

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: AVALIAÇÃO DA SATISFAÇÃO DE POLICIAIS MILITARES

QUALITY OF LIFE AT WORK: ASSESSMENT OF MILITARY POLICE OFFICER SATISFACTION

NETO, Jaime Jacob ¹
BORBA, Geyson Alves ²

RESUMO

Esta pesquisa tem por objetivo geral avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos policiais militares do 2º Comando Regional de Polícia Militar do Estado de Goiás (2º CRPM), sediado na cidade de Aparecida de Goiânia/GO, utilizando-se, para tanto, de questionário aplicado ao efetivo daquela unidade, a fim de medir o grau de satisfação com o trabalho, a jornada de trabalho, o reconhecimento, a remuneração, condições do ambiente de trabalho e outros fatores relacionados a qualidade de vida. Os resultados mostram que os policiais militares respondentes demonstram satisfação quando avaliam fatores ligados ao desempenho deles – autonomia, tomada de decisão e importância das tarefas realizadas - e de modo contrário demonstram indiferentes em suas respostas acerca da satisfação daquilo que depende da Instituição: escala de serviço, jornada de trabalho, condições de trabalho, e etc. A conclusão da pesquisa ficou prejudicada pela pequena adesão de respondentes, onde parecer ter tido o engajamento de apenas um terço.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Polícia Militar. Satisfação.

ABSTRACT

This research has the general objective of evaluating the Quality of Life at Work (QLW) of the military police officers of the 2nd Regional Military Police Command of the State of Goiás (2nd CRPM), based in the city of Aparecida de Goiânia/GO, using, for both, of a questionnaire applied to the staff of that unit, in order to measure the degree of satisfaction with the work, the working day, recognition, remuneration, conditions of the work environment and other factors related to quality of life. The results show that the responding military police officers show satisfaction when evaluating factors related to their performance - autonomy, decision-making and importance of the tasks performed - and, on the contrary, they are indifferent in their answers about the satisfaction of what depends on the Institution: scale of service, working hours, working conditions, etc. The conclusion of the survey was hampered by the small number of respondents, who seem to have had the engagement of only one third.

Keywords: Quality of Life at Work. Military police. Satisfaction.

¹ Aluno do Curso de Formação de Oficiais do Comando da Academia da Polícia Militar de Goiás – CAPM, jaime.jacobneto@gmail.com; Goiânia – GO, maio de 2022.

² Professor orientador: Tenente Coronel QOPM, subcomandante do Comando da Academia da Polícia Militar de Goiás CAPM, geysomborba@hotmail.com, Goiânia – GO, maio de 2022.

1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa tem por objetivo geral avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos policiais militares do 2º Comando Regional de Polícia Militar do Estado de Goiás (2º CRPM). Este grande comando da instituição foi escolhido por ser sediado no segundo maior município do Estado de Goiás, Aparecida de Goiânia, limítrofe à capital Goiânia e por contar com um número de 550 policiais militares ativos para o serviço fim. O termo QVT foi utilizado para descrever os aspectos humanos e ambientais negligenciados pelas sociedades industriais, em função dos avanços tecnológicos, da produtividade e do crescimento econômico (WALTON, 1973 apud FERNANDES, 1996).

Sendo assim, este estudo pretende, especificamente, subsidiar os gestores acerca de fatores geradores de satisfação e motivação dos servidores em relação ao local de trabalho e as atividades desempenhadas na ocupação, de modo que sirva como diagnóstico para o Comando Regional na implementação de políticas de valorização do policial militar sob a sua gestão. Uma vez que o bem estar do profissional pode ser fator preponderante para o alcance dos resultados na área de segurança pública, haja vista os recursos humanos serem o cerne de uma organização, esta pesquisa pode contribuir, significativamente, para a consecução dos objetivos da Instituição.

O critério utilizado para aferir a QVT dos policiais do 2º CRPM é o modelo de Richard Walton (1973), estudioso norte-americano considerado o primeiro autor a desenvolver estudos na seara organizacional sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 2012). Em seu modelo, Walton sugere oito categorias que enfatizam os fatores de influência na QVT, sendo eles: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso das capacidades, oportunidade de crescimento, integração social, constitucionalismo, trabalho e o espaço de vida e relevância social.

Para tanto, a pesquisa, de caráter descritivo, será desenvolvida de duas formas: a primeira deverá apresentar os principais conceitos atinentes à qualidade de vida no trabalho, bem como aos fatores ocupacionais do policial militar; a segunda, com abordagem quantitativa, ocorrerá através de coleta de dados por meio de questionário aplicado aleatoriamente aos policiais militares que fazem parte do efetivo do 2º CRPM, os quais deverão responder a perguntas elaboradas seguindo o modelo de Walton, para que seja possível aferir a qualidade de vida no trabalho daqueles profissionais.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Com a finalidade de facilitar a compreensão do tema deste trabalho, é indispensável registrar alguns apontamentos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, bem como sobre os fatores ocupacionais envolvendo a atividade policial militar, para, depois, analisar cuidadosamente os dados obtidos na pesquisa feita junto ao efetivo do 2º CRPM.

