

A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS POLICIAIS MILITARES DO 22º BATALHÃO TERRA SANTA

THE QUALITY OF LIFE IN THE WORK OF THE MILITARY POLICE OF THE 22ND BATTALION TERRA SANTA

DE OLIVEIRA, Ronaldo Lopes Pinto ¹
PANATIERI, Cristiane Bianco ²

RESUMO

O estudo reflete a relevância da qualidade de vida no trabalho em relação aos Policiais Militares do 22º Batalhão Terra Santa. O estudo surgiu a partir da necessidade de entender a satisfação dos Policiais Militares do 22º Batalhão Terra Santa a respeito da qualidade de vida no ambiente de trabalho. Nesse contexto, o trabalho teve por objetivo analisar a qualidade de vida no trabalho dos Policiais Militares do 22º Batalhão Terra Santa. Os objetivos específicos foram: Descrever o programa de qualidade de vida no trabalho da Instituição; Observar a qualidade de vida no trabalho em relação à jornada de trabalho e analisar o grau da satisfação com a qualidade de vida no trabalho dos Policiais Militares. Trata-se de um estudo de caso de natureza exploratória cuja coleta de dados ocorreu através de questionário fechado aplicado a 30 Policiais Militares do 22º Batalhão Terra Santa em estudo. A pesquisa envolve uma amostra 50% dos policiais militares, para análise dos dados utilizou-se a pesquisa quantitativa. Pensando em qualidade de vida no trabalho, tem por objetivo identificar o nível de qualidade de vida e de estresse dos policiais militares, bem como as condições ocupacionais que podem estar gerando tensão no dia a dia. Concluiu-se então que a satisfação quanto à jornada de trabalho e qualidade de vida no trabalho dos Policiais Militares do 22º Batalhão Terra Santa é relativa às condições vivenciadas, mostrando tanto a satisfação ou descontentamento em alguns pontos explicitados nos resultados.

Palavras-chave: Qualidade de vida. Trabalho. Satisfação.

ABSTRACT

The study reflects the relevance of quality of life at work in relation to the Military Police of the 22nd Holy Land Battalion. The study arose from the need to understand the satisfaction of the Military Police officers of the 22nd Holy Land Battalion regarding the quality of life in the work environment. In this context, the objective of this study was to analyze the quality of life in the work of the Military Police of the 22nd Holy Land Battalion. The specific objectives were: To describe the quality of life program in the Institution's work; Observe the quality of life at work in relation to the working day and analyze the degree of satisfaction

¹ Aluno do Curso de Formação de Praças do Comando da Academia da Polícia Militar de Goiás – CAPM, ronaldolpo@outlook.com; Trindade – GO, Fevereiro 2018.

² Professora orientadora: Especialista, professora do Programa de Pós-Graduação e Extensão do Comando da Academia da Polícia Militar de Goiás CAPM, panatiei@hotmail.com Trindade – GO, Fevereiro de 2018.

with the quality of life in the work of the Military Police. This is an exploratory case study whose data collection took place through a closed questionnaire applied to 30 Military Police Officers of the 22nd Holy Land Battalion under study. The research involves a 50% sample of the military police, to analyze the data was used the quantitative research. Thinking about quality of life at work, aims to identify the level of quality of life and stress of the military police officers, as well as the occupational conditions that may be generating tension in the day to day. It was concluded that the satisfaction with the working day and quality of life in the work of the Military Police of the 22nd Holy Land Battalion is relative to the conditions experienced, showing both satisfaction or discontent in some points made explicit in the results.

Keywords: Quality of life. Work. Satisfaction.

1 INTRODUÇÃO

Conquistar a Qualidade de vida no trabalho é mais uma missão entre tantas outras que os empregados e funcionários de qualquer órgão ou empresa enfrentam todos os dias no meio empresarial e institucional, que gera expectativas pelas disputas no mercado de trabalho, o funcionário que procura sempre estar atualizado, precisa estarem atentas às alternativas que possam lhe mostrar o melhor caminho para o bem-estar individual, preocupando-se com o bem-estar físico, psíquico e social.

É relevante conhecer o quanto o ser humano é ambicioso e cheio de expectativas, trabalha sempre em busca do conhecimento e crescimento intelectual daquilo que deseja. Está errado dizer que funcionários e empregados de qualquer ramo trabalhem somente a fim de ganhos materiais, pois também se preocupam com o desenvolvimento da empresa ou instituição onde trabalha, visando um plano de carreira, não querem ser tratados como mais uma peça, e sim como uma ferramenta de desenvolvimento.

