

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS POLICIAIS MILITARES DO ESTADO DE GOIÁS

QUALITY OF LIFE IN MILITARY POLICE WORK OF THE STATE OF GOIÁS

SANTOS, Cácio Braga dos ¹
COSTA, Vinícius Rodrigues da Costa ²

RESUMO

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é um assunto bastante abordado por gestores de empresas com objetivo de melhorar o desempenho e a produtividade dos seus colaboradores. No âmbito da Polícia Militar, o QVT tem a mesma função. O intuito deste trabalho é abordar alguns tópicos mais relevantes dentro do QVT, que possam influenciar no bom desempenho da atividade militar tais, como: a jornada de trabalho, o salário, os benefícios, o bem-estar, a saúde emocional e física. A coleta de dados para esta pesquisa será mediante entrevista qualitativa com policiais militares da ativa.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Policial Militar. Desempenho.

ABSTRACT

The quality of life at work (QLW) is a subject much approached by managers of companies with the objective of improving the performance and the productivity of its collaborators. Within the scope of the Military Police, the QLW has the same function. The purpose of this paper is to discuss some of the most relevant topics within the QLW that may influence the good performance of military activity such as: working hours, salary, benefits, well-being, emotional and physical health. The data collection for this research will be through a qualitative interview with active military police officers.

Keywords: Quality of Life at Work. Military Police. Performance.

¹ Aluno do Curso de Formação de Praças do Comando da Academia da Polícia Militar de Goiás - CAPM, caciobraga@hotmail.com; Goiânia-Go, Julho de 2018.

² Professor Orientador: Mestre, Professor do Programa de Pós-Graduação Extensão e Pesquisa do Comando da Academia da Polícia Militar do Estado de Goiás - CAPM, viniacostapm@gmail.com; Goiânia – GO, Julho de 2018.

1 INTRODUÇÃO

Falar em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) implica em ressaltar o bom desenvolvimento do profissional em sua função e ao mesmo tempo se preocupar com ele quanto “ser humano”, ou seja, de que forma o resultado do seu trabalho tem refletido em sua vida pessoal, como ele se sente psicologicamente ao término do dia, se está sendo valorizado, respeitado e integrado na corporação.

Em toda empresa ou instituição de trabalho essa “preocupação” com o colaborador faz com que ele se sinta mais apreciado e orgulhoso em levar o nome da empresa por onde passa. Na vida dos Policiais Militares essa preocupação teria que vir de uma forma mais intensa e melhor trabalhada por se tratar de uma figura pública, com uma função perigosa e as vezes arbitrária. Pensando nisso, destacar a importância deste tipo de trabalho/pesquisa para a PMGO, onde, uma polícia que se sente reconhecida, com um bom ambiente de trabalho e acolhida pela administração, com certeza terá mais sucesso e destaque de qualidade em suas funções.

Baseando-se nisso, antes da realização da pesquisa de levantamento de dados foi necessário um levantamento exploratório, como apoio para o entendimento e ampliação melhor do assunto Qualidade de Vida no Trabalho.

A violência está por toda parte do nosso cotidiano através das mídias, experiências pessoais, relatos de parentes e amigos e, que obriga a sociedade viver em um constante sentimento de “falta de segurança”. Tal cenário coloca em destaque o trabalho do policial militar, que passa a ser mais cobrado, mais exposto e a terem que responder por mais questionamentos sobre sua capacidade de dar respostas mais eficazes à sociedade civil.

Assim, o estudo de caso teve o intuito de contribuir significativamente não só ao meio acadêmico, como aos administradores da CAPM, através do levantamento de dados, com um questionário proposto à uma amostra de 316 policiais ativos, foi possível obter uma análise completa da realidade existente no interior dessa organização, tendo a possibilidade de identificar os principais fatores que motivam a equipe de trabalho.

Neste contexto, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) surge nesta pesquisa para analisar se as propostas do QVT estão sendo empregados a tais militares e se os benefícios, salários e horas trabalhadas recebidos satisfazem e correspondem valorosamente a eles enquanto colaboradores.

2 REVISÃO DE LITERATURA

O tema Qualidade de Vida no Trabalho não é um assunto tratado apenas nos momentos atuais, e é um assunto que vem se destacando cada vez mais no mundo dos negócios. Trata-se de um programa que visa facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador durante o desenvolvimento de suas atividades no ambiente de trabalho. Tendo como aspecto principal, o fato de que a motivação das pessoas no trabalho está inteiramente ligada à sua satisfação com a empresa. Para Anderson Sant’Anna e Zélia Kilimnik (2011, p. 03) “Foi, com a Revolução Industrial e a sistematização dos métodos de produção, nos séculos XVIII e XIX, que as condições de trabalho e sua influência sobre a produção e o moral dos trabalhadores passaram a ser estudadas de forma científica”. Após estes estudos primórdios foi que o tema ganhou força e começou a ser valorizado tanto pelos trabalhadores, quanto, pelos empregadores. Surgindo aí a visão dos trabalhadores onde eles se sentiam valorizados e consequentemente produziam mais, e, para os empregadores uma forma de aumentar lucros e rendimentos.

Para Chiavenato (2010) a QVT é um constructo complexo que envolve uma constelação de fatores, como: Satisfação com o trabalho executado, as possibilidades de futuro na organização, o reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário percebido, os benefícios auferidos, o relacionamento humano dentro da equipe e da organização, o ambiente psicológico e físico de trabalho, a liberdade de atuar e responsabilidade de tomar decisões e a possibilidade de estar engajado e de participar ativamente na organização.