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Os estudos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), segundo Rodrigues (2014), tiveram início na década de 1950, na Inglaterra, tendo-se intensificado a partir do final da década de 1970, nos Estados Unidos, quando os americanos focaram nas melhorias dos seus modelos de gestão. Esses estudos propiciaram novas ações voltadas à gestão de pessoas e processos, direcionada ao bem-estar social dos seus colaboradores.

De acordo com Santos (2012, p. 321), a QVT é caracterizada pela humanização do trabalho e pela responsabilidade social, englobando as necessidades e aspirações do trabalhador na reestruturação dos cargos e nas novas formas de organizar o ambiente laboral, aliado à formação de equipes com autonomia e melhoria do ambiente organizacional.

Para corroborar a definição de QVT, relevantes são as considerações feitas por Sant`Anna e Kilimnik (2011, p. 9), segundo os quais a QVT é entendida como um movimento de reação ao rigor dos métodos tayloristas e, conseqüentemente, como um instrumento que tem por objetivo propiciar uma maior humanização do trabalhador, o aumento do bem estar no trabalho e uma maior participação dos mesmos nas decisões e problemas do trabalho.

Conforme já mencionado anteriormente, Richard Walton, reconhecido por ser o primeiro estudioso a se aprofundar sobre o tema QVT, faz correlação entre a produtividade e a importância da satisfação e da motivação dos colaboradores (FERNANDES, 1996). O referido autor criou um modelo que permite avaliar a satisfação do trabalhador, através de oito critérios que podem ser definidos da seguinte forma: 1) compensação justa e adequada (remuneração e equidade); 2) condições de trabalho (jornada de trabalho e ambiente); 3) uso e desenvolvimento de capacidades (autonomia, habilidades e informações); 4) oportunidade de crescimento e segurança (carreira, crescimento e segurança); 5) integração social à organização (sem preconceitos, relacionamento e comunidade); 6) constitucionalismo (direitos, privacidade e liberdade); 7) trabalho e espaço total de vida (tempo entre família e trabalho); 8) relevância social da vida no trabalho (valorização, imagem, responsabilidade social).

O modelo de Walton é considerado o mais amplo em relação aos modelos já existentes e será utilizado como base para obtenção dos dados da presente pesquisa, pelo fato da possível mensuração da qualidade de vida no trabalho, segundo a percepção dos colaboradores, em seus oito critérios definidos com total abrangência aos indicadores que são considerados de maior relevância para a Qualidade de Vida no Trabalho dentro da organização.

Para Walton (1973, apud FERNANDES, 1996), os critérios apresentados são indicados para que a organização descubra se os colaboradores estão satisfeitos e motivados em relação ao ambiente de trabalho; uma vez que, segundo o autor, a satisfação e a motivação dos trabalhadores são garantia de maior produtividade e eficácia dentro da organização.

Destarte, é necessário identificar as diversas formas de manter o controle da relação entre as pessoas e as organizações, pois assim é possível desempenhar uma estratégia especial para aprimorar ou eliminar as variáveis apresentadas de descontentamento. Neste sentido, Caldeira e Pedroso (2010) ressaltam que as condições físicas do trabalho não são os únicos fatores que importam para a melhoria da QVT, porquanto as condições sociais e psicológicas também são de suma importância.

A Organização Mundial da Saúde (OMS, 1948) define a saúde “[...] como sendo um estado completo de bem estar físico, mental e social e não apenas a ausência da afecção ou doença”. Desse ponto de vista, a definição de saúde passa de um aspecto estritamente biológico para uma visão associada por fatores biológicos, mentais e sociais. A saúde é um direito fundamental da pessoa, que deve ser assegurado sem distinção de raça, de religião e condição socioeconômica. Portanto, é um valor coletivo, um bem de todos, devendo cada um gozá-la individualmente e também desfrutar de saúde e bem estar em seu ambiente social.

Medeiros (2007) é outro estudioso que relata que as condições que propiciam a QVT influenciam diretamente o trabalhador. Portanto, percebe-se que a preocupação com a eficácia organizacional e a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho é de grande importância no desempenho da carreira do colaborador, e isso pode ser tranquilamente estendido também ao ambiente policial militar.

Com efeito, é sabido que não somente as organizações privadas, mas também as públicas têm preocupações voltadas a promover o aumento da QVT de seus profissionais, traçando estratégias que visem obter o aumento do envolvimento dos funcionários nos processos de trabalho, pautadas nos engajamentos tayloristas e fordistas, descentralização das decisões, diminuição de rigidez, orientação democrática, ambiente físico seguro e acolhedor, além de qualidades de trabalhos apropriados para gerar satisfação, oportunidade de crescimento e desenvolvimento pessoal (MONACO E GUIMARÃES, 2000).

Para Pereira, Teixeira e Santos (2012), o aumento das preocupações relativas à QVT vem de um movimento relacionado com as ciências humanas e biológicas, no sentido de ressaltar a importância do controle desses sintomas e a diminuição da mortalidade ou o aumento da expectativa de vida do indivíduo.