A necessidade de qualidade de vida vem se tornando cada vez mais explícita. Faz parte do direito do trabalhador conviver em um ambiente que lhe proporcione satisfação e o motive a trabalhar sempre da melhor forma possível. O problema de pesquisa levantado no presente trabalho é saber qual a qualidade de vida no trabalho dos Policiais Militares do 22º - Batalhão Terra Santa, que cada um deles tem como qualidade de vida e qual o parâmetro para se alcançar essa qualidade de vida. Tem por objetivo geral deste trabalho, analisar a qualidade de vida dos Policiais Militares do 22º - Batalhão Terra Santa. E com os objetivos específicos descrever o programa de qualidade de vida no trabalho dos Policiais Militares do 22º - Batalhão Terra Santa; Observar a qualidade de vida no trabalho em relação à jornada de trabalho dos Policiais Militares 22º - Batalhão Terra Santa; Analisar o grau da satisfação com

a qualidade de vida no trabalho dos Policiais Militares 22º - Batalhão Terra Santa.

2 REVISÃO DE LITERATURA

A fase da revolução industrial foi um dos meios para qualificar e tornar capacitados os funcionários das grandes fábricas, para operar máquinas e equipamentos específicos. De acordo com CARMO (1998) os trabalhadores da época, quase todos tinha a sua origem normalmente do campo e por esse motivo possuía apenas habilidades com a criação de animais e plantações assim não era possível preencher as vagas. À evolução da sociedade fez abrir novos caminhos para o progresso e assim foi se abrangendo e progredindo sendo obrigado a evoluir.

Os trabalhadores dessa época eram sujeitos a realizar os piores tipos de serviço, sacrificando a sua saúde na execução de serviços braçais. A carga horaria era desumana, pois os funcionários eram obrigados a trabalhar por muitas horas por dia, com isso os trabalhadores ficavam exaustos, sem nenhuma condição de ter um mínimo de dignidade, como qualidade de vida.

Na velocidade em que a sociedade crescia novos mercados acompanhavam esse crescimento sendo criados, com isso as organizações que também tinham que evoluir (CARMO, 1998).

Os grandes empresários da época precisavam e também queriam evoluir e adaptar suas empresas para valorizar mais seus empregados, dando a eles um ambiente e melhores condições de trabalho mais aceitáveis, fazendo tudo isso sem perder qualquer margem de lucros CARMO (1998).

De acordo com CHIAVENATO (2004) A qualidade de vida da sociedade é um fator que compreende dois lados, um deles é os trabalhadores que buscam melhorias e satisfação pessoal no trabalho e o outro é o grupo de empreendedores que buscam saber o efeito sobre a qualidade da produção de seus seguimentos, com o bem-estar do seu colaborador.

As necessidades do ser humano é variável de acordo com cada cultura organizacional e pessoas, a qualidade de vida nem sempre é apontada apenas pelas características individuais necessidades, expectativas, valores, ou situacionais estruturas organizacionais, sistema de recompensas, tecnologia, políticas internas, pela atuação sistêmica das características individuais e organizacional (CHIAVENATO, 2004). CARMO (1998) faz entender que para melhorar a produção das fábricas os empresários deviam começar a pensar um pouco em seus

funcionários para produzirem mais e melhorar a produção dando um ambiente melhor no trabalho sem perder lucros.

Um dos fatores em que a sociedade se deslocou há pouco tempo para a situação de trabalho, em parte integrante de uma sociedade complexa e de um ambiente heterogêneo. Apresenta duas posições antagônicas na qualidade de vida: de um lado, a reivindicação dos empregados, satisfação no trabalho e o bem-estar, e do outro, as organizações com interesse e seus efeitos potencializados sobre a produtividade e qualidade produtividade.

A expressão denominada “filosofia da empresa” com os princípios e normas, crenças, valores, crenças, estabelece uma maneira típica de comportamento na cultura de grupo, como artifício do que é rejeitado ou do que é permitido. Existem Essas limitações culturais ganhando foros de verdade, fortes em determinados ambientes, que se tornam barreiras e renovação. Há paradigmas que, por não serem questionados, leva a uma perigosa acomodação cultural. Não desenvolvendo a visão crítica e assim poucos são capazes de perceber riscos de tendências e crises instaladas. (MATOS, 1997).

O discurso acadêmico no Brasil sobre qualidade de vida passou ser integrado, a partir da década 90, a literatura relativa ao comportamento nas organizações, os programas de qualidade total, as conversas informais e a mídia em geral. O termo tem sido utilizado tanto para avaliar as condições de vida urbana, incluindo transporte, saneamento básico, lazer e segurança, quanto para se referir à saúde física, conforto, bens materiais. Embora fazendo parte do cotidiano os parâmetros para a definição do que e viver com qualidade é, múltiplos e resultam das características, expectativas e interesses individuais (BOM SUCESSO, 2002).