Sob as diferentes visões que rodeiam a QVT (qualidade de vida no trabalho), para Westley (1979, p. 46), são “as melhorias voltadas para a qualidade de vida no trabalho decorrem dos esforços voltados para a humanização do trabalho, que buscam solucionar problemas gerados pela própria natureza das organizações existentes na sociedade industrial”.

Diferentemente para Walton (1973, p. 11), a “expressão qualidade de vida no trabalho tem sido usada, com crescente frequência, para descrever certos valores ambientais e humanos negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade industrial e do crescimento econômico”.

Na percepção de alguns autores, como Fernandes (1996) a Qualidade de Vida no Trabalho pode ser vista como uma estratégia, cujo intuito é aliar os interesses individuais ao da organização para atingir um bem comum.

De forma subjetiva e contingencial Vieira e Hanashiro (1990, p. 45) definem QVT como:

A melhoria nas condições de trabalho com extensão a todas as funções de qualquer natureza ou nível hierárquico em termos das variáveis comportamentais e organizacionais, que venham, juntamente com os estabelecimentos de Políticas de Recursos Humanos, humanizar o emprego de forma a obter-se resultado satisfatório,

tanto para o empregado como para a organização, com vistas a atenuar o conflito existente entre capital e trabalho.

Em uma visão mais específica Guest (1979, p.79) define qualidade de vida no trabalho como:

Um processo pelo qual uma organização tenta revelar o potencial criativo de seu pessoal, envolvendo-o em decisões que o afetam em seu trabalho. Uma característica marcante do processo é que seus objetivos não são simplesmente extrínsecos, focando melhoria da produtividade e eficiência em si; eles também são intrínsecos no que diz respeito ao que o trabalhador vê como fins de auto realização e auto engrandecimento.

Embora haja divergência de opiniões entre diferentes autores sobre o que vem a ser a qualidade de vida no trabalho, para Anderson Sant’Anna e Zélia Kilimnik (2011, p. 11) esta tem sido entendida como “a aplicação concreta de uma filosofia humanista, visando alterar aspectos do e no trabalho, a fim de se criar uma situação mais favorável à satisfação dos empregados vis-à-vis ao aumento da produtividade organizacional.” Neste sentido, Sant’Anna e Zélia Kilimnik (2011) dizem que o QVT possui elementos chaves que se apoiam sobre quatro pilares básicos:

1. A resolução de problemas envolvendo membros da organização em todos os níveis (participação, sugestões, inovações);
2. A reestruturação da natureza básica do trabalho (enriquecimento de tarefas, redesenho dos cargos, rotação de funções, grupos autônomos ou semiautônomos);
3. A inovação no sistema de recompensas (remunerações financeiras e não financeiras);
4. A melhoria no ambiente de trabalho (clima, cultura, meio ambiente físico, aspectos ergonômicos e assistenciais).

Para Chiavenato (2004) a Qualidade de Vida no Trabalho envolve todos os aspectos físicos e ambientais, assim como os aspectos psicológicos presentes no local de trabalho. Na visão do autor, é necessário se analisar todos esses aspectos para se obter o grau de satisfação de cada colaborador. Observa-se, então, que não existe um padrão de qualidade de vida que possa ser satisfatório a todos, pois cada indivíduo tem uma necessidade diferente, assim como sua cultura. O que se faz necessário é ter uma boa gestão de qualidade de vida dentro da organização para minimizar ao máximo as necessidades do coletivo, tornando o ambiente de trabalho mais produtivo e sucessivamente trazendo vantagem competitiva a empresa.

Contudo, Fernandes e Becker (1988) pontual sabiamente que, é preciso deixar claro que a adoção de programas na linha de qualidade de vida no trabalho requer acuradas pesquisas teóricas a orientar os modelos a serem empregados. Também é necessário um minucioso trabalho de adequação dos mesmos, a realidade organizacional específica para evitar as simples reproduções de “enlatados”, comumente responsáveis pelo fracasso de diversas alternativas metodológicas no campo da Administração de Recursos humanos.

As organizações funcionam por meio de pessoas. É através delas que se torna possível a produção de bens e serviços. Os colaboradores passam boa parte de suas vidas dentro das organizações buscando atingir seus objetivos pessoais e individuais. A relação entre pessoas e organização, é mútua, onde ambas as partes dependem uma da outra para sua sobrevivência. De acordo com Chiavenato, a organização que busca alcançar os seus objetivos da melhor maneira possível, ela precisa saber canalizar os esforços das pessoas para que também elas atinjam os seus objetivos individuais e que ambas as partes saiam ganhando. Atualmente o destaque de uma organização no mundo globalizado está diretamente ligado as pessoas que a compõe. É necessário que se tenha uma equipe capacitada, preparada, motivada e satisfeita.

A implantação da Qualidade de Vida no Trabalho só ocorre no momento em que haja uma consciência por parte da administração quanto a importância do bem-estar de seus colaboradores. Através dessa administração, será possível criar ações preventivas e programas de QVT com intuito de solucionar problemas cotidianos como desgastes físicos e emocionais.