2.2. FATORES OCUPACIONAIS DO POLICIAL MILITAR

A partir de agora, trataremos sobre a QVT aplicada ao ambiente policial militar, bem como dos fatores ocupacionais inerentes ao profissional da segurança pública.

Um ambiente de trabalho saudável fomenta práticas positivas na prestação do serviço policial à sociedade, por ser uma atividade com alto teor de estresse. Nesse sentido, ambientes insalubres e sem as mínimas condições de higiene para atender as necessidades básicas do policial, associados a um clima organizacional persecutório, desencadeiam uma série de fatores que contribuem para o adoecimento destes profissionais e o conseqüente afastamento de suas funções. Tudo isso acarreta no problema provocado pela falta de efetivo nos dias atuais, o que leva o gestor a enfrentar sérios problemas na gestão na sua unidade.

Nas lições de Omena e Alves (2007), os desgastes emocionais a que os policiais militares são submetidos nas relações com o trabalho, considerado de alto risco, são um fator muito significativo e que determina alguns transtornos relacionados ao estresse, síndrome de *burnout*, doenças psicossomáticas etc. Em suma, por estar constantemente exposto a agentes estressores relacionados ao seu fazer profissional, o policial militar apresenta maior vulnerabilidade, de modo a comprometer sua produtividade na demanda do trabalho. Como resposta, pode desenvolver alguns sintomas geralmente identificados como irritabilidade, nervosismo, alteração de humor, dentre outros.

Em verdade, muitos dos problemas de saúde desenvolvidos pelo policial chegam de forma silenciosa, podendo levar anos para se manifestarem, tornando-se difícil o tratamento destas patologias (RODRIGUES, 2008). Por esta razão, Añez (2003) afirma que o estilo de vida inadequado e a ausência de saúde mental podem contribuir de forma impresumível para as condições de QVT do policial militar, tornando-se menos produtivo para as organizações, acarretando condições negativas, distribuídas entre seu trabalho e o contexto de seu cotidiano, assim refletindo conseqüências e reações por parte do indivíduo para dentro do ambiente de trabalho, podendo então apresentar menor satisfação e estar mais propenso ao absenteísmo.

Diante disso, a implementação de ações proativas visando às necessidades básicas de policiais militares concernentes à QVT deve ser uma prioridade e preocupação constante dos

gestores/comandantes no dia-a-dia, como forma de buscar a valorização profissional, o bem-estar do policial e sua satisfação com o ambiente de trabalho e com a ocupação, a fim de melhor desempenhar a função de promover a segurança da sociedade.

É que, segundo Fernandes (1996), o uso do conhecimento e da técnica sobre QVT deve ter, justamente, o intuito de promover melhorias de trabalho e na organização psicossocial do funcionário dentro e fora do seu ambiente organizacional. Assim sendo, uma forma de propiciar tais melhorias na Instituição da Polícia Militar é por meio de ações voltadas à satisfação do policial militar para a consecução em excelência do serviço de polícia ostensiva e garantidor da ordem pública.

Em outras palavras: ao viabilizar o aumento da satisfação interna, além de possibilitar aos policiais maior motivação e melhor qualidade de vida em seu trabalho, o gestor obterá êxito na organização laboral e na melhor qualidade nos resultados do serviço de sua tropa.

Pelo que se pôde averiguar até aqui, é de se dizer que o policial militar precisa se sentir valorizado e reconhecido pela sociedade e principalmente pela instituição, através de posicionamentos voltados à proteção dos direitos humanos, respeito aos direitos fundamentais, promoção da cidadania e da dignidade da pessoa humana, bem como à otimização dos recursos materiais, humanos e financeiros da instituição, constituindo, portanto, ações que contribuem positivamente para a QVT.

Por isso, espera-se que o presente estudo possibilite ao Comando do 2º CRPM a tomada de ações voltadas à melhoria das condições de trabalho a partir das informações coletadas junto ao efetivo, de modo a aparar as possíveis arestas que levam o policial a não estar satisfeito com o seu ambiente de trabalho.

3 METODOLOGIA

Para alcançar o objetivo desta pesquisa foi necessário antes de tudo fazer um levantamento bibliográfico acerca da concepção de Qualidade de Vida do Trabalho, e posteriormente, selecionar a região de Aparecida de Goiânia como o *locus* da pesquisa, haja vista o prazo para a realização do estudo e o fator da proximidade das Unidades policiais militares com o Comando da Academia de Polícia Militar para colocar em prática a pesquisa de campo.

Após a escolha do modelo proposto por Walton pelos motivos expostos no item 2.1 deste trabalho, elaborou-se um questionário com perguntas que buscaram, inicialmente, traçar

o perfil social do respondente e, após, levantarem informações referentes a satisfação com a remuneração, escala de serviço, jornada de trabalho, reconhecimento institucional, condições de trabalho, salubridade, cansaço, jornada e remuneração de serviço extra, e também a autossatisfação com uso de tecnologia, tomada de decisão, autonomia, uso de suas capacidades e prática de atividades físicas.

