminuir os níveis de estresse e aumentando a qualidade de vida desses profissionais, com investimentos em tecnologias e modelos de gestão atuais pautados na participação de todos.

O Estado não é capaz de dar condições adequadas de trabalho quando observamos os quartéis em suas estruturas físicas, quando falamos em equipamentos, tanto coletivos quanto individuais, nem quanto à investimentos que poderiam ser realizados visando uma otimização e qualificação do trabalho policial militar. (MINAYO et al, 2008)

Portanto, considerando os discursos vigentes em defesa das PPPs e o impacto de sua implementação na vida dos Policiais Militares, torna-se imperativo um estudo que debruce sobre o assunto de forma parcimoniosa e criticamente analítica. Diante disso, o problema de pesquisa é: Como tem sido a repercussão na qualidade de vida no trabalho (QVT) dos policiais que atuam em uma unidade onde foi implantada uma PPP?

O trabalho tem grande relevância para governo do Estado de Goiás e os comandantes da PM no sentido de proporcionar informações que podem subsidiar o processo decisório sobre a implementação das PPPs, principalmente em relação ao seu impacto na qualidade de vida no trabalho (QVT) dos policiais militares. Assim o trabalho justifica-se pela importância de verificar se essa parceria seria benéfica para a qualidade de vida dos policiais militares bem como para a comunidade em geral.

O objetivo principal desse artigo é avaliar a repercussão da parceria público privada na qualidade de vida no trabalho dos policiais militares do 13º BPM. Para tanto

foram definidos os seguintes objetivos específicos: definir variáveis de QVT que são afetadas pelo tipo de PPP implantada pela PM; analisar a repercussão da PPP na QVT dos policiais militares da unidade a partir da perspectiva dos próprios policiais.

Apresentaremos ainda neste artigo, a problemática relativa à imagem da Polícia Militar diante das PPPs, onde analisaremos se fica ou não maculada após este tipo de investimento externo, se os benefícios são realmente significativos e importantes na qualidade de vida dos militares e se este é um modelo que tende a perdurar e se fortalecer com o tempo.

Este trabalho consistirá em uma pesquisa de campo, onde serão abordadas as problemáticas referentes as parcerias públicas privadas no âmbito da polícia Militar e os benefícios conquistados através delas para a qualidade de vida dos militares daquele Batalhão de Polícia Militar. Contaremos ainda com recursos metodológicos como: livros, artigos, periódicos, dissertações e sites da internet, para poder subsidiar o trabalho. Os principais autores utilizados no referencial teórico serão: Lisot (2011), Ferreira (2013), Sant'anna e Kilimnik (2011) e Paisin e Borges (2013), Dias (2014), Zanetic (2009).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Percebe-se que no decorrer dos anos ideais são modificados, ambientes vão sendo transformados e a tecnologia vai sendo melhorada. Assim, todas as instituições devem progredir no mesmo ritmo. Pensando sob essa ótica, a gestão da Polícia Militar deve sempre estar atenta para tais mudança, promovendo assim uma melhoria no seu trabalho e na qualidade de vida do militar.

Com base nisso, descreveremos, a seguir, as características da parceria público privada implementada dentro da Polícia Militar, e apresentaremos características da QVT que podem ser afetadas diretamente por essa PPP.

2.1 A HISTÓRIA DESSA PARCERIA

Com o intuito de criar uma fonte de investimento contínuo e duradouro foram criadas as parcerias entre entidades públicas e privadas, assim quando não se tem condições de recursos fiscais suficientes, faz-se necessária essa interação. As PPPs (Public Private Partnership) não se tratam de um modelo pronto, pois difere mediante a necessidade de cada país. (ANTUNES, 2014)

Em tempos bastante remotos já existia essa parceria. Um livro datado em 530 d.C. já dava indícios dessa parceria. Porém por um tempo esse tipo de atividade ficou desaparecida devido a queda do Império Romano, mas devido a grande comercialização na Idade Média foi reacendido, para a construção de cidades e exploração de terras. (DIAS, 2014)

E aos poucos essa parceria foi crescendo e se fortalecendo, mediante a necessidade da população e do próprio Estado. Durante as grandes guerras, foi de grande importância para a consolidação do povo e para as consequências catastróficas trazidas pela guerra.

A influência da ideologia também desempenhou um papel determinante para considerar o coletivismo como uma alternativa viável e desejável. A ideologia comunista suscitou a ideia de um setor público fortemente desenvolvido durante os períodos de turbulência pós-guerra. O Comunismo, baseado em muitas ideias de Marx e Lênin, grassou pela Europa do Leste e os países que faziam parte da extinta União Soviética, criando organismos e mecanismos de atuação exclusivamente estatal, e possibilitando o desenvolvimento de grandes obras públicas. (DIAS, 2014, p. 24)

De acordo com Dias (2014, p. 25) o Reino Unido foi o pioneiro na ideia de introduzir a parceria entre o poder público e a iniciativa privada, onde consegue sair na frente até os dias atuais. No Brasil, essa parceria já tem mais de meio século iniciando-se na época do Império devido a falta de capital para investimentos no país. Algumas das obras da época foram a malha ferroviária e distribuição de energia elétrica.

Durante a era Vargas, o Brasil quase que extinguiu essa parceria, pois as diversas obras espalhadas pelo país foram financiadas única e exclusivamente pelo poder público. Porém aos poucos esse recurso foi se extinguindo, gerando assim um déficit em diversas áreas da economia. (DIAS, 2014)

Para Dias (2014) com a entrada de novos presidentes a parceria foi reestabelecida além de implementar privatização em setores estratégicos reestruturando assim o setor fiscal e estrutural do país. Em 2014, diante do governo Lula foi então decretado o marco legal no Brasil dessa parceria, pois foi sancionada a Lei nº 11.079/04 (BRASIL, 2004) que regulamentou a parceria pública e privada no âmbito da administração pública. (ANTUNES, 2014)

O texto da Lei incorporou conceitos oriundos da experiência internacional e visou garantir que as parcerias público-privadas fossem um instrumento efetivo na viabilização de projetos fundamentais ao crescimento do País e fossem balizadas na atuação transparente da Administração Pública e nas regras de responsabilidade fiscal (BRASIL, 2004), como será visto na próxima seção deste projeto de tese. Conforme já visto, várias Unidades da Federação também introduziram suas legislações regulamentando o tema em âmbito estadual. (DIAS, 2014, p. 26)

Sendo assim, essa parceria é algo totalmente lícito e importante para o desenvolvimento do país. Essa parceria se dá por meio de concessões com a finalidade de financiar obras ou serviços, através de recursos financeiros, que o Estado acaba não tendo a curto espaço de tempo, onde a administração pública atuará de forma direta ou indireta.