Segundo Campos (1992), um dos mais importantes conceitos dos programas de qualidade de vida está na premissa de que, somente se melhora o que se pode medir, e, portanto, é preciso medir para melhorar. Assim, é necessário avaliar de forma sistemática a satisfação dos colaboradores, pois, através desse processo será possível detectar a percepção dos trabalhadores sobre os fatores interventores na qualidade de vida no trabalho da organização.

A motivação é uma ferramenta indispensável para uma organização bem-sucedida. É a razão que leva pessoas a terem uma determinada ação ou comportamento dentro do ambiente de trabalho. Para Maximiano (2000), o termo motivação pode ser interpretado como o processo pelo qual um conjunto de razões ou motivos explica, induz, incentiva, estimula ou provoca algum tipo de ação ou comportamento humano.

A qualidade de vida no trabalho está diretamente ligada à motivação. Pois ela é responsável por afetar nas atitudes pessoais e comportamentais relevantes para a produtividade individual e grupal (CHIAVENATO, 2010). Um dos grandes desafios de uma organização é entender e identificar fatores que levam a motivação do seu colaborador. Funcionários motivados tendem a desempenhar suas funções com mais seriedade e eficácia.

3 METODOLOGIA

O presente artigo científico buscou investigar como a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem interferido na vida dos policiais militares do Estado de Goiás, considerando-se especificamente no Comando da Academia de Polícia Militar (CAPM).

Portanto, para a confecção deste trabalho foram utilizados obras bibliográficas e pesquisa de levantamento de dados. Inicialmente, mediante consultas em obras bibliográficas, examinou-se os significados, temas e abordagens da qualidade de vida no trabalho.

Posteriormente, por meio da apresentação do diagnóstico da pesquisa de levantamento de dados, em que foi aplicado um questionário direto e sem a necessidade de identificação do examinado, a uma amostragem de 316 pessoas, para o total de uma população com 1.200 analisados, com um nível de confiança de 95,5%, em gráficos, com a análise dos dados coletados, com suas porcentagens e correlações.

Por fim, contemplando todos os dados e informações obtidos, foi possível aferir a importância que se há em valorizar os policiais militares enquanto colaboradores, pois, como funcionários, faltam-lhes benefícios e reconhecimentos, ao mesmo tempo em que são elementos-chave que cuidam com tanto apreço de uma sociedade que declina para a criminalidade.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para se ter um diagnóstico reflexivo, que apresente a realidade da qualidade de vida dos policiais militares em quanto funcionários, toda a análise foi feita com base nas informações obtidas por meio de obras bibliográficas e por pesquisa de campo ao qual foi aplicado um questionário individual e direto à uma amostra de 316 pessoas (que representa 26,3% do total de pessoas), para o total de uma população com 1.200 estudados. Assim, obtendo uma pesquisa com 95,5% de confiança. Desta forma, buscando descobrir em proporção e escala o nível de desvalorização que estes trabalhadores sofrem.

Os pontos abordados nesta pesquisa foram nos âmbitos financeiro, saúde física e mental, ambiente de trabalho, jornadas de trabalho, integração e valorização do capital humano.

Quadro 1: Perguntas do questionário, ano de 2018

Questionário QVT

Pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos policiais militares do Estado de Goiás lotados na academia de polícia militar

1- Você se sente valorizado pela instituição em que trabalha? *

- ☐ Sim
- ☐ Não

2- Acredita que o salário e os benefícios que recebe é compatível com sua função? *

- ☐ Sim
- ☐ Não

3- Sua jornada de trabalho é satisfatória? *

- ☐ Sim
- ☐ Não

4- Na correria diária de trabalho, você consegue beber ao menos ½ litro de água? *

- ☐ Sim
- ☐ Não

5- Tem tido assistência psicológica, quando necessário? *

- ☐ Sim
- ☐ Não

6- Consegue praticar exercícios físicos durante a semana? *

- ☐ Sim, eu tenho tempo suficiente para colocar os exercícios em dias!
- ☐ Não, eu não gosto de me exercitar!
- ☐ Não, a minha rotina de trabalho é muito exaustiva!

7- Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar? *

- ☐ Muito baixa!
- ☐ Baixa!
- ☐ Média!
- ☐ Boa!
- ☐ Muito boa!

8- Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados? *

- ☐ Muito baixa!
- ☐ Baixa!
- ☐ Média!

- ☐ Alta!
☐ Muito alta!

9- Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores? *

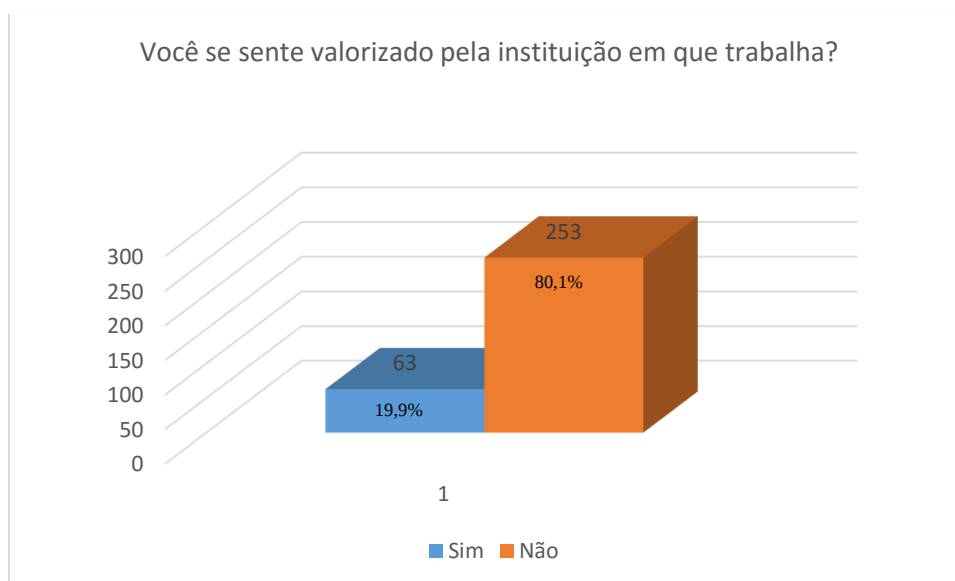
- ☐ Nada!
☐ Muito pouco!
☐ Médio!
☐ Muito!
☐ Completamente!