O questionário foi disponibilizado via *Google Forms* (presente no Apêndice A) aos policiais militares do 2º CRPM entre os dias 03 e 17 de maio de 2022, por intermédio da Seção de Planejamento Operacional, que encaminhou via Sistema Eletrônico de Informações às unidades subordinadas. Obteve-se um total de 65 respostas, número abaixo do esperado, tendo em vista que são 550 policiais militares ativos lotados naquele Comando Regional.

Após as respostas, foram elaborados gráficos para quantificar e interpretar a QVT a partir do referencial teórico alcançado na revisão de literatura desta pesquisa.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A escolaridade dos entrevistados ficou estabelecida da seguinte maneira: 60% possuem curso superior; 23,1% possuem especialização; 1,5% possuem mestrado; 3,1% possuem curso superior incompleto e 12,3% possuem o ensino médio. Não foi registrado nenhum doutorado entre os respondentes. A maioria dos respondentes possui curso superior, por ser um requisito de admissibilidade aos quadros de ingresso na carreira policial militar do Estado de Goiás a partir do ano de 2005, que a primeira turma concluiu o curso de formação de praças com nível superior.

Quanto à faixa etária dos respondentes ficou estabelecida da seguinte forma: 52,3% possuem de 40 a 49 anos; 16,9% estão na faixa etária entre 30 e 34 anos; 15,4% possuem de 25 a 29 anos; 12,3% têm entre 35 e 39 anos e, por fim, 3,1% declararam ter entre 50 e 54 anos. Isto demonstra que o efetivo está, principalmente, na faixa dos 40 a 49 anos.

4.1 FATORES ESTRUTURANTES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO OU DETERMINADOS PELA INSTITUIÇÃO

Denominamos de fatores estruturantes da Qualidade de Vida no Trabalho aqueles que estão estabelecidos pela Instituição e que não dependem do envolvimento dos servidores para a mudança ou alteração das condições ou disposições existentes (Fagundes, 1996).

Com relação à remuneração, 31,8% declararam estar satisfeitos com o seu salário; 31,8% disseram não estar satisfeitos nem insatisfeitos com sua remuneração; 25,8% se declararam insatisfeitos; 9,1% estão muito satisfeitos e 1,5% não opinaram sobre seus vencimentos.

A remuneração do policial militar é um dos fatores de influência elencados por Walton (1973, apud FERNANDES, 1996) como um critério de satisfação na QVT, devendo ser ela justa e adequada. Ressalta-se que a remuneração de um policial militar que ingressa na PMGO é uma das melhores do país.

Com relação ao reconhecimento da instituição ao trabalho dos participantes, obteve-se que: 32,3% estão satisfeitos; 26,2% nem satisfeitos nem insatisfeitos; 26,2% se declararam insatisfeitos e 15,4% disseram estar muito insatisfeitos, conforme ilustrado no gráfico abaixo.

Gráfico 1: Reconhecimento da instituição acerca do trabalho realizado



(Fonte: pesquisa dos autores, 2022.)

Em relação a este quesito, os dados apresentados levam a crer na existência de um conflito de isonomia interpessoal no efetivo desse comando, considerando os critérios de aferição da QVT pelo modelo de Walton. Este conflito, segundo o autor, é negativo, no que diz respeito ao uso das capacidades e oportunidade de crescimento.

Gráfico 2: Satisfação com a escala de serviço

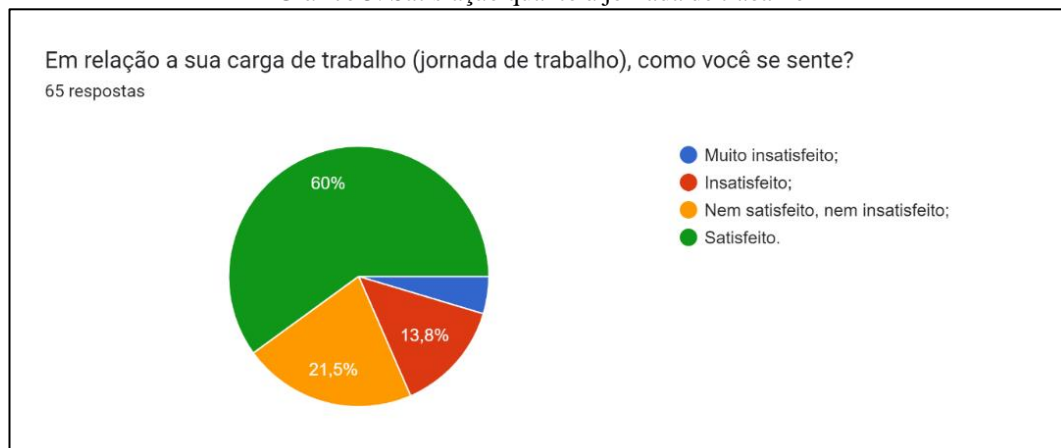


(Fonte: pesquisa dos autores, 2022.)

Com relação à escala de serviço, 67,7% responderam estar satisfeitos com sua escala de serviço; 23,1% disseram não estar satisfeitos nem insatisfeitos; 6,2% estão insatisfeitos com a escala e 3,1% afirmaram estar muito insatisfeitos.