De acordo com Bom sucesso (2002), de modo geral qualidade de vida no trabalho diz respeito a: Renda capaz de satisfazer as expectativas pessoais e sociais; Orgulho pelo trabalho realizado; Vida emocional satisfatória; Alto – estima; Imagem de empresa/ instituição junto à opinião pública; Equilíbrio entre trabalho e lazer; Horários e condições de trabalhos sensatos; Oportunidades e perspectivas de carreira; Possibilidade de uso do potencial; Respeito aos direitos; Justiça nas recompensas.

O grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através de sua atividade na organização representada. A qualidade de vida no trabalho envolve uma constelação de fatores, como: a satisfação com o trabalho executado, possibilidades de futuro na organização, reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário percebido, benefícios auferido, relacionamento humano dentro do grupo e da organização, ambiente psicológico e físico de trabalho, liberdade de decidir, possibilidades de participar e coisas assim. A qualidade de vida no trabalho envolve não

somente aspectos internos dos cargos, como todos os aspectos exteriores e contextuais. Ela afeta atitudes pessoais e comportamentos importantes para a produtividade, como: motivação para o trabalho, adaptabilidade e flexibilidade a mudanças no ambiente de trabalho, criatividade e vontade de inovar (CHIAVENATO, 2009).

Em relação ao trabalho mostra que as expectativas, necessidades e interesses são de categorias diversas, e variam no tempo, em função da realidade interna e externa estudos sobre a motivação do homem. Surgem novos motivos, fatores antes tidos como motivadores passam a não mais estimular o indivíduo. As variáveis motivacionais interagem entre si e configuram redes complexas. Qualquer análise que limite o campo de observação do relacionamento do homem com o trabalho pode se torna simplista e irreal (BOM SUCESSO, 2002).

De acordo com Chiavenato (2009), não são apenas as condições físicas de trabalho que importa. É preciso algo a mais. As condições sociais e psicológicas também fazem parte do ambiente de trabalho. Pesquisas demonstram que, para alcançar qualidade e produtividade, as organizações precisam ser dotadas de pessoas participantes e motivadas nos trabalhos que executam e recompensadas adequadamente por sua contribuição. Assim, a competitividade organizacional passa obrigatoriamente pela qualidade de vida no trabalho. Para atender ao cliente externo, não se deve esquecer o cliente interno. Para conseguir satisfazer o cliente externo, as organizações precisam antes satisfazer seus funcionários responsáveis pelo produto ou serviço oferecido. A gestão da qualidade total em uma organização depende fundamentalmente da otimização do potencial humano. E isso depende de quão bem se sente as pessoas trabalhando dentro da organização.

Com certeza, os fins do trabalho não remunerado e dos maus-tratos físicos não dariam lugar, de imediato, as relações justas e respeitadas. Um século de abolição da escravatura tem se mostrado pouco no caso brasileiro. Os direitos trabalhistas constituíram um avanço nas relações patrão-empregado, porém a muito a caminhar em termos do reconhecimento ao esforço do trabalhador. O trabalho e a forma como o homem, interagem e transforma o meio ambiente, assegurando a sobrevivência, e estabelece relações interpessoais, que teoricamente serviram para reforçar sua identidade e o senso de contribuição. A valorização do ser humano, a preocupação com sentimentos e emoções com qualidade de vida são fatores que fazem diferença (BOM SUCESSO, 2002).

Menciona Bom Sucesso (2002) que a vida no trabalho faz-se em cenário de atitudes, emoções e sentimentos de enorme diversidade, reproduzindo a forma particular de cada indivíduo lidar com a realidade. As emoções experimentadas nas relações diárias criam uma

atmosfera característica em cada organização ou mesmo em cada departamento, uma vez que o ambiente de trabalho nem sempre é o mesmo em todas as unidades. Cada setor vive clima diferente, refletindo a forma de tratamento particular entre os membros, uma maneira própria de discutir os problemas a forma como os líderes conduzem os trabalhos, e lidam com as pessoas, com o erro, ou quantos estão dispostos ao ouvir, a reforçar o que vai bem.

Grande parte dessa forma de reação é intermeada pela história de vida, que configura a maneira que a pessoa lida com emoções que permeiam as relações interpessoais e afetam a qualidade de vida. Os valores característicos da cultura familiar provocam tanto o desenvolvimento de gente empreendedora, estimulada pela novidade e pelo risco, assumindo a coragem de propor e ousar, quanto à mentalidade de pouca iniciativa ou temor de arriscar, sentimentos de insegurança diante do novo, adultos temerosos de lidar com situações novas e imprevisíveis. (BOM SUCESSO, 2002).