10- Você se sente estressado diariamente? *

- ☐ Nada!
☐ Muito pouco!
☐ Médio!
☐ Muito!
☐ Completamente!

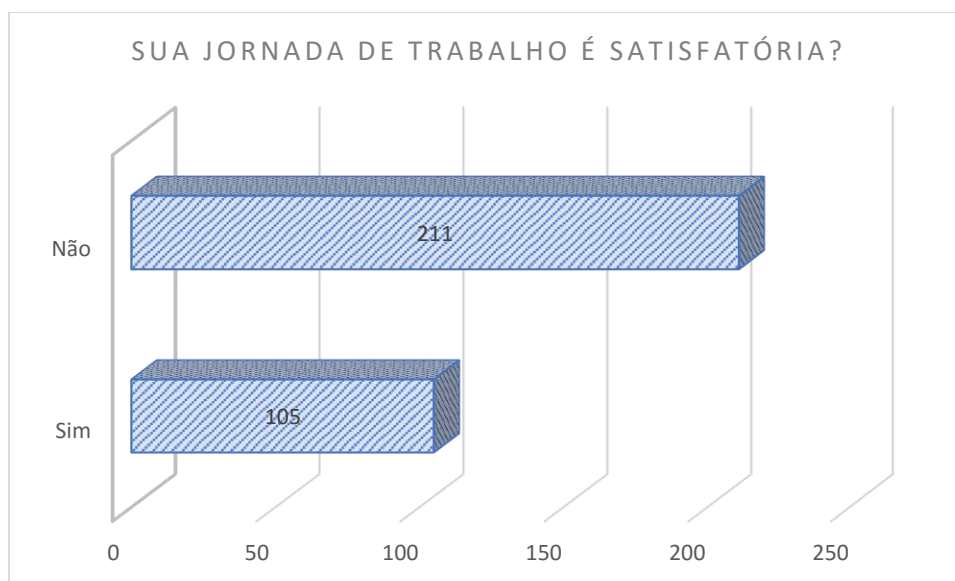
Fonte: SANTOS, Cácio Braga dos (2018)

Gráfico 1: Valorização na instituição de trabalho, ano de 2018



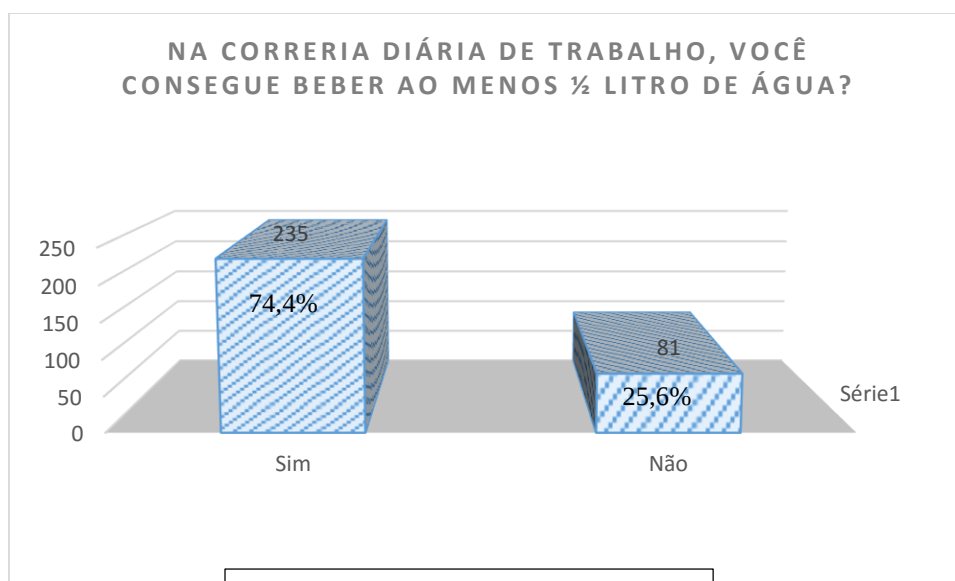
Fonte: SANTOS, Cácio Braga dos (2018)

De acordo com o gráfico acima, observa-se que 80,1% das pessoas, responderam que não se sentem valorizados pela instituição em que trabalha.