2.2 As PPPs Na Segurança Pública

Devido a um orçamento baixo, ao aumento assustador da criminalidade, a ascensão do crime organizado e ainda a baixa na qualidade dos serviços prestados pelo governo que age com descaso com a população, fez com que os mesmos procurassem alternativas para ter uma maior segurança dentro e fora de casa. (BAZOTE, 2011)

A relação desses segmentos na área da segurança pública é de extrema importância pois garante a população, uma melhor infraestrutura, melhores investimentos em tecnologias aliados a novos modelos de gestão de ambas as partes. (LISOT, 2011)

Lisot (2012, p. 45) afirma que a segurança pública é responsabilidade de todos, bem como da população em geral. Assim, os gestores públicos devem se atentar para uma gestão voltada na atuação de todos os agentes envolvidos, poder público, privado e a sociedade como um todo.

Assim, a Parceria Pública Privada teve seus primórdios na Europa, com a finalidade de investir nas áreas básicas sem comprometer os recursos públicos. Pode envolver-se em qualquer área da economia e em qualquer país ou cidade, se adaptando conforme cada particularidade. De acordo com a Lei Federal nº. 11.079/04, art. 2º existem dois tipos de PPPs a patrocinada e a administrativa. (PAISIN; BORGES, 2003)

Conceitua-se Concessão patrocinada como sendo:

Concessão patrocinada é a concessão de serviços públicos ou de obras públicas de que trata a Lei nº. 8.987, de 13 de fevereiro de 1995, quando envolver, adicionalmente à tarifa cobrada dos usuários contraprestação pecuniária do parceiro público ao parceiro privado. (BRASIL, 2004)

Conceitua-se Concessão administrativa como sendo:

Concessão administrativa é o contrato de prestação de serviços de que a Administração Pública seja a usuária direta ou indireta, ainda que envolva execução de obra ou fornecimento e instalação de bens. (BRASIL, 2004)

O tipo de PPP que mais se encaixaria na Segurança pública é a de concessão administrativa pois esse tipo de parceria não cobra do usuário um valor, reafirmando as finalidades da segurança pública como direito gratuito.

Porém esse tipo de parceria na segurança pública ainda está longe do ideal imaginado, pois até o momento ainda não existe uma regulamentação que legalize a troca de informações entre agentes da segurança pública e privada. (ZANETIC, 2009)

Assim, caso uma agência de segurança privada faça uma chamada emergencial a polícia, eles terão as mesmas prioridades que um cidadão comum, não tendo nenhum tipo de auxílio, ou ajuda na hora de coletar informações. O sistema de segurança privado não tem a obrigação de ir à polícia relatar o ocorrido para que o crime seja qual for cometido seja registrado nas estatísticas. De acordo com Zanetic (2009, p. 144)

A única norma existente sobre a segurança privada que versa diretamente sobre esta obrigatoriedade diz respeito à comunicação que deve ser feita ao DPF no caso de ocorrências de furto, roubo, perda, extravio ou recuperação das armas, munições ou coletes à prova de balas de propriedade da empresa especializada ou da empresa que possua serviço orgânico de segurança. (ZANETIC, 2009, p. 144)

Geralmente fica a cargo dos estabelecimentos de segurança privada comunicar a polícia sobre o fato ocorrido, para que se possa contribuir ou ainda abrir uma investigação. Mas geralmente, quando o caso pode prejudicar a imagem da empresa, esses fatos não costumam ser comunicados. (ZANETIC, 2009)

2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Estudos sobre a qualidade de vida no trabalho apareceram por volta da década de 1950. Segundo os ideais de Taylor defendidos por Ferreira (2013) o modelo de administração devem contemplar vantagens tanto para o patrão como para o empregado, assim deve-se repensar as ações dentro da empresa para que essas atividades se tornem algo prazeroso melhorando assim a qualidade de vida nesse ambiente. Porém durante uma intensa revolução industrial e fortes apelos do capitalismo, o desejo pela aquisição de poder, lucro, aumento da produção, só intensificou a racionalidade e desumanização no ambiente de trabalho. (SANT'ANNA; KILIMNIK, 2011)

Diante desse fato, questões relacionadas as condições de trabalho, bem como sua influência sobre o trabalhador e do patrão passaram a ser estudada de forma científica, surgindo assim a escola de relação humana. Essa escola trouxe

grandes avanços no que diz respeito ao bem-estar do trabalhador, reforçando a hipótese de que uma boa qualidade de vida do empregado resultará em melhores desempenhos. (SANT'ANNA; KILIMNIK, 2011)

Segundo Ferreira (2013) o movimento QVT (Qualidade de Vida do Trabalhador) surgiu em meados da década de 50, com o objetivo de possibilitar um equilíbrio entre empregados e empresas, de modo a considerar tanto as exigências de mercado e tecnologia como a do trabalhador.

Esses estudos no decorrer dos anos possibilitaram a criação de leis e órgãos específicos para melhoria nas condições de vida do trabalhador. Ferreira (2013, p. 113) conceitua qualidade de vida no trabalho como sendo “conjunto de ações que a empresa realiza para implementar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho”.

Para que a QVT seja posta em ação, é necessário que se veja as organizações e seus colaboradores como um só, nunca um mais do que o outro. Olhando com uma visão diferenciada os trabalhadores, resulta em uma maior produtividade naquela organização.

A QVT de acordo com Ferreira acontece sob dois enfoques. O primeiro trata-se de melhorar o ambiente de trabalho, de forma a colocar seus empregados em uma posição de destaque, sempre ouvindo suas preocupações e angústias, melhorando o plano de carreira, e fazendo-o participar ativamente na tomada de decisão. O segundo trata-se de diminuir os acidentes e doenças no ambiente de trabalho.

A qualidade de vida no trabalho pode ser um diferencial de uma organização pública, pois afeta consideravelmente a produtividade e qualidade do serviço prestado, visto que um funcionário motivado consegue produzir melhor. Diante disso, é evidente a necessidade de se investir nas pessoas.

As organizações públicas de modo geral pensam de forma errônea a questão a QVT, pois na maior parte das vezes priorizam questões de segurança e saúde. Essa visão acaba sendo distorcida, pois deve-se considerar o trabalhador e organização como um todo. Deve-se levar em consideração todos os aspectos que farão a qualidade de vida do trabalhador melhorar, como por exemplo o ambiente de trabalho.