A qualidade de vida no trabalho representa o grau em que os membros da organização. A qualidade de vida no trabalho envolve uma constelação de fatores, como: a satisfação com o trabalho executado, possibilidades de futuro na organização, reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário percebido, benefícios auferidos, relacionamento humano dentro do grupo e da organização, ambiente psicológico e físico de trabalho, liberdade de decidir, possibilidades de participar e coisas assim. A qualidade de vida no trabalho envolve não somente os aspectos intrínsecos de cargo, como todos os aspectos extrínsecos e contextuais. Ela afeta atitudes pessoais e comportamento importante para a produtividade, como: motivação para o trabalho, adaptabilidade e flexibilidade a mudanças no ambiente de trabalho, criatividade e vontade de inovar (CHIAVENATO, 2004).

Cada vez mais claro que tal enfoque não era capaz de funcionar. A utilização de variáveis no meio ambiente para incentivar ou amedrontar as pessoas como se todas elas tivessem as mesmas características, recurso este que pareceu tão atraente e simples de ser utilizado, falhou, deixando a administração sem poder de controle. Esse tipo de controle que representa um recurso tão simples de ser utilizado só se mostrou eficiente em reforçar a submissão daqueles a quem era aplicado. Não há dúvida de que essa simplicidade em dirigir o comportamento humano vinha ao encontro das expectativas de administrar comportamento por meios simplificados vigentes logo no início do século (BERGAMINI, 2009).

3 METODOLOGIA

A pesquisa caracteriza-se como de uma investigação exploratória porque busca informações sobre a utilização da qualidade de vida no trabalho dos Policiais Militares do 22º - Batalhão Terra Santa, para melhorar a qualidade de vida e as condições de trabalho de seus policiais militares. Segundo Gil (1995), estudos dessa natureza objetivam desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, buscando a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores.

Trata-se de uma pesquisa descritiva de natureza quantitativa. Para Gil (1991) a pesquisa quantitativa considera que tudo pode ser quantificável, o que significa traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las. Segundo Gil (2006), os estudos descritivos apresentam como principal objetivo a descrição das características de determinada população ou fenômeno, assim como estabelecer relações entre variáveis. Sua principal característica está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, como questionário e observação sistemática.

A abordagem descritiva permitiu a apresentação das características do fenômeno a ser pesquisado, levando a relacioná-lo com a realidade particular dos sujeitos da pesquisa. A investigação descritiva permite descrever fatos e fenômenos a respeito de uma determinada realidade. Neste caso, o pesquisador tende a analisar seus dados indutivamente. O processo e seu significado são os focos principais de abordagem.

A coleta de dados será feita através de pesquisa de campo. Segundo Marconi e Lakatos (2005) utiliza-se a pesquisa de campo com o objetivo de obter informações e conhecimentos a respeito de um problema, para o qual se busca uma resposta, ou de uma hipótese, que se queira comprovar, ou descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles.

Como técnica de levantamento de dados e informações, será utilizado questionário fechado contendo 16 questões, será aplicada a 30 Policiais Militares do 22º - Batalhão Terra Santa. Segundo Gil (1995) observa que “nas questões fechadas, apresenta-se ao respondente um conjunto de alternativas de resposta para que seja escolhida a que melhor representa sua situação ou ponto de vista”. A coleta de dados será realizada nos dias 23 a 27 de Abril de 2018.

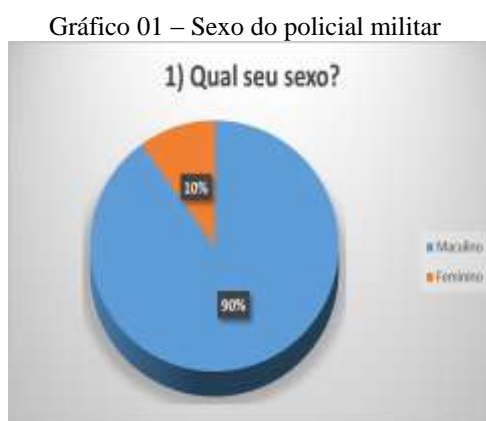
Para Marconi e Lakatos (2005) “questionário é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito sem a presença do entrevistador”.

Segundo os autores esse método apresenta as seguintes vantagens: método econômico e com bom rendimento quanto aos dados; abrange muitas pessoas simultaneamente; cobre geograficamente área mais ampla; colhe respostas rápidas precisas; propicia maior liberdade nas respostas por conta do anonimato; minimiza riscos de distorção, pela não influência do pesquisador; favorece as respostas em hora mais adequada ao respondente e favorece uniformidade na avaliação, pela impessoalidade do instrumento.