Gráfico 2: Jornada de trabalho, ano de 2018

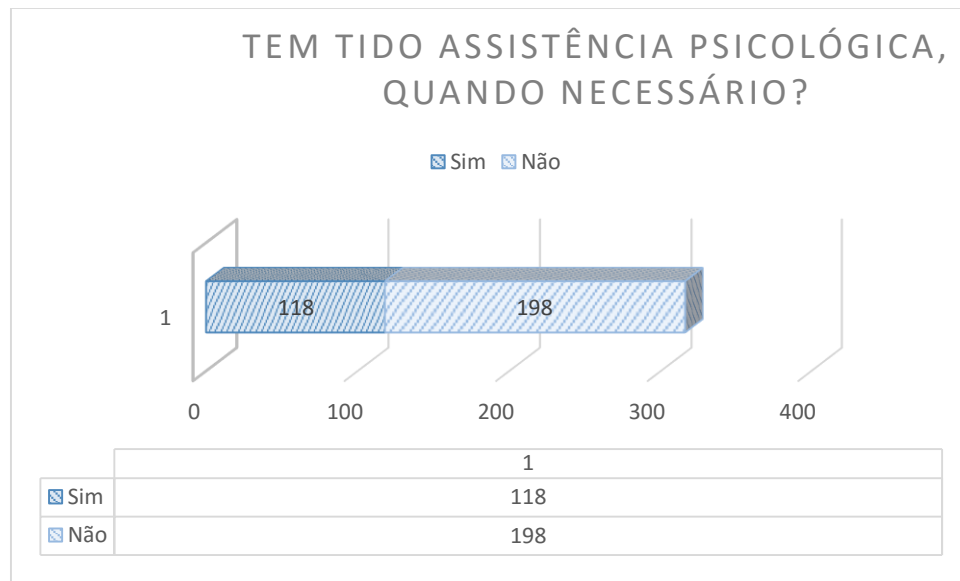
Fonte: SANTOS, Cácio Braga dos (2018)

Conforme o gráfico 2 pode-se concluir que 211 pessoas, que representa 66,8% do total de examinados, não se sentem satisfeitos com sua jornada de trabalho.

Gráfico 3: Bem-estar físico, ano 2018

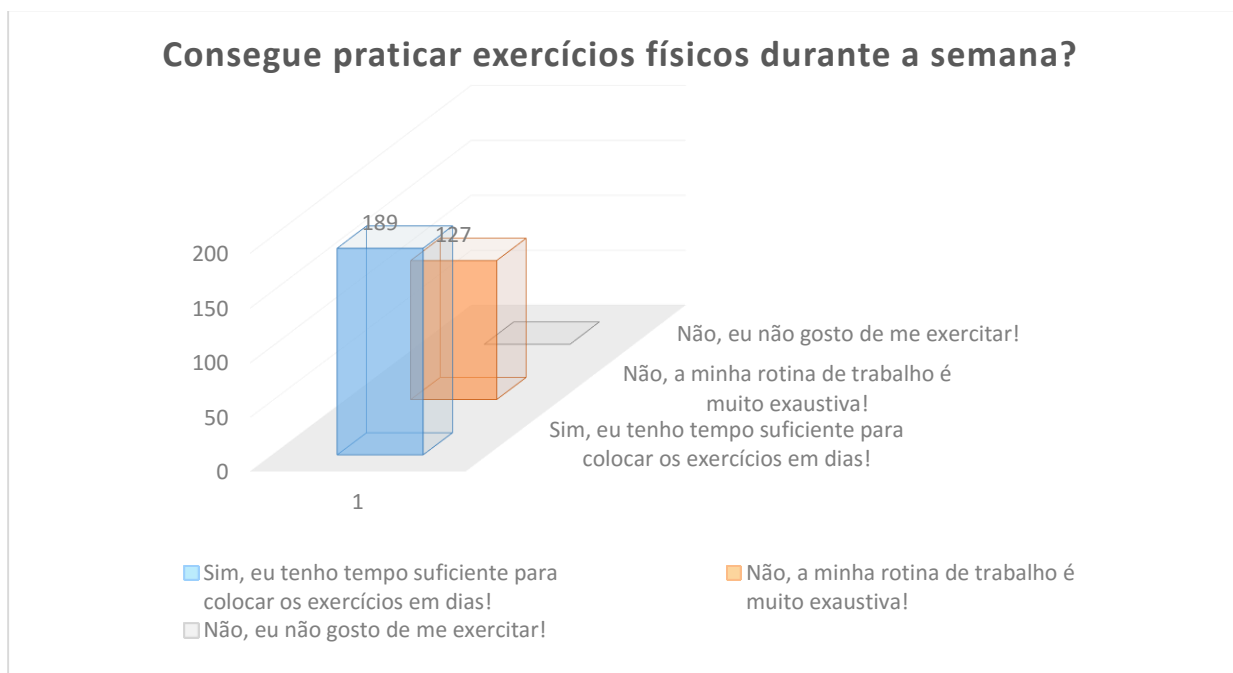
Fonte: SANTOS, Cácio Braga dos (2018)

O gráfico 3 aponta que mesmo com a grande correria que o trabalho gera no dia-a-dia, 74% dos examinados conseguem beber o mínimo de água diária que o nosso organismo necessita.