A satisfação neste critério é um fator positivo da QVT. Segundo Walton (1973, apud FERNANDES, 1996), o trabalho e o espaço de vida fora dele devem ser compatíveis, pois possuem relevância social ao policial e sua família. Este dado guarda estreita relação com o próximo quesito, relativo à jornada de trabalho, conforme demonstrado pelo gráfico a seguir.

Gráfico 3: Satisfação quanto à jornada de trabalho



(Fonte: pesquisa dos autores, 2022.)

Como se vê, ao serem perguntados como se sentem em relação à jornada de trabalho, 60% dos policiais declararam estar satisfeitos; 21,5% nem satisfeitos nem insatisfeitos; 13,8% disseram estar insatisfeitos e 4,6% estão muito insatisfeitos com sua jornada de trabalho.

Este é mais um critério positivo na QVT, pois corresponde à compensação justa e adequada entre trabalho e o espaço de vida, além da já mencionada relevância social.

Gráfico 4: Satisfação quanto ao uso de tecnologia

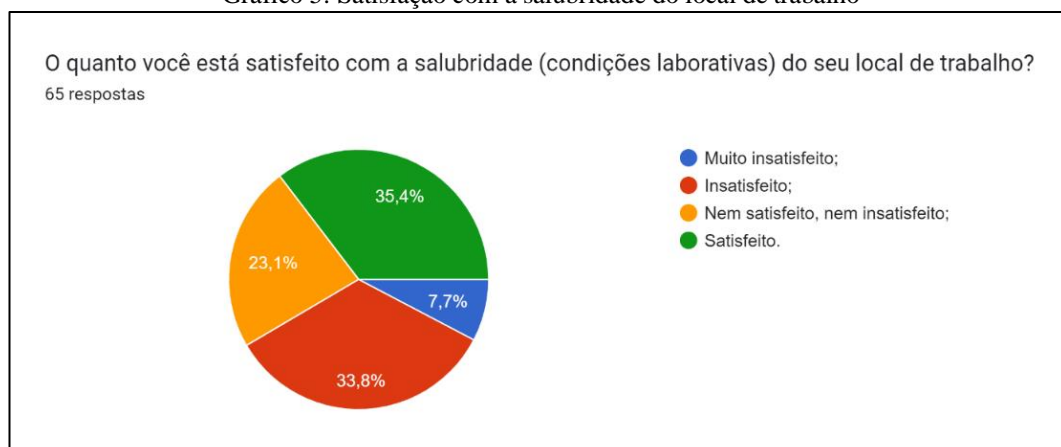


(Fonte: pesquisa dos autores, 2022.)

Na pergunta sobre o uso de equipamentos tecnológicos no seu trabalho, 33,8% dos policiais militares responderam estar satisfeitos; 26,2% se declararam insatisfeitos; 23,1% nem satisfeitos nem insatisfeitos e 16,9% afirmaram estar muito insatisfeitos.

Esse dado corresponde ao quesito condições de trabalho como instrumento de mensuração da QVT (1973, apud FERNANDES, 1996). O policial militar do Estado de Goiás utiliza vários sistemas informatizados no seu cotidiano, desde o registro de sua escala de serviço, bem como os registros das ocorrências policiais e registros de Termo Circunstanciado de Ocorrência (TCO) junto ao sistema Projudi do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás (TJGO).

Gráfico 5: Satisfação com a salubridade do local de trabalho



(Fonte: pesquisa dos autores, 2022.)

Consoante se observa pelo gráfico acima, ao serem indagados sobre a salubridade do local de trabalho, 35,4% dos respondentes declararam estar satisfeitos; 33,8% responderam estar insatisfeitos; 23,1% nem satisfeitos nem insatisfeitos e 7,7% responderam que se sentem muito

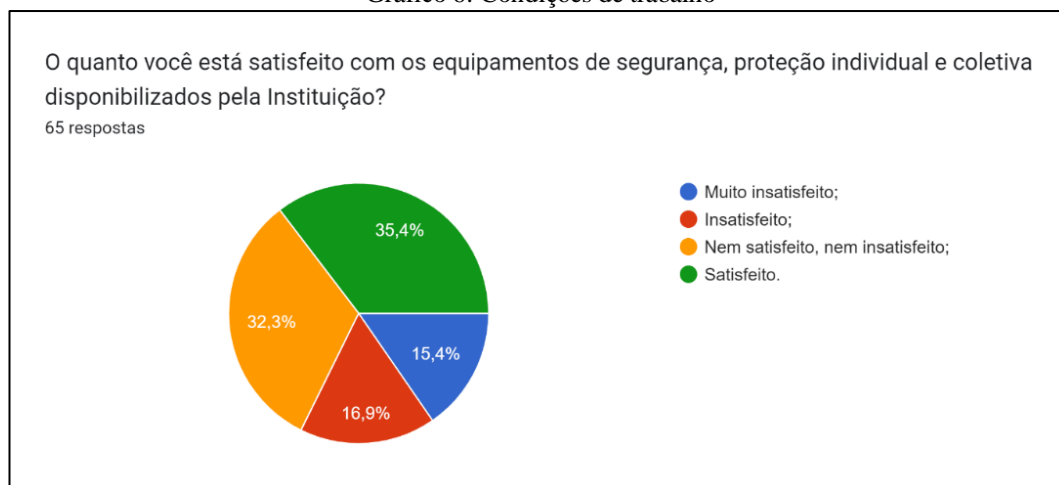
insatisfeitos.