A população corresponde aos 60 Policiais Militares do 22º - Batalhão Terra Santa é representada por 30 Policiais Militares que não fazem parte do quadro dos oficiais superiores. Trata-se de uma amostra não probabilística e por acessibilidade. Como limitação da pesquisa, registra-se a dificuldade de acesso.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A seguir, apresentam-se os resultados obtidos a partir da coleta de dados efetuada dentro do 22º BATALHÃO TERRA SANTA. Os dados apresentam-se em forma de Gráficos, com a análise de cada policial militar, acerca da importância de todos os aspectos para a Qualidade de Vida no Trabalho. A amostra utilizada para este estudo compõe-se de 30 Policiais Militares. Inicialmente, buscou-se elaborar o perfil dos sujeitos da pesquisa.



Fonte: Autor da pesquisa (2018).

De acordo com o Gráfico 01 acima mostra que 90% dos Policiais Militares são do sexo do masculino e 10% são do sexo feminino.

Gráfico 02 – Idade do policial militar



Fonte: Autor da pesquisa (2018).

Conforme Gráfico 02 acima se percebe que em relação à idade dos policiais militares destaca-se os de idade entre 41 e 55 anos totalizado com 47%, entre a idade 36 a 40 anos com 20%, de 20 a 35 anos com 30%, e entre a idade de 56 a 65 anos com 3%.

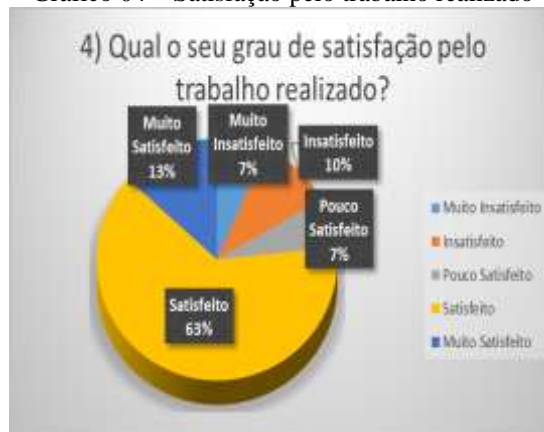
Gráfico 03 – Tempo de trabalho como Policial Militar



Fonte: Autor da pesquisa (2018).

Quando perguntado sobre o tempo de trabalho o Gráfico 03 acima mostra que predomina a tempo entre 16 à 25 anos atingindo 40% do total dos policiais militares.

Gráfico 04 – Satisfação pelo trabalho realizado



Fonte: Autor da pesquisa (2018).

O Gráfico 04 acima mostra que em relação ao grau de satisfação pelo trabalho realizado 24% dos entrevistados estão muito insatisfeitos, insatisfeitos e pouco satisfeitos. Contra, 76% dos entrevistados estão satisfeitos e muitos satisfeitos. A revisão teórica sustenta o fato que, parte da motivação de uma pessoa vem do fato de ela saber que tem um papel importante na organização e que outras pessoas contam com ela. Neste ponto, o líder tem o desafio de criar um ambiente onde às pessoas possam se sentir bem, com elas mesmas e entre seus colegas de trabalho, e estar confiantes na satisfação das próprias necessidades, ao mesmo tempo em que cooperam com o grupo.

Gráfico 05 – Alto-estima do policial militar



Fonte: Autor da pesquisa (2018).

No Gráfico 05 vemos que existe certo grau de alto-estima por parte dos policiais militares atingindo 87% do total da pesquisa. Enquanto 13% consideram-se com alto-estima baixa. Autores citados na pesquisa dizem que a gerência tem o desafio de criar um ambiente onde possam se sentir bem, com elas mesmas e entre seus colegas de trabalho, e estar

confiantes na satisfação das próprias necessidades, ao mesmo tempo em que cooperam com o grupo.

Gráfico 06 – Satisfação com a vida emocional no trabalho



Fonte: Autor da pesquisa (2018).

Conforme a pesquisa o Gráfico 06 ilustra as pessoas que estão muito satisfeito e satisfeito com 70% e as pessoas que estão muito insatisfeito, insatisfeito e pouco satisfeito com 30%, parte da motivação de uma pessoa vem do fato de ela saber que tem um papel importante na organização e que outras pessoas contam com ela.