Gráfico 4: Assistência psicológica, ano 2018

Fonte: SANTOS, Cácio Braga dos (2018)

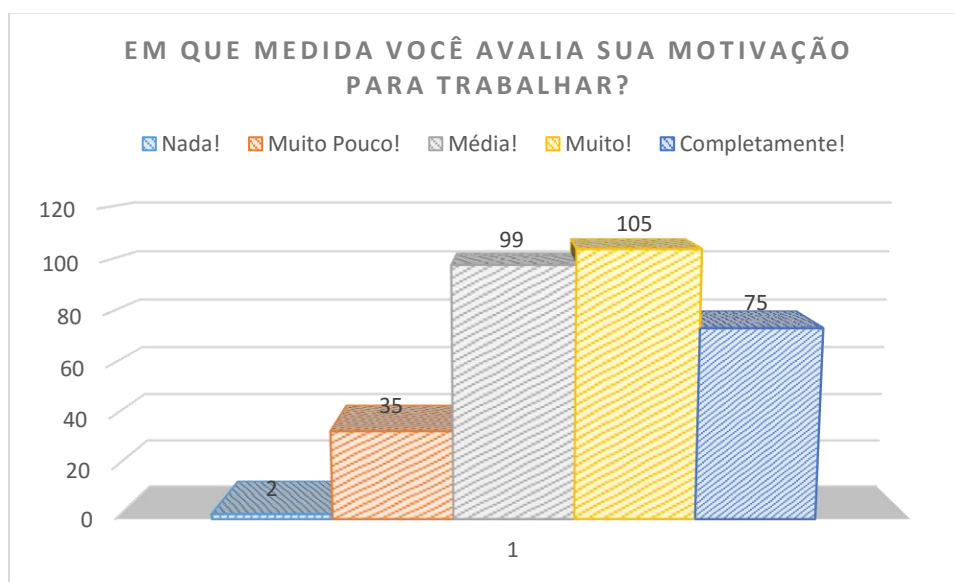
No gráfico 4 a maioria dos participantes, exatamente 62,7%, demonstraram a ausência de assistência psicológica quando necessário.

Gráfico 5: Exercícios físicos, ano 2018

Fonte: SANTOS, Cácio Braga dos (2018)

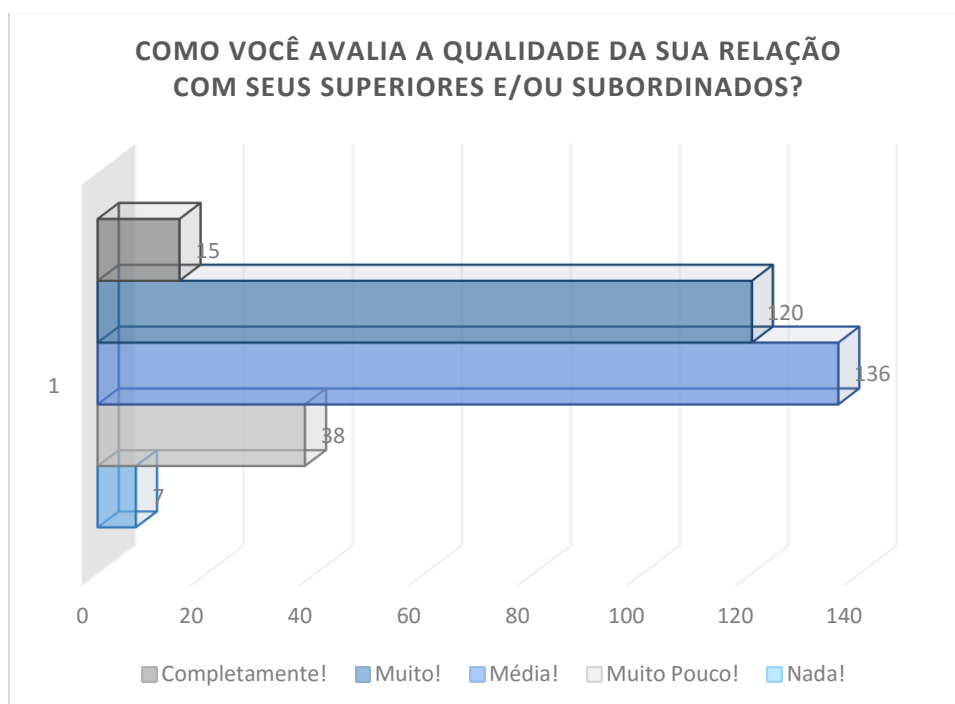
Verifica-se no gráfico 5 que 59,8% (189 pessoas) disseram que conseguem ter tempo suficiente para se exercitar, 40,2% (127 pessoas) proferiram que sua rotina de trabalho é exaustiva de mais, atrapalhando em sua vontade de se exercitar e ninguém se pronunciou dizendo que o motivo da falta de exercício é por falta de vontade.