Esse dado reflete na QVT referente às condições de trabalho, pois ambientes mal iluminados, com mofo, mal arejados e climatizados, péssimas instalações de banheiros e alojamentos, proporcionam um mal-estar no policial para um melhor desempenho de suas funções (OMENA E ALVES, 2007)

Segundo Maximiliano (2007), quanto maior a satisfação do funcionário, maior será a Qualidade de Vida no Trabalho desse trabalhador. Isso porque os funcionários podem estar mais ou menos satisfeitos, não apenas com os fatores motivacionais e higiênicos, mas também com outros fatores, como a sua própria educação formal, vida familiar e oportunidades para desfrutar de atividades culturais e sociais. Estes dois últimos estão claramente fora do ambiente de trabalho. No entanto, é inegável seu papel na saúde psicológica e na produtividade dos funcionários de todos os níveis.

Em relação às condições que a Polícia Militar de Goiás oferece aos policiais para que realizem suas funções, os participantes assim responderam: 35,4% satisfeitos; 32,3% nem satisfeitos nem insatisfeitos; 16,9% insatisfeitos e 15,4% muito insatisfeitos, de acordo com o que está ilustrado no gráfico abaixo.

Gráfico 6: Condições de trabalho

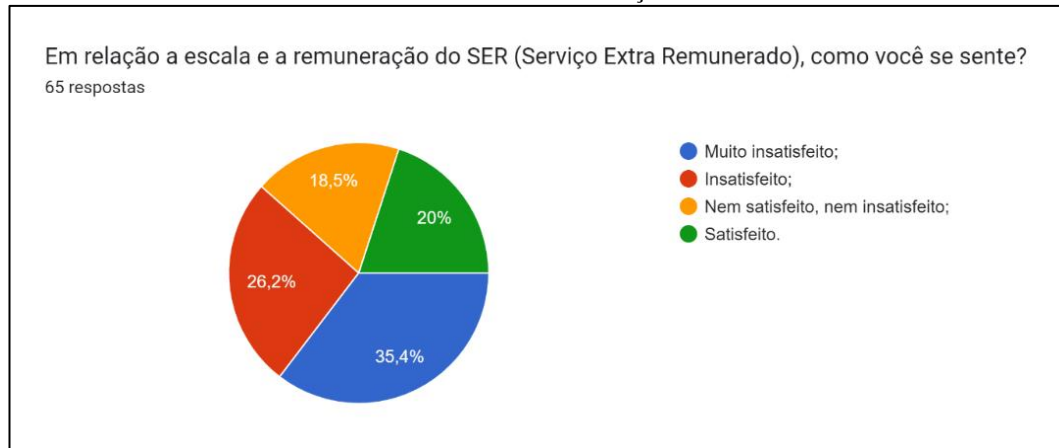


(Fonte: pesquisa dos autores, 2022.)

Ressalta-se que hoje o policial militar do Estado de Goiás tem cautela própria de pistola calibre .40 ou 9mm em seu nome, bem como colete de proteção balístico. Os veículos de patrulhamento urbano são de plataforma média do tipo SUV (Duster), patrulhamento rural e especializado do tipo caminhonete, os quais proporcionam um melhor bem-estar ao policial e ao cidadão que necessita ser transportado nos cubículos desses veículos, condições sob a ótica da QVT relacionadas ao espaço de vida do policial.

Com relação às escalas e remunerações do Serviço Extra Remunerado (SER), 35,4% declararam estar muito insatisfeitos; 26,2% afirmaram estar insatisfeitos; 20% estão satisfeitos e 18,5% nem satisfeitos nem insatisfeitos. Vejamos:

Gráfico 7: Escala e remuneração do SER



(Fonte: pesquisa dos autores, 2022.)

No ano de 2006, o Governo do Estado de Goiás editou a lei nº 15.949, que passou a reconhecer o direito aos militares goianos de pagamento de uma ajuda de custo referente aos serviços prestados de forma extraordinária.

A Portaria 0232/2019 – SSPGO, em seu Artigo 4º limita-se o quantitativo individual máximo a ser trabalhado mensalmente em 192 horas, devendo o Gestor primar pela equidade na distribuição de escalas resguardando o período de descanso regulamentar de cada servidor.

No ponto, faz-se a ressalva de que a presente pesquisa foi realizada entre os dias 03 e 17 de maio do ano de 2022 e que, no dia 30 de maio de 2022, o Governo do Estado anunciou um reajuste de 20% sobre o valor da hora extra trabalhada pelo policial militar. Consequentemente, esse dado ficou prejudicado quanto ao objetivo proposto.