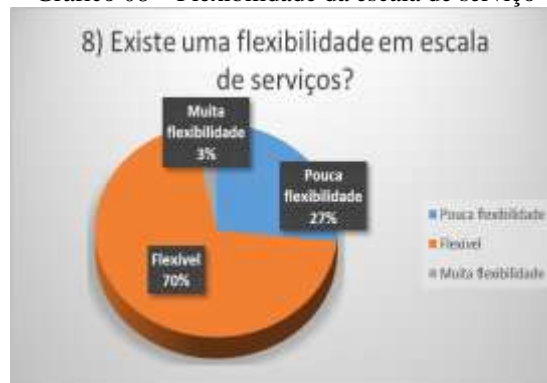
Gráfico 07 – Satisfação com horários de trabalho



Fonte: Autor da pesquisa (2018).

Através do Gráfico 07 nota-se que 70% dos Policiais Militares estão muito satisfeitos e satisfeitos, enquanto 30% estão muito insatisfeitos, insatisfeitos e pouco satisfeitos com os horários de trabalho. Uma definição de sistema de trabalhos em turnos pode ser vista como vários tipos de trabalho onde existe a continuidade da produção ou prestação de serviços sendo realizadas em horários diurnos ou não, com ou sem interrupção diária, durante os dias úteis ou nos sete dias da semana. No caso dos policiais militares o turno é de 24 horas trabalhadas por 72 horas de folga.

Gráfico 08 – Flexibilidade da escala de serviço



Fonte: Autor da pesquisa (2018).

De acordo com o Gráfico 08, 27% dos entrevistados disseram que a escala tem pouca flexibilidade, 70% flexível e 03% muita flexibilidade. Na existência da flexibilidade de acordo com a pesquisa bibliográfica, a adaptação dos trabalhadores ocorre de maneira mais fácil, pois o mesmo consegue adaptar tanto sua vida social quanto familiar dentro da sua escala de trabalho.

Gráfico 09 – Satisfação com condições jurídica da PMGO



Fonte: Autor da pesquisa (2018).

De acordo com gráfico acima 76% estão muito insatisfeitos, insatisfeitos e pouco satisfeitos, somente 24% estão satisfeitos e muito satisfeitos. Quando tais fatores de condições jurídicas, em lugar de se tornarem melhores, piorar, caindo a níveis que os empregados já não aceitam sem contestação, então a insatisfação começam a se manifestar. Em outras palavras, a melhoria dos fatores de condições jurídica não aumenta a satisfação, não motiva, mas a sua piora traz a insatisfação.

Gráfico 10 – Satisfação com as condições de equipamentos das viaturas



Fonte: Autor da pesquisa (2018).

O Gráfico 10 acima mostra que 60% muito insatisfeitos, insatisfeitos e pouco satisfeitos e 40% estão satisfeitos e muito satisfeitos. Os fatores que influem, decisivamente, sobre a motivação humana é necessário haver segurança e integração ao grupo. Segurança do trabalho para autor da pesquisa é empregadas para prevenir acidentes, seja pela eliminação de condições inseguras do ambiente, seja pela instrução ou pelo convencimento das pessoas para a implementação de práticas preventivas.

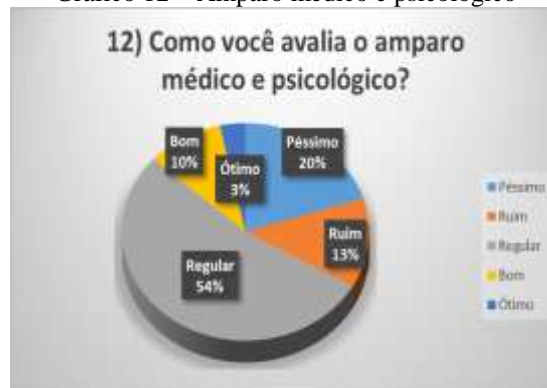
Gráfico 11 – Satisfação com equipamentos de uso individual - EUI utilizados no trabalho



Fonte: Autor da pesquisa (2018).

Mostra o Gráfico 11 acima que 57% dos policiais militares estão muito insatisfeito, insatisfeito e pouco satisfeito enquanto 43% estão satisfeito e muito satisfeito. Equipamento de uso individual – EUI utilizados é todo dispositivo ou produto, de uso individual, utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalhador.

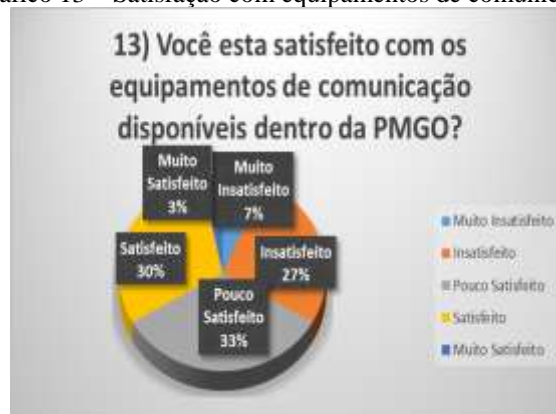
Gráfico 12 – Amparo médico e psicológico



Fonte: Autor da pesquisa (2018).