Segundo Ferreira (2013, p.117) uma pessoa que está satisfeita com o trabalho se compromete e produz melhor, já as que estão insatisfeitas costumam faltar, pegar atestados, atrasar, possuem baixo rendimento. A insatisfação no trabalho

acaba sendo algo negativo para a empresa e para o trabalhador pois acarreta em doenças físicas e psicológicas que requerem afastamento do trabalho, e para a empresa resulta em baixa produtividade e rotatividade de empregados.

Um mal que amedronta o ambiente de trabalho nas principais organizações nos últimos anos é o estresse. O estresse é qualquer tipo de aflição ou cansaço da mente ou do corpo. O mesmo afeta o social, físico e mental da pessoa, além de prejudicar as células de defesa do organismo e conseqüentemente a saúde da pessoa.

Os primeiros trabalhos envolvendo o estresse e o trabalho foi desenvolvido com soldados da segunda guerra mundial, onde os níveis de estresse ali eram altíssimos. Hoje, há diversos trabalhos sobre o tema que o relaciona ao trabalho, a família e ao ensino. Segundo Abreu e Adão (2017) o estresse está relacionado a questões ambientais, que sofrem mudanças sociais, comportamentais, e estruturais que afetam ativamente a vida do trabalhador.

O estresse pode ser visto em qualquer área, mas são mais frequentes em profissionais na área da saúde, educação e segurança que trabalham com situações de extremo estresse diariamente. Os principais sintomas são cansaço, fadiga e irritabilidade fora do comum. Para Minayo et al (2008) os Policiais Militares sofrem ativamente com situações estressantes, pois vivem sob pressão de seus superiores e da sociedade constantemente, além de se envolver em situações perigosas e conflituosa no seu dia a dia.

Na mesma proporção que deve estar bem fisicamente e psicologicamente, deve amar a sua profissão, com o dever de sempre colocar a sociedade na frente de seus interesses. É uma tarefa árdua, e que é necessário um acompanhamento psicológico intenso, além de um bom ambiente de trabalho para que se possa desempenhar suas atribuições com sucesso e responsabilidade.

No que diz respeito as PPPs, ela pode influenciar diretamente a qualidade de vida do trabalhador, pois entrará com os recursos financeiros necessários para investir na melhoria da corporação policial.

Para Asfora e Dias (2006) é necessário que se investigue melhor a qualidade de vida desses trabalhadores sempre numa perspectiva de melhoria. Assim, as PPPs, poderiam entrar com o recurso financeiro necessário para investir nessa melhoria, tais como reforma de prédios, compra de equipamentos, capacitação de pessoas, o que traria um retorno para as entidades público-privadas, para a

sociedade e principalmente para o trabalhador militar que teria melhores condições de trabalho, refletindo diretamente em sua atividade fim.

De acordo com Fernandes e Gutierrez (1988) o desempenho eficaz depende muito mais do querer fazer e menos do saber fazer. A QVT pode fazer com que as pessoas se doem mais, se envolvendo mais no trabalho, se sentindo estimulados e produzindo com o objetivo de realizarem as suas necessidades e paralelamente auxiliando na concretização dos objetivos organizacionais.

Baseado em Lima et al. (2016), que usa as variáveis propostas por Frossard (2009) para estudar a QVT de policiais técnicos-científicos, e as discute à luz do modelo de Walton (1973), foram usados esses dois modelos para analisar a repercussão da PPP na QVT dos policiais militares.

O modelo de Walton (1973) divide em 8 (oito) categorias conceituais. Segundo Vieira (1996), os critérios do Modelo de Walton (1973) podem ser descritos da seguinte maneira: 1) Compensação justa e adequada: quando o valor pago ao empregado é apropriado para a tarefa que este executa se comparado a outra tarefa; 2) Condições de trabalho: ambiente de trabalho com condições de bem estar e organização para o desempenho da tarefa, local de trabalho com boa condição de segurança e saúde perante riscos, carga de trabalho adequada; 3) Uso e desenvolvimento de capacidades: utilização das habilidades e conhecimento dos trabalhadores em prol de desenvolver sua autonomia e controle sobre suas tarefas; 4) Chances de crescimento e segurança: possibilidade de crescimento profissional e segurança e estabilidade no emprego; 5) Integração social: integração entre todos os níveis, sem distinção de status, sexo, estilo de vida; 6) Constitucionalismo: direitos e deveres de todos os empregados da empresa quando este é afetado em relação aos seus interesses e a maneira como ele pode se proteger; 7) Trabalho e espaço total de vida: encontrar o equilíbrio entre as tarefas na empresa para que não ultrapassem o tempo com a família e o lazer; 8) Relevância total da vida no trabalho: organização ter uma boa imagem de acordo com a visão do empregado, fazendo com que o empregado se sinta orgulhoso em fazer parte da organização, responsabilidade social com a comunidade, valorização do empregado.

Os indicadores de qualidade de vida no trabalho (QVT) de Frossard (2009) são: a) Condições de trabalho: avaliar as condições ambientais e físicas no ambiente de trabalho: limpeza, arrumação, segurança, insalubridade; b) Saúde: explorar a satisfação quanto às ações da instituição relacionadas à saúde, em termos preventivos e curativos; c) Integração social: explorar como os aspectos psicossociais

refletem na motivação e moral do profissional: relações interpessoais (colegas e chefia), reconhecimento, feedback, orientação para pessoas; d) Compensação: identificar o grau de satisfação do trabalhador em relação a práticas de trabalho e política de remuneração; e) Participação: explorar a percepção do funcionário no que se refere a sua aceitação e participação efetiva nas ações da organização; f) Comunicação: explorar as comunicações internas; g) Imagem da organização: explorar a imagem que os servidores têm da organização; h) Organização do trabalho: objetiva avaliar a organização das novas formas de trabalho, considerando o ritmo, as tarefas executadas, as inovações e os métodos de trabalho.

Nesta pesquisa os indicadores de qualidade de Frossard (2009) e Walton (1973) utilizados para avaliar a repercussão da PPP na QVT dos policiais do 13º BPM foram: as condições de trabalho, saúde, integração social, constitucionalismo, comunicação e imagem da organização.

2.4 A PARCERIA ENTRE A GESTÃO PÚBLICA E PRIVADA PARA PM

Toda instituição necessita de formação e parceria para se consolidar e desempenhar bem suas atividades. As instituições policiais não são diferentes necessitando de aperfeiçoamento e união com a iniciativa privada para poder desempenhar suas conturbadas atribuições.