4.2. A AUTOSSATISFAÇÃO DOS POLICIAIS MILITARES A PARTIR DA ENVOLVIMENTO COM A OCUPAÇÃO

Foi perguntado aos participantes como eles consideram o cansaço em relação ao exercício profissional e 36,9% declararam nem satisfeitos nem insatisfeitos; 33,8% disseram estar insatisfeitos; 18,5% responderam estar satisfeitos e 10,8% muito insatisfeitos.

Gráfico 8: Cansaço provocado pelo trabalho



(Fonte: pesquisa dos autores, 2022.)

Nessa análise, há uma preocupação no quesito proposto por Walton (1973. Apud FERNANDES, 1996) quanto ao uso das capacidades em relação à fadiga física e mental provocada pela atividade policial militar, provavelmente somada às exaustivas escalas de serviço extra remunerado a que se submetem os policiais em seus horários de folga.

Gráfico 9: Uso de suas capacidades no trabalho



(Fonte: pesquisa dos autores, 2022.)

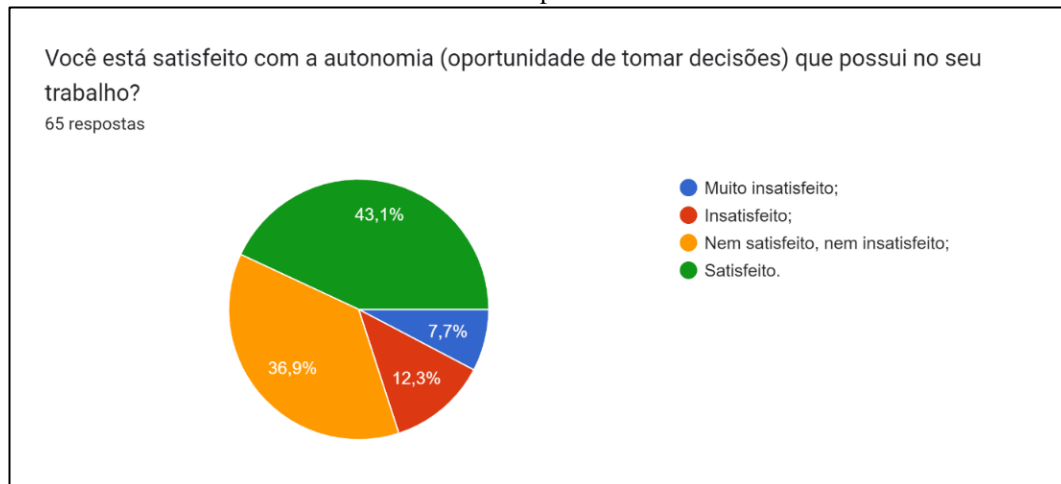
Em relação ao uso de suas capacidades individuais, 53,8% responderam estar satisfeitos; 30,8% nem satisfeitos nem insatisfeitos; 9,2% disseram estar muito insatisfeitos e 6,2% declararam estar insatisfeitos.

Interpretando esses dados de maneira conjunta, é possível pressupor que os policiais, quando não estão cansados, desempenham suas funções com maior empenho e dedicação, seja no serviço operacional, seja no administrativo.

Quanto à autonomia para tomada de decisões dentro da atividade policial militar,

43,1% declararam satisfeitos; 36,9% nem satisfeitos nem insatisfeitos; 12,3% estão insatisfeitos e 7,7% responderam estar muito insatisfeitos. Vejamos:

Gráfico 10: Autonomia para tomada de decisões



(Fonte: pesquisa dos autores, 2022.)

Como referido anteriormente, uso das capacidades e relevância social constituem importantes marcadores de aferição da QVT. Este critério mede o quão importante o policial se sente ao tomar decisões que impactam diretamente a vida das pessoas e de seus colegas de profissão. Nesse quesito, a tropa do 2º CRPM se sente extremamente satisfeita, como se vê no gráfico abaixo, que questionou a respeito da satisfação do policial com a importância de sua atividade.

Gráfico 11: Grau de importância do trabalho desempenhado



(Fonte: pesquisa dos autores, 2022.)

Os dois últimos dados apresentados refletem a satisfação da grande maioria dos participantes nesses quesitos, o que certamente impacta de forma positiva na QVT e,

consequentemente, na prestação de serviço público mais eficiente e humana aos cidadãos.

Gráfico 12: Prática de atividade física na unidade



(Fonte: pesquisa dos autores, 2022.)

Em relação à prática de atividade física na sua unidade, 52,3% disseram estar satisfeitos; 21,5% nem satisfeitos nem insatisfeitos; 16,9% responderam estar insatisfeitos e 9,2% declararam muito insatisfeitos.

No sítio virtual da Polícia Militar de Goiás, contém a informação de que todos os policiais militares são convocados anualmente por uma junta médica denominada Centro de Saúde Integral do Policial Militar (CSIPM) com a finalidade de avaliar as condições de saúde dos militares nas abrangências físicas e patológicas. O objetivo é conscientizar e melhorar a Qualidade de Vida dos policiais, se enquadrando, portanto, no critério de análise desta pesquisa.