Em conformidade com o Gráfico 12 mostra que 20% dos policiais militares avaliam como péssimo, 13% ruim, 54% regular, 10% bom, 3% ótimo. Neste caso conforme autores da pesquisa não são apenas as condições físicas de trabalho que importa. E preciso algo a mais. As condições sociais e psicológicas também fazem parte do ambiente de trabalho. Pesquisas demonstram que, para alcançar qualidade e produtividade, as organizações precisam ser dotadas de pessoas participantes e motivadas nos trabalhos que executam e recompensadas adequadamente por sua contribuição.

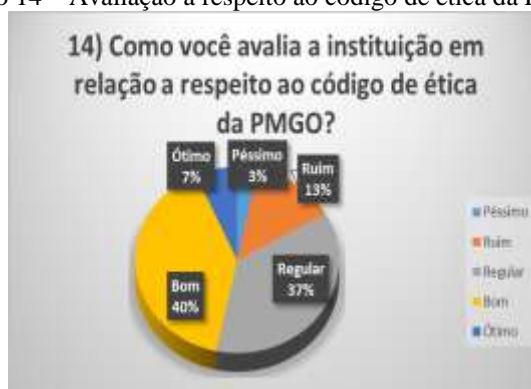
Gráfico 13 – Satisfação com equipamentos de comunicação



Fonte: Autor da pesquisa (2018).

Conforme o Gráfico 13 nota-se a insatisfação com equipamentos de comunicação disponíveis dentro da PMGO, onde 67% dos policiais militares mostrou aborrecimento neste quesito. A falta de determinados equipamentos pode trazer certo desagrado ao policial militar em seu posto de trabalho onde o mesmo possa se sentir insegurança por falta de comprometimento da PMGO.

Gráfico 14 – Avaliação a respeito ao código de ética da PMGO



Fonte: Autor da pesquisa (2018).

O Gráfico 14 mostra que 16% avaliam como péssimo, ruim, enquanto 84% avaliam como regular, bom, ótimo. A valorização humana na empresa importa na consideração da plenitude de realização do homem, cujos referenciais para nós são os quatro polos existenciais uma política de valorização do ser humano no trabalho, que compreende, em uma visão integrada, as funções clássicas de recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento gerencial, benefícios, cargos e salários, avaliação de desempenho, promoção sucessão e comunicação interna.

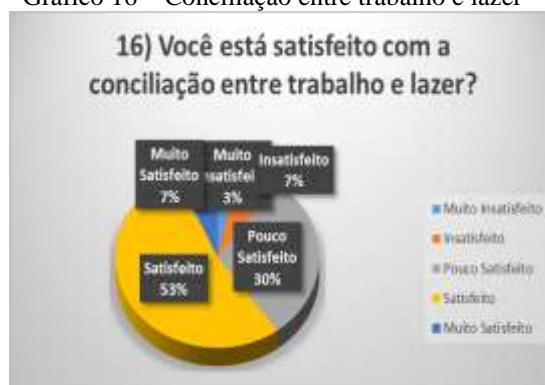
Gráfico 15 – Avaliação em relação a remuneração financeira



Fonte: Autor da pesquisa (2018).

De acordo com o Gráfico 15 mostra que respondentes consideram 53% Bom, 10% Ótimo, 07% péssimo, 13% ruim, 17% regular,. Presume-se que a instituição PMGO possui uma remuneração financeira adequada para seus policiais efetivos.

Gráfico 16 – Conciliação entre trabalho e lazer



Fonte: Autor da pesquisa (2018).

De acordo com o Gráfico 16 vemos que, 40% estão muito insatisfeito, insatisfeito e pouco satisfeito, enquanto 60% estão satisfeito e muito satisfeito em como conciliar trabalho e lazer. É visto na revisão teórica que a qualidade de vida no trabalho tem uma ligação direta com a possibilidade de conciliação deste com momentos de lazer.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho teve como objetivo analisar a qualidade de vida no trabalho dos Policiais Militares do 22º Batalhão Terra Santa. De modo específico descrever o programa de qualidade de vida no trabalho da Instituição; Observar a qualidade de vida em relação à jornada de trabalho dos Policiais Militares e analisar o grau da satisfação com a qualidade de vida no trabalho dos Policiais Militares.