Para Lisot (2011) as Polícias Militares pelo Brasil devem se atuar em um novo modelo de gestão pautado em parcerias entre o poder público, privado e entre a sociedade de modo geral, deixando de lado o lado repressivo impregnado pela Ditadura Militar. As Polícias Militares pelo país são pautadas de riquíssima história, de profissionais que arriscam suas vidas diárias em busca de combater o crime, além de confeccionarem estudos importantes acerca da segurança pública no Brasil.

Para Lira e Rodrigues (2011) as academias de polícias devem tomar como base o planejamento estratégico proposto nas gestões privadas, como forma de planejar e orientar melhor seu direcionamento das atividades. Para que tal planejamento estratégico seja posto em prática o autor reforça no investimento em projetos, que já é realizado de certa forma na PM-GO.

É necessário um comprometimento das Polícias Militares fundamentado em novos ideais de gestão, pautados no planejamento estratégico para que suas principais funções possam ser desempenhadas com êxito. Isso irá proporcionar

importantes parcerias dos poderes públicos e privados na área de segurança pública, com o intuito de levar mais segurança à população. (LISOT, 2011)

Vale ressaltar, que de acordo com Lisot (2011) essa parceria é de extrema importância não somente para o Governo e as empresas privadas, mas também para a sociedade em geral que ganha com maior segurança, pois aumentará os investimentos na área, proporcionando melhores equipamentos e uma tecnologia inovadora.

Em Goiás existem diversas parcerias entre as esferas públicas, privadas e entre a sociedade em geral, com a finalidade de trazer mais segurança a população goiana. Houve construção de novos batalhões da PM (A REDAÇÃO, 2018, p.1), parcerias em complexos residenciais (DINAMICAENG, 2018, p.1), o PROERD que acontece em parceria com escola e comunidade e diversas outras. Diante disso, se vê que o futuro da segurança pública perpassa por essa importante parceria, de modo a trazer maiores investimentos na área e conseqüentemente segurança a população em geral.

Portanto essa parceria pode ser benéfica no que diz respeito a melhoria na qualidade do serviço e na qualidade de vida do policial militar, pois acaba investindo recursos financeiros para melhoria nos equipamentos e na infraestrutura dessas corporações, melhorando conseqüentemente as condições de trabalho. Porém pode manchar a imagem da corporação policial, pois acaba demonstrando a ineficiência da gestão pública, e conseqüentemente das polícias militares.

3 METODOLOGIA

Para fins deste artigo foi avaliada a qualidade de vida no trabalho dos policiais militares do 13º BPM, unidade onde foi implementada parceria público privada. Para tanto foram definidos os seguintes objetivos específicos: definir variáveis de QVT que são afetadas pelo tipo de PPP implantada pela PM; avaliar a repercussão da PPP na QVT dos policiais militares da unidade a partir da perspectiva dos próprios policiais e avaliar como anda a qualidade de vida no trabalho dos policiais militares na atualidade.

Assim, os policiais militares que trabalham nesse batalhão, foram submetidos à um questionário composto por 25 perguntas, sendo 05 de perfil sócio demográfico e 20 relacionadas às seguintes variáveis: saúde (questões 01, à 06), a

integração social na organização e o comprometimento (questões 07 à 09), o constitucionalismo (questões 10 à 13), a imagem da organização (questões 14 à 18) e ainda, a relevância social do trabalho policial militar (questões 19 e 20). Os critérios de inclusão estabelecidos foram: ser lotado no 13º BPM. Os critérios de inclusão estabelecidos foram: estar lotado no 13º BPM no mínimo 6 meses antes da implementação da Parceria Público Privada e autorizar a divulgação dos dados para fins acadêmicos. O critério de exclusão foi: ter sido lotado no período de 6 meses anteriores à efetivação da PPP ou depois de sua implantação. Atenderam a estes requisitos 42 militares, sendo 3 Oficiais e 39 Praças.

Foi feita uma explanação à tropa acerca dos objetivos desta pesquisa, foi solicitado o empenho na participação dos militares daquela Unidade. O “link” com questionário base desse estudo foi enviado pelo celular, por meio do software para smartphones usado para troca de mensagens de texto instantâneas, o WhatsApp.

Foram emitidos 2 alertas, nas 48 e nas 24 horas antecedentes à disponibilização do questionário. O questionário era de respostas fechadas e anônimas e utilizou-se o método quantitativo, foi desenvolvido utilizando o Google Forms, um serviço de armazenamento e sincronização de dados, aplicativo este, ligado ao Google Drive. De posse das respostas colhidas no Google Forms, os dados foram analisados por meio de estatística descritiva.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Logo após a coleta de dados através de um questionário respondido de forma voluntária, os resultados foram divididos em duas categorias: Oficiais e Praças. Responderam o questionário 124 entrevistados, porém 42 foram válidos, dentre eles: 3 Oficiais e 39 Praças lotados no 13º BPM.

Os dados a seguir referem-se à influência da Parceria Público-Privada na qualidade de vida no trabalho no 13º BPM, local onde recentemente foi adotada a PPP, onde foram apresentadas afirmações e sobre as quais os participantes julgaram em nível de concordância desde discordo totalmente à concordo totalmente. Os resultados obtidos estão apresentados no quadro 1 a seguir.

Quadro 1: Demonstrativos das respostas sobre a Qualidade de vida no Trabalho dos Policiais Militares do 13º BPM

Critérios de análise de Qualidade de Vida no Trabalho	Hierarquia	% DT	% DP	% I	% CP	% CT
---	------------	------	------	-----	------	------