Gráfico 6: Motivação de trabalho, ano 2018



Fonte: SANTOS, Cácio Braga dos (2018)

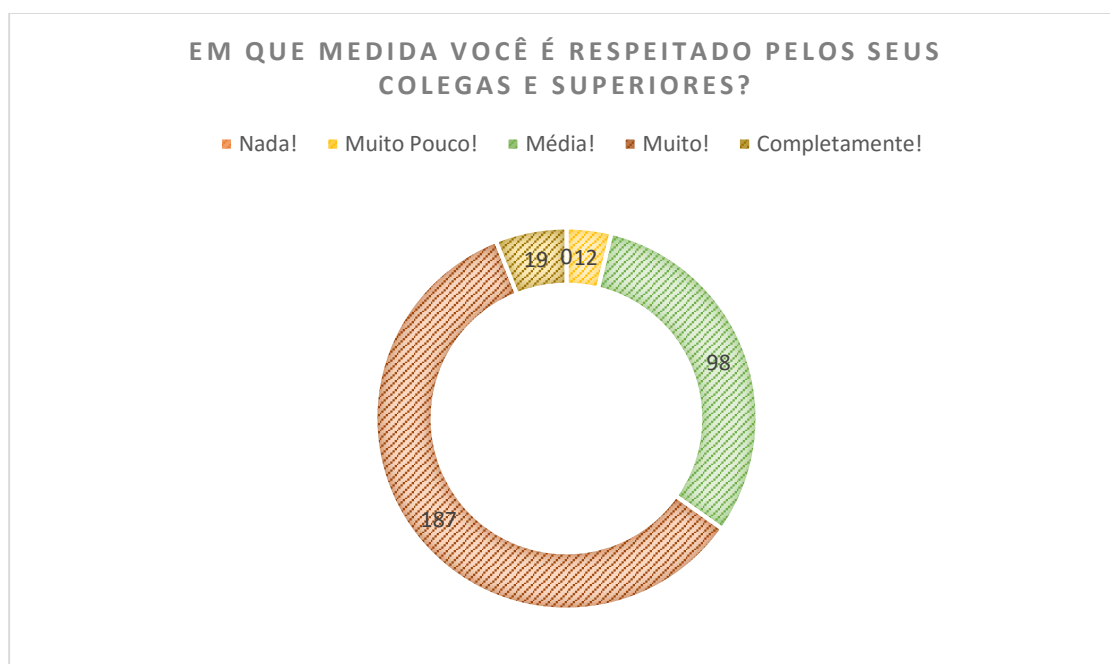
Quanto ao assunto de motivação para trabalhar, no gráfico 6, a maior parte revelou ter algum nível de motivação: média (99 pessoas, 31,3%), muito (105 pessoas, 33,2%) e completamente (75 pessoas, 23,7%). Uma pequena parte se manifestou tendo nada (2 pessoas, 0,6%) ou muito pouco (35 pessoas, 11,2%) de motivação.

Gráfico 7: Relação com superiores e subordinados, ano 2018

Fonte: SANTOS, Cácio Braga dos (2018)

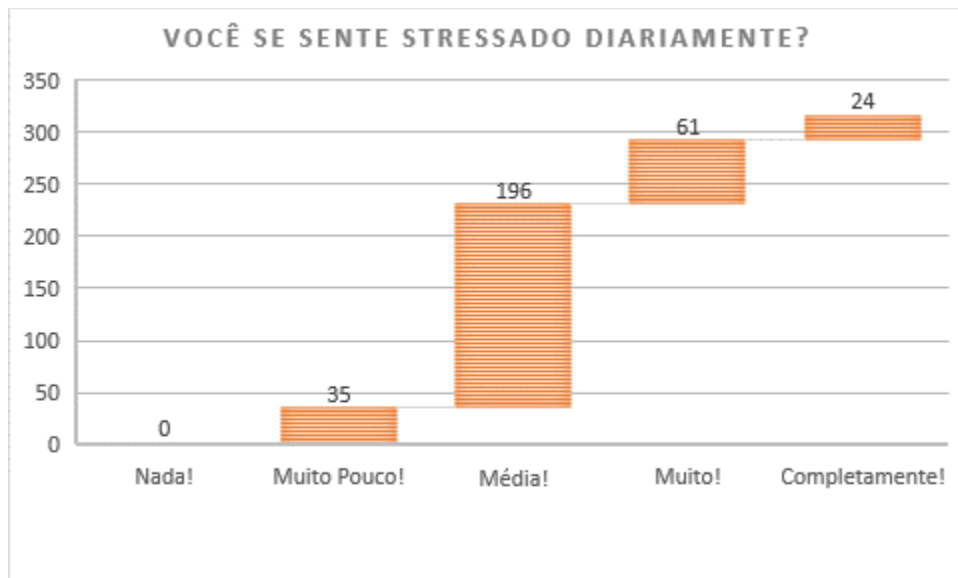
Observa-se no gráfico 7 que a maior parte das pessoas avalia sua relação com superiores e subordinados como mediana, exatamente 136 avaliados que corresponde à 43,1% do total. Para 37,9% (120 pessoas) essa relação é muito e para 4,7% (15 pessoas) é completamente eficaz. Ainda, para uma pequena parte essa boa relação não é tão ativa, 12,1% (38 pessoas) acham que é muito pouco e para 2,2% (7 pessoas) essa boa relação nem existe.