Respondendo ao primeiro objetivo sobre programa de qualidade de vida existente no 22º Batalhão Terra Santa, foram colhidas informações através de questionário. Pensando em qualidade de vida no trabalho, objetivo identificar o nível de qualidade de vida e de estresse dos Policiais Militares, bem como as condições ocupacionais que podem estar gerando tensão no dia a dia.

Fazer campanhas educativas com objetivo de promover ações para fortalecer e fomentar o autocuidado e a prevenção de doenças ocupacionais. São atividades de sensibilização para que a valorização profissional possa refletir positivamente na auto-estima, na saúde física, emocional, social, espiritual e principalmente no bem-estar e qualidade de vida de cada policial militar.

Através do Gráfico 07 nota-se que 70% dos Policiais Militares estão muito satisfeito e satisfeito, enquanto 30% estão muito insatisfeito, insatisfeito e pouco satisfeito com os

horários de trabalho. De acordo com a revisão de autores que versam sobre o assunto, uma definição de sistema de trabalhos em turnos pode ser vista como vários tipos de trabalho onde existe a continuidade da produção ou prestação de serviços sendo realizadas em horários diurnos ou não, com ou sem interrupção diária, durante os dias úteis ou nos sete dias da semana. No caso dos policiais militares o turno é de 24 horas trabalhadas por 72 horas de descanso.

Ainda, o Gráfico 08, demonstra que 27% dos entrevistados disseram que a escala tem pouca flexibilidade, 70% flexível e 03% muita flexibilidade. Na existência da flexibilidade de acordo com a pesquisa bibliográfica, a adaptação dos trabalhadores ocorre de maneira mais fácil, pois o mesmo consegue adaptar tanto sua vida social quanto familiar dentro da sua escala de trabalho.

Pensando no terceiro objetivo específico, o grau da satisfação com a qualidade de vida no trabalho dos policiais militares o gráfico 04 da seção anterior mostra que, relação ao grau de satisfação pelo trabalho realizado 24% dos entrevistados estão muito insatisfeitos, insatisfeitos e pouco satisfeitos. Contra, 76% dos entrevistados estão satisfeitos e muitos satisfeitos. A revisão teórica sustenta o fato que, parte da motivação de uma pessoa vem do fato dela saber que tem um papel importante na organização e que outras pessoas contam com ela.

De acordo com gráfico 09 da seção anterior, 76% estão muito insatisfeitos, insatisfeitos e pouco satisfeitos, somente 24% estão satisfeitos e muito satisfeitos. Quando tais fatores de condições jurídicas, em lugar de se tornarem melhores, piorar, caindo a níveis que os empregados já não aceitam sem contestação, então a insatisfação começam a se manifestar. Em outras palavras, a melhoria dos fatores de condições jurídica não aumenta a satisfação, não motiva, mas a sua piora traz a insatisfação.

O Gráfico 10 mostrou que 60% muito insatisfeitos, insatisfeitos e pouco satisfeitos e 40% estão satisfeitos e muito satisfeitos. Os fatores que influem, decisivamente, sobre a motivação humana é necessário haver segurança e integração ao grupo. Segurança do trabalho para autor da pesquisa é empregadas para prevenir acidentes, seja pela eliminação de condições inseguras do ambiente, seja pela instrução ou pelo convencimento das pessoas para a implementação de práticas preventivas.

O Gráfico 11 apresentou que 57% dos policiais militares estão muito insatisfeito, insatisfeito e pouco satisfeito enquanto 43% estão satisfeito e muito satisfeito. Equipamento de uso individual – EUI utilizados é todo dispositivo ou produto, de uso individual, utilizado

pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalhador.

Em relação às limitações da pesquisa destacamos que a instituição por ser da área de segurança ofereceu algumas resistências na coleta de informações na pesquisa de campo.

Pela observação dos benefícios estabelecidos da instituição observou-se que existe uma lacuna entre o que está posto como benefício e a prática dos mesmos. Como no caso de questões médicas e psicológicas.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Liderança: Administração do sentido**. 2. ed. - São Paulo: Atlas, 2009.

BOM SUCESSO, Edina de Paula, **Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: Ed. Qualitymark, 2002.

CARMO, Paulo S. **História e ética do trabalho no Brasil**, 2ª ed. São Paulo: Moderna, 1998.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: O capital humano das organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto, **Recursos humanos: o capital humano das organizações/** Idalberto Chiavenato. – 9. Ed. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

GIL, Antonio Carlos, 1946 – **Como elaborar projetos de pesquisa**. - 3. ed. - São Paulo: Atlas, 1991.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Atlas, 1995.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da metodologia científica**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MATOS, F. G. Fator QF – **Ciclo de felicidade no trabalho**. São Paulo: Makron Books, 1997.