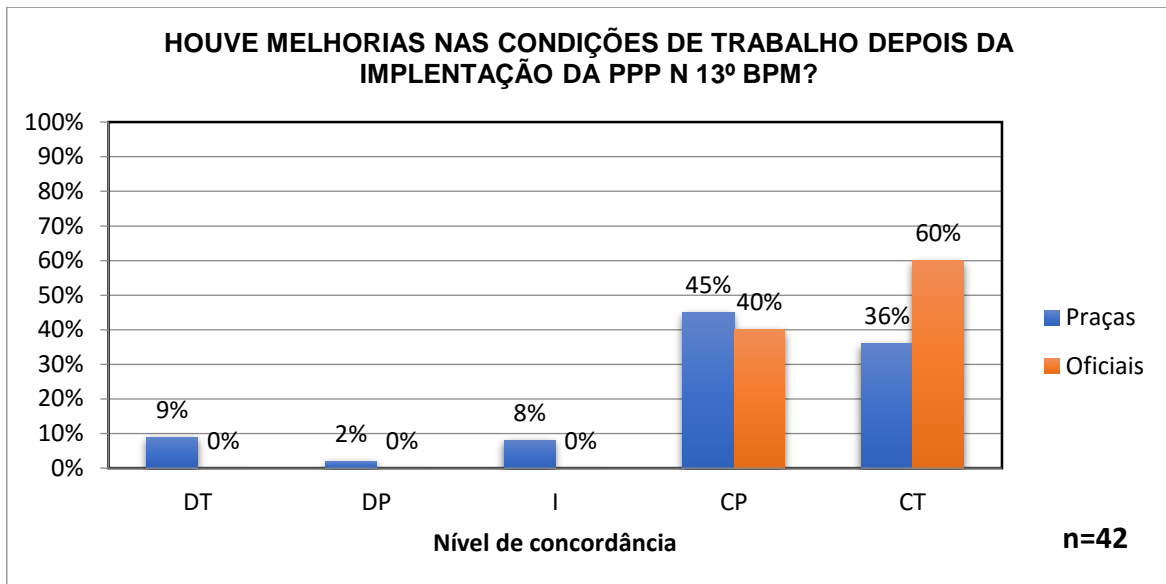
Condições de trabalho (questões 01 a 05)	Praças	9	2	8	45	36
	Oficiais	-	-	-	40	60
Saúde (questão 06)	Praças	13	8	10	46	23
	Oficiais	33	-	-	33	33
Integração social (questões 07 a 09)	Praças	3	1	17	44	35
	Oficiais	-	-	67	11	22
Comunicação e produtividade (questões 10 a 13)	Praças	1	4	23	46	26
	Oficiais	8	-	33	50	8
Constitucionalismo (questão 14)	Praças	13	5	33	38	10
	Oficiais	33	-	33	33	-
Imagem da organização (questões 15 a 20)	Praças	7	3	21	39	30
	Oficiais	-	-	33	39	28

Fonte: Os autores (2018)

De acordo com o quadro 1 se pode inferir que em sua grande maioria, tanto Praças como Oficiais acreditam que a implementação da Parceria Público Privada no 13º BPM trouxe grande melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores daquele batalhão, bem como para a imagem da instituição policial. A PPP vem trazendo diversos benefícios para a população. Para Antunes (2014) essa parceria é necessária, pois faz o país crescer principalmente em relação à infraestrutura. O mesmo reforça que para que essa parceria dê certo seja necessária uma rigorosa fiscalização tanto das empresas privadas como para o setor público.

De acordo com os entrevistados, quando questionados sobre as afirmações relacionadas às condições de trabalho, 81% das respostas dos praças e 100% das dos oficiais demonstraram que houve melhorias após a implantação da PPP, concluindo que essa parceria trouxe melhores condições de trabalho (instalações físicas, ventilação, iluminação), tornou o ambiente mais limpo, salubre, organizado, e que também trouxe melhorias na segurança do local e em relação aos recursos disponíveis. Em relação às condições de trabalho, os resultados apontaram que a PPP trouxe uma melhora significativa para os policiais, conforme gráfico 1.

Gráfico 1: Melhorias nas condições de trabalho depois da implementação da PPP no 13º BPM



Fonte: Os autores (2018)

Especificamente em relação à segurança no seu local de trabalho, após a implantação da PPP 64,1% dos entrevistados (referente à questão de número 4 do questionário) concordaram parcialmente ou totalmente, concluindo que essa parceria foi benéfica para o Batalhão e conseqüentemente para a segurança dos trabalhadores dessa corporação. Diante disso Minayo et al. (2008) reforça em seu artigo que os policiais militares de forma geral sofrem constantemente com sua falta de estrutura, os baixos salários e ainda a alta periculosidade de sua profissão, causando diversos tipos de patologias tanto físicas como mentais. A mesma autora continua afirmando que uma das alternativas para reverter esse quadro deveria ser o investimento em recursos, sobretudo, melhoria na estrutura. Diante disso, investir em uma PPP seria uma ótima alternativa para promover melhorias na qualidade de vida desses profissionais.

Há diversos modelos de PPPs. Antunes (2014) defende a ideia da privatização como alternativa para melhoria no atendimento prestado a população. Assim, a iniciativa privada ficaria responsável pela parte financeira e o setor público na fiscalização e regulamentação das atividades.

Para Paisin e Borges (2003) ainda não há uma definição correta do que seriam as PPPs, pois em cada segmento ela ocupa atividades diferenciadas, propondo então uma divisão conforme sua categoria. Os mesmos defendem também a ideia de ampliação das PPPs no setor público, como forma de economia dos recursos financeiros públicos e ainda melhoria nos serviços prestados.

Segundo Lisot (2011) as parcerias públicas privadas seriam a principal alternativa para desenvolver e melhorar a economia do Brasil, atuando como algo

inovador para as políticas públicas brasileiras. Em se pensando em segurança pública, essa parceria é ponto chave para haver melhorias para as corporações como a Polícia Militar, pois patrocinaria investimentos em infraestrutura aumentando a qualidade de vida desses trabalhadores que já possuem um dia-a-dia bastante conturbado.

Para Pereira (2010) no Brasil apesar de todas as dificuldades enfrentadas em praticamente todos os setores da economia ainda não há uma parceria consolidada entre os setores público e privado.

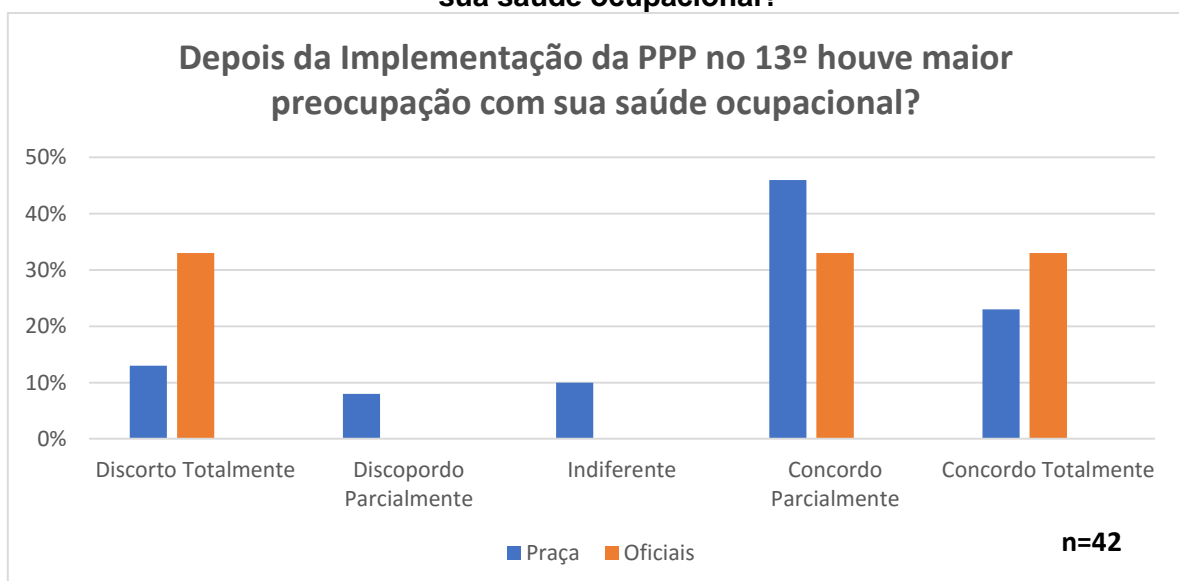
Constata-se, entretanto, que o Estado está buscando aperfeiçoar a sua organização estatal, para atuar de forma inteligente, capaz de mediar e induzir adequadamente à estratégia de desenvolvimento sustentável e à integração econômica. (PEREIRA, 2010, p.23)