Gráfico 8: Respeito com colegas e superiores, ano 2018



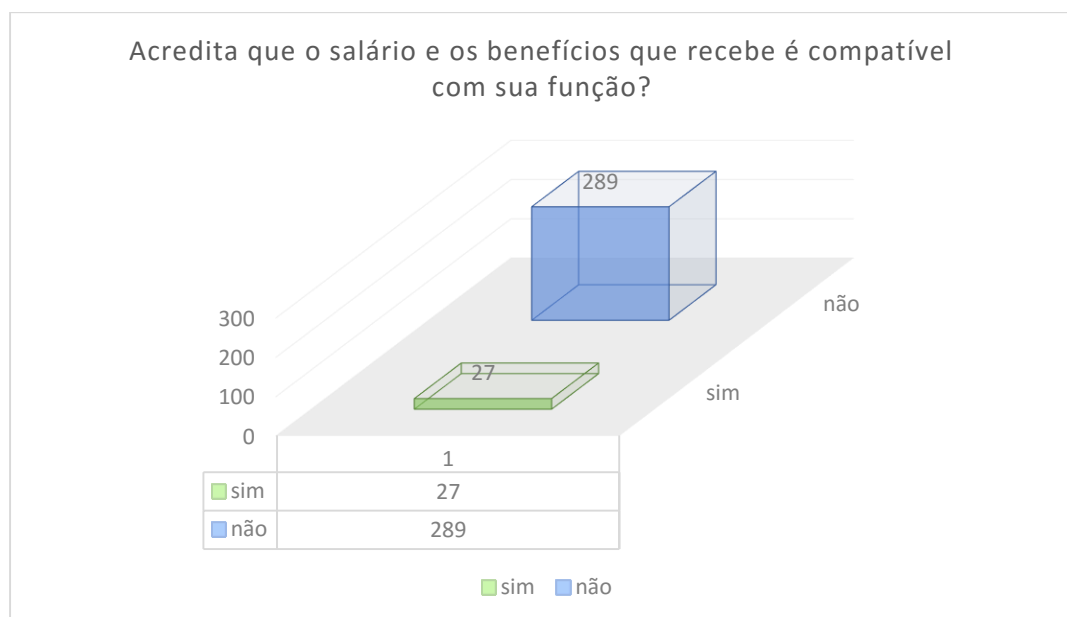
Fonte: SANTOS, Cácio Braga dos (2018)

No gráfico 8, vemos que a maior parte das pessoas avaliadas estão satisfeitas com a relação de respeito entre eles, seus colegas e superiores: Completamente respeitados 19 pessoas (representando 6% do total), muito respeitados 187 pessoas (representando 59,2% do total) e medianamente respeitados 98 pessoas (representando 31% do total). Uma minoria avalia como muito pouco 3,8% (12 pessoas) e nenhuma pessoa avaliou a falta total de respeito nessa relação de trabalho.

Gráfico 9: Stress diário, ano 2018

Fonte: SANTOS, Cácio Braga dos (2018)

Em análise do gráfico 9 se conclui que todos os trabalhadores avaliados se sentem estressados no fim dia. Alguns muito pouco (35 pessoas, 11,1%), medianamente (196 pessoas, 62,2%), muito estressado (61 pessoas, 19,1%) e completamente estressados (24 pessoas, 7,6%).

Gráfico 10: Benefícios e salários, ano 2018

Fonte: SANTOS, Cácio Braga dos (2018)

No gráfico 10 a insatisfação quanto aos benefícios e salários oferecidos pela instituição está na maior parte dos policiais militares que responderam o questionário. Onde, 91,4% responderam que não há, essa satisfação e, 8,6% que se sentem contentados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o propósito inicial deste trabalho, que era examinar se há aplicações de QVT dentro da polícia militar do Estado de Goiás e a satisfação dos servidores, considerando-se especificamente no Comando da Academia de Polícia Militar (CAPM), verifica-se que existe uma insatisfação coletiva, em 50% de toda pesquisa.

Em síntese, a PM consegue satisfazer a metade dos seus colaboradores nos seguintes aspectos: bem-estar físico, em incentivo para exercícios físicos, na motivação para irem trabalhar, nas relações e respeito entre os colegas e superiores. Em contrapartida, a insatisfação vem por meio: da jornada de trabalho, assistência psicológica, sentimento de valorização, estresse diário e reconhecimento financeiro.

A qualidade de vida no trabalho e a motivação estão diretamente ligadas a satisfação e ao bem-estar dos funcionários. A insatisfação de uma equipe de trabalho será altamente prejudicial para evolução e produtividade da unidade policial. Após a pesquisa de campo observa-se que a organização falha em pontos importantes da QVT de seus policiais militares, o que pode influenciar na otimização e na qualidade do policiamento metropolitano.

REFERÊNCIAS

- CAMPOS, V. F. **TQC - Controle da qualidade total**. 2. ed. São Paulo: Bloch, 1992.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas** - 2. Ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004.
- FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. 2ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- FERNANDES, E. C.; BECKER, J. **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): a realidade dos CPD's**. 3. Ed. In ANPAD. Anais... Belo Horizonte: ANPAD, 1988.

GUEST, R. H. **“Quality of work life: learning from Torrytown.”** Harvard Business Review, julho-agosto, 1979.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Teoria geral da administração: da escola científica a competitividade na economia globalizada.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

SANT’ANNA, A. S.; KILIMNIK, Z. M. **“Qualidade de vida no trabalho – Abordagens e fundamentos”.** Elsevier Editora Ltda. Rio de Janeiro, Ed. 6., 2011.

VIEIRA, D. F. V. B.; HANASHIRO, D. M. M. **“Visão introdutória de qualidade de vida no trabalho”.** Revista Gaúcha de Enfermagem, Porto Alegre, ed. 11, n.2, 1990.

WALTON, R. **“Quality of work life: What is it?”** Sloan Management Review, ed. 15, n. 1, dezembro de 1973.

WESTLEY, W. A. **“Problems and solutions in the quality of working life”.** Human Relations, ed. 32, n. 2. fevereiro de 1979.