As Parcerias Público Privadas no Brasil ainda têm se apresentado de forma tímida, de acordo com Dias (2014) ele reforça que:

As causas para tal baixa utilização, conforme previa uma das proposições desta tese, são diversas instituições formais e informais, prévias e posteriores à Lei 11.079/2004, além de assimetrias de informação, carências no estado de direito (rule of law), custos de transação e conflitos de agência, incluindo a formação de grupos de interesses na iniciativa privada e pública. (DIAS, 2014, p. 257)

Um ponto importante para a pesquisa é a relação com a saúde do policial militar, que admite que as PPPs contribuíram efetivamente para questões estruturais, porém ainda não percebem mudanças no que se refere a saúde dessa corporação.

Gráfico 2: Depois da Implementação da PPP no 13º houve maior preocupação com sua saúde ocupacional?



Fonte: Os autores (2018)

Segundo o gráfico uma parte significativa de oficiais ainda não perceberam mudanças no que se refere à preocupação com sua saúde ocupacional. A saúde dos Policiais Militares é vista como algo de fundamental importância, pois influenciará na sua atuação nas ruas da capital.

Nas questões referentes a integração social, 67% dos oficiais se mostraram indiferentes a situação, o que significa um número bastante expressivo. Diante desse dado, pode-se inferir que as relações sociais depois da parceria pública privada não houve mudanças significativas. Para Ferreira (2013) é necessário um ambiente harmonioso no trabalho para que se possa ter uma boa qualidade de vida. Assim, fica evidente a necessidade de investimentos nas interações sociais dentro dessa Unidade militar.

Nas questões relacionadas ao constitucionalismo, 51% das respostas das praças e 66% das dos oficiais apontaram indiferença ou discordância com a assertiva. Assim, opinaram ou negativamente ou se mantiverem indiferentes quando questionados se as normas e regras melhoraram com a implementação das parcerias públicas privadas. É possível observar que as normas, regras e valores institucionais não foram afetadas pela PPP. Ademais, é possível inferir que as normas constitucionais não são variáveis influenciadas pela PPP. De fato, o que é perceptível, que a PPP afeta mais diretamente a estrutura física (condições de trabalho) dos policiais que as regras, normas e valores presentes na cultura organizacional. De todo modo, é necessário que ao se implantar a parceria dentro de instituições públicas se pense também no bem estar do trabalhador, propondo normas e regras que são discutidas coletivamente, com a finalidade de promover a igualdade, a democracia e proporcionando um bem estar para seus trabalhadores.

De acordo com os dados coletados cerca de 64% das respostas dadas pelas praças e 67% das respostas dadas pelos oficiais concordam que a parceria público privada trouxe melhoria para a imagem da instituição policial. As instituições policiais no decorrer dos anos foram sendo rotuladas conforme o andamento político e social, o que antes já fora opressora devido a ditadura militar, hoje se preocupa com a imagem que irá repassar, sempre se pautando nos direitos humanos, sendo hoje rotulada como uma polícia cidadã. Para Lisot (2011, p. 49) as PPPs dentro da segurança pública trazem para a imagem das instituições policiais confiança, amadurecimento e transparência.

A pesquisa procurou observar dentro dos policiais que trabalham nessa instituição que foi implementado a parceria pública privada benefícios para a

corporação e para o bem-estar desses profissionais. Contudo, é necessário aprofundar mais o assunto utilizando instrumentos de coleta de dados que sejam capazes de mensurar isso pela população, pois a própria sociedade pode encarar essa parceria da PM como uma “polícia privada” ou uma privatização da polícia, trazendo sérias consequências à imagem institucional. Outro aspecto é questionar a dinâmica da relação entre a instituição privada que investe na PPP e a PM. Aprofundar mais sobre esse assunto ajudaria a perceber se o policiamento continua baseado na geração de valor público ou se fica tendenciosamente direcionado à empresa parceira. O instrumento de coleta de dados não proporcionou tal análise e nem foi a proposta desse estudo. Contudo, seria importante pesquisas com a população com o intuito de analisar esse aspecto da Parceria público-Privada e a imagem institucional, trazendo aprofundamento desse tema.

Enfim, notamos que nesta Unidade Militar, foi adotada uma Parceria de Investimento, onde o dinheiro privado ajudou nas melhorias estruturais buscando uma qualidade melhor no serviço prestado pela Polícia Militar naquela região, sem que houvesse, necessariamente um retorno individual, e sim, visando o coletivo e de acordo com a pesquisa pode-se concluir que a implementação das PPPs no 13º BPM foi de grande importância, pois contribuiu efetivamente para melhoria na qualidade de vida dos policiais. Espera-se que com essas melhorias, sobretudo nas condições de trabalho, tenha havido uma melhoria no serviço prestado a população, contribuindo para a execução do papel ostensivo nas ruas. É claro que adaptações ainda devem ser feitas, mas de modo geral, a partir da perspectiva dos policiais militares, implantação da PPP foi positiva.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O principal objetivo dessa pesquisa foi verificar se a implementação da Parceria Público-privada melhorou a qualidade de vida do trabalhador do 13º BPM-GO. O referencial teórico relata que as PPPs vieram como uma alternativa para melhoria nos serviços públicos prestados tanto para a população como para o órgão que acolhe essa parceria.

De acordo com os resultados da pesquisa pode-se constatar que a maior parte dos trabalhadores do 13º BPM-GO consideram que a implantação da parceria

público-privada no batalhão trouxe grandes benefícios tanto estruturais, quanto para a imagem da PM-GO bem como para a saúde do trabalhador militar.

Porém um ponto que ainda necessita de melhorias é a questão da integração social dentro da corporação, no qual se manteve indiferente com a implementação da PPP, necessitando assim de programas voltados para a coletividade de modo que todos possam se conhecer, conseqüentemente os cargos nos quais exercem e interagirem entre si de forma profissional, sempre trocando experiências. Confirmando assim os ideais de Ferreira (2013) que defende a ideia de que é necessário um lugar harmonioso para que a qualidade na vida do trabalhador aumente.

A pesquisa constituiu um objeto norteador de trabalhos na área militar e em especial das parcerias público privada para melhoria na qualidade de vida do trabalho devido a falta de materiais na área em questão.

Apesar da pesquisa ter tido saldo positivo, houve certas limitações na sua produção, devido à pouca bibliografia referente a temática das PPPs na segurança pública e para a qualidade de vida dos Policiais Militares. Diante disso, percebe-se a necessidade de aprofundar mais o assunto em questão e em especial sobre os modelos de parceria pública privada que mais se adequam ao modelo de gestão da PM.

REFERÊNCIAS

ABREU, Jeferson Fabricio da Silva e ADÃO, Sebastião Ailton da Rosa Siqueira. **A QUALIDADE DE VIDA DOS POLICIAIS MILITARES: Um estudo no 2º Regimento de Polícia Montada de Santana Do Livramento – RS**. Disponível em: <<http://dspace.unipampa.edu.br/bitstream/rii/2087/1/TCC%20Jeferson%20%20Vers%C3%A3o%20%20CORRIGIDO.pdf>>. Acesso em: 25 jul. 2018.

ANTUNES, Mariana Garcia. **A Parceria Pública-Privada na Privatização do Setor de Telecomunicações Brasileiro**. 2014, 52f. Monografia (Gestão em Políticas Públicas). UNB, Brasília, BR.

AREDAÇÃO. **Parceria público-privado viabiliza construção de batalhão da PM em Goiânia**. Disponível EM: <<https://www.aredacao.com.br/noticias/103136/parceria-publico-privado-viabiliza-construcao-de-batalhao-da-pm-em-goiania>>. Acesso em: 25 jul. 2018.

ASFORA, S. C.; DIAS, S. M. R. C.; **Modelo de Qualidade de vida no trabalho da polícia militar de Pernambuco**. REAd, Recife, Ed. 49 v. 12, nº. 1, jan-fev, 2006.

BAZOTE, Miriam. **Introdução ao estudo da Segurança Privada**. Disponível em: <<http://senhoraseguranca.com.br/wpcontent/uploads/2012/03/INTRODUC%CC%A7A%CC%83O-AO-ESTUDO-DA-SEGURANC%CC%A7A-PRIVADA1.pdf>>. Acesso em: 25 jul. 2018.

BRASIL. **Lei no 11.079, de 30 de dezembro de 2004**. Institui normas gerais para licitação e contratação de parceria público-privada no âmbito da administração pública. Diário Oficial da União, 2004.

DIAS, Osório Carvalho. **Parcerias Público-Privadas Como Instrumento De Implementação De Políticas Públicas**. 2014, 335f. Tese (Administração). UNB, Brasília, BR.

DINAMICAENG. **Parceria entre PM e iniciativa privada garante mais segurança à região do Eldorado Parque**. Disponível em: <<http://www.dinamicaeng.com.br/noticia/parceria-entre-pm-e-iniciativa-privada-garante-mais-seguranca-a-regiao-oeste-de-goiania>>. Acesso em: 25 jul. 2018.

FERREIRA, Patricia Itala. **Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho**. 1º ed, Rio de Janeiro: LTC, 2013.

FROSSARD, M. C. **Qualidade de vida no serviço público – um programa para a Agência Nacional do Petróleo, gás natural e biocombustíveis – ANP**. 2009. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas (EBAPE) da Fundação Getúlio Vargas (FGV), Rio de Janeiro, 2009.

LIMA, César Augustus Adorno Ferreira, DE LACERDA, Maria Gabriela Pires, Marcus Vinícius Moreira Castro, DA SILVA, Miriam Pereira, BÀ, Ababacar Cissé. **Qualidade De Vida No Trabalho (Qvt) Em Uma Unidade De Polícia Científica Do Estado De Goiás**. Enciclopédia Biosfera, Centro Científico Conhecer - Goiânia, v.13 n.24; p. 2016.

LIRA, Francisco Borges e RODRIGUES, Sacaria Pereira. **A Elaboração De Projetos Na Pmgo Como Fator Essencial À Implementação De Seu Planejamento Estratégico**. 2011, 85f. Monografia (Curso de Especialização em Gerenciamento de Segurança Pública da PMGO). Academia de Polícia Militar do Estado de Goiás, Goiânia, GO.

LISOT, Altair. **Doutrina Policial Militar E As Parcerias Público-Privadas Na Gestão Por Resultados**. Revista ordem pública e defesa social - V. 4, Nº. 1 e 2, semestre I e II, 2011.

MINAYO, Maria Cecilia de Souza, SOUZA, Edinilza Ramos de; CONSTANTINO, Patrícia. **Missão prevenir e proteger: condições de vida, trabalho e saúde dos policiais militares do Rio de Janeiro**. [online]. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2008. 328 p.

PAISIN, Jorge Antonio Bozoti; BORGES, Luiz Ferreira Xavier. **A nova definição de Parceria Público-Privada e sua aplicabilidade na Gestão de Infra-estrutura Pública**. Revista Do Bndes, Rio De Janeiro, V. 10, N. 20, P. 173-196, Dez. 2003.

SANT'ANNA, Anderson de Souza; KILIMNIK, Zélia Miranda. **Qualidade de vida no Trabalho: Abordagens e fundamentos**. 6º ed, Rio de Janeiro. Campus, 2011.

WALTON, R. E. **Quality of working life: what is it?** Slow Management Review, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

ZANETIC, André. **Segurança privada: características do setor e impacto sobre o policiamento**. Revista Brasileira de Segurança Pública | Ano 3 Edição 4 Mar/Abr 2009.

APÊNDICE

QUESTIONÁRIO

Você está convidado(a) a responder este questionário que faz parte da coleta de dados da pesquisa **“Parceria Público-Privada no âmbito da Polícia Militar do Estado de Goiás: Repercussões na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)”**.

Instruções para o preenchimento do questionário:

1. Marque somente uma resposta por questão.
2. Responda as alternativas. Por gentileza, não deixe nenhuma em branco.
3. As perguntas se referem ao perfil sócio-demográfico e ao ambiente de trabalho.
4. A escala apresentada envolve cinco pontos, representando o nível de concordância com as afirmações apresentadas.

D T	Discorda totalmente
D P	Discorda parcialmente
I	Indiferente
C P	Concorda parcialmente
C T	Concorda totalmente

PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

1. Qual a sua faixa etária:

	De 18 à 30 anos		De 31 à 35 anos		De 36 à 40 anos		De 41 à 45 aos		De 45 acima
--	--------------------------------	--	--------------------------------	--	--------------------------------	--	-------------------------------	--	------------------------

2. Quantos anos você tem de efetivo serviço na PM:

	De 1 à 5 anos		De 6 à 10 anos		De 11 à 20 anos		De 21 à 25 anos		De 26 acima
--	------------------------------	--	-------------------------------	--	--------------------------------	--	--------------------------------	--	------------------------

3. Está lotado no 13º BPM há quantos anos:

	De 1 à 5 anos		De 6 à 10 anos		De 11 à 20 anos		De 21 à 25 anos		De 26 acima
--	------------------------------	--	-------------------------------	--	--------------------------------	--	--------------------------------	--	------------------------

4. Sobre sua lotação no 13º BPM:

	Fui lotado antes de 09 de janeiro de 2018		Fui lotado após 09 de janeiro de 2018	
--	--	--	--	--

5. Você é do Quadro de Praças ou Oficiais:

	Praças		Oficiais					
--	---------------	--	-----------------	--	--	--	--	--

INFLUÊNCIA DA PARCERIA PÚBLICO-PRIVADA NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

1. Considerando a afirmação: houve melhorias das minhas condições de trabalho (instalações físicas, ventilação, iluminação, ergonomia) após a Parceria Público-Privada, você:

	DT		DP		I		CP		CT
--	-----------	--	-----------	--	----------	--	-----------	--	-----------

2. Considerando a afirmação: houve melhorias na limpeza e na salubridade do meu ambiente de trabalho após a Parceria Público-Privada, você:

	DT		DP		I		CP		CT
--	-----------	--	-----------	--	----------	--	-----------	--	-----------

3. Considerando a afirmação: houve melhorias na arrumação e organização do meu ambiente de trabalho após a Parceria Público-Privada, você:

	DT		DP		I		CP		CT
--	-----------	--	-----------	--	----------	--	-----------	--	-----------

4. Considerando a afirmação: houve melhorias na segurança do local de trabalho após a Parceria Público-Privada, você:

	DT		DP		I		CP		CT
--	-----------	--	-----------	--	----------	--	-----------	--	-----------

5. Considerando a afirmação: houve melhorias em relação aos recursos disponíveis para o trabalho (tecnológicos, como computadores, acesso a internet, entre outros) após a Parceria Público-Privada, você:

	DT		DP		I		CP		CT
--	-----------	--	-----------	--	----------	--	-----------	--	-----------

6. Considerando a afirmação: após a Parceria Público-Privada, a instituição demonstrou maior preocupação com a minha saúde ocupacional, você:

	DT		DP		I		CP		CT
--	-----------	--	-----------	--	----------	--	-----------	--	-----------

7. Considerando a afirmação: após a Parceria Público-Privada, houve melhoras no relacionamento com a minha chefia do quartel, você:

	DT		DP		I		CP		CT
--	-----------	--	-----------	--	----------	--	-----------	--	-----------

8. Considerando a afirmação: após a Parceria Público-Privada, houve melhoras nos relacionamentos com os meus colegas de trabalho que atuam no quartel, você:

	DT		DP		I		CP		CT
--	-----------	--	-----------	--	----------	--	-----------	--	-----------

9. Considerando a afirmação: após a Parceria Público-Privada, houve um maior comprometimento dos colegas de trabalho que atuam comigo no quartel, você:

	DT		DP		I		CP		CT
--	-----------	--	-----------	--	----------	--	-----------	--	-----------

10. Considerando a afirmação: após a Parceria Público-Privada, houve mais transparência, publicidade e conhecimento das metas institucionais, você:

	DT		DP		I		CP		CT
--	-----------	--	-----------	--	----------	--	-----------	--	-----------

11. Considerando a afirmação: após a Parceria Público-Privada, as metas tornaram-se mais desafiadoras, você:

	DT		DP		I		CP		CT
--	-----------	--	-----------	--	----------	--	-----------	--	-----------

12. Considerando a afirmação: após a Parceria Público-Privada, as metas institucionais são possíveis de serem realizadas, você:

	DT		DP		I		CP		CT
--	-----------	--	-----------	--	----------	--	-----------	--	-----------

13. Considerando a afirmação: após a Parceria Público-Privada, houve uma maior pressão para realização das metas institucionais, você:

	DT		DP		I		CP		CT
--	-----------	--	-----------	--	----------	--	-----------	--	-----------

14. Considerando a afirmação: as regras e normas do meu trabalho melhoraram por causa da Parceria Público-Privada, você:

	DT		DP		I		CP		CT
--	-----------	--	-----------	--	----------	--	-----------	--	-----------

15. Considerando a afirmação: após a Parceria Público-Privada, tive mais orgulho do meu trabalho, você:

	DT		DP		I		CP		CT
--	-----------	--	-----------	--	----------	--	-----------	--	-----------

16. Considerando a afirmação: após a Parceria Público-Privada, tive mais reconhecimento do meu trabalho pela sociedade, você:

	DT		DP		I		CP		CT
--	-----------	--	-----------	--	----------	--	-----------	--	-----------

17. Considerando a afirmação: após a Parceria Público-Privada, a imagem da instituição perante os servidores ficou melhor, você:

	DT		DP		I		CP		CT
--	-----------	--	-----------	--	----------	--	-----------	--	-----------

18. Considerando a afirmação: após a Parceria Público-Privada, a imagem que a minha Instituição tem perante a sociedade melhorou, você:

	DT		DP		I		CP		CT
--	-----------	--	-----------	--	----------	--	-----------	--	-----------

19. Considerando a afirmação: após a Parceria Público-Privada, a minha satisfação com a integração comunitária (aproximação social e contribuição social) aumentou, você:

	DT		DP		I		CP		CT
--	-----------	--	-----------	--	----------	--	-----------	--	-----------

20. Considerando a afirmação: A Parceria Público-Privada é uma ação da Instituição para melhorar a qualidade dos serviços prestados à sociedade, você:

	DT		DP		I		CP		CT
--	-----------	--	-----------	--	----------	--	-----------	--	-----------