5. CONCLUSÃO

Em vista dos conceitos trazidos no item 2 deste artigo, foi possível compreender a Qualidade de Vida no Trabalho, sua importância e características, bem como os critérios utilizados para a sua aferição, seguindo o modelo proposto por Walton (1973, apud FERNANDES, 1996).

Além disso, também viabilizou-se o conhecimento acerca dos fatores ocupacionais do policial militar, ou seja, ficou demonstrada a relevância da QVT para os profissionais da segurança pública, haja vista o alto teor de estresse causado por atividades dessa natureza.

Da análise dos dados coletados através da aplicação do questionário, pode-se afirmar que as informações expostas sobre a QVT na circunscrição do 2º CRPM demonstram que os policiais militares estão majoritariamente satisfeitos com a gestão atual do Comando,

considerando aspectos importantes apontados pela literatura revisada neste artigo.

Ressalva-se, porém, que, dada a baixa adesão do efetivo ao questionário – aproximadamente 1/3 dos policiais militares ativos naquela circunscrição aderiram à pesquisa – restam prejudicadas conclusões mais específicas sobre o assunto.

Longe de exaurir o tema, no entanto, a presente pesquisa adverte sobre a necessidade de se estar constantemente atento às necessidades da tropa, haja vista que o trabalho desempenhado por ela repercute diretamente na eficácia organizacional da PMGO e, conseqüentemente, ao público fim que é a sociedade.

6. REFERÊNCIAS

AÑEZ, Ciro Romelio Rodriguez. **Sistema de avaliação para a promoção e gestão do estilo de vida saudável e da aptidão física relacionada à saúde de policiais militares**. 2003. 143f. Tese (Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2003.

CALDEIRA, Tiago A.; PEDROSO, Reginaldo. **Qualidade de Vida no Trabalho: Diferentes percepções de um mesmo processo**. Revista Olhar Científico– Faculdades Associadas de Ariquemes, v. 01, n.1, p. 134 -153. Ago./dez. 2010.

FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho: medir para melhorar**. Salvador: Casa Qual. 1996.

LIMONGI-FRANCA, A. C. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000**. 1996. Tese. USP, 1996.

MAXIMILIANO, A.C.A. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Atlas, 2007.

MEDEIROS, Jássio. **Qualidade de Vida no Trabalho da EMATER-RN: Validação de um instrumento síntese de Pesquisa e Diagnóstico**. 2007.

MONACO, Felipe F.; GUIMARÃES, Valeska N. **Gestão da Qualidade Total e Qualidade de Vida no Trabalho: o Caso da Gerência de Administração dos Correios**. RAC, v. 4, n. 3, p. 67-8, set./dez. 2000.

OMENA, Larissa P.; ALVES, Carlos F. O. **Saúde do trabalhador: o alcoolismo como sintoma do sofrimento dos Policiais Militares de Alagoas**. 2007.

PEREIRA, Érico Felden; TEIXEIRA, Clarissa Stefani; SANTOS, Anderlei dos. **Qualidade de vida: Abordagens, Conceitos e Avaliação**. Rev. bras. educ. IF. Esporte, São Paulo, v.26, n. 2, junho de 2012.

RODRIGUES, Francisca Cleide. **Perfil do estilo de vida dos profissionais da segurança pública de uma delegacia de polícia civil**. Trabalho de Conclusão de curso (Licenciatura em

Educação Física). Universidade Federal de Rondônia - UNIR. 2008.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Petrópolis: Editora Vozes, 2014.

SANT`ANNA, Anderson de Souza. KILIMNIK, Zélia Miranda. **Qualidade de vida no trabalho: Abordagens e fundamentos**. Rio de Janeiro: ed. Elsevier; Belo Horizonte, MG: Fundação Dom Cabral, 2011.

SANTOS, M. S.; CRUZ, L. A. M. **Comprometimento organizacional no serviço público: um estudo de caso**. Revista Negócios em Projeção. v. 3, n. 1, p. 68-76, abr. 2012.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO AOS POLICIAIS DO 2º CRPM

Pesquisa científica para conclusão do CFO/PMGO ano 2022.



O Programa Nacional de Qualidade de Vida para Profissionais de Segurança Pública (Pró-Vida) tem por objetivo elaborar, implementar, apoiar, monitorar e avaliar, entre outros, os projetos de programas de atenção psicossocial e de saúde no trabalho dos profissionais de segurança pública e defesa social, bem como a integração sistêmica das unidades de saúde dos órgãos que compõem o Susp (Sistema Único de Segurança Pública).

1.1 - Objetivos da pesquisa:

Avaliar a correlação entre Qualidade de Vida e Qualidade de Vida do Trabalho, dos militares lotados no 2º CRPM.

1.2 - Objetivos Específicos:

- a) Identificar as correlações de Qualidade de Vida Geral e Qualidade de Vida no Trabalho;
- b) Analisar estatisticamente os resultados encontrados;
- c) Propor o direcionamento para investimentos na Qualidade de Vida e Qualidade de Vida do Trabalho dos militares no 2º CRPM;
- d) Relacionar ações que permitam incrementar a capacidade da Força Operacional, de gerar inovações de interesse no 2º CRPM.

1.3 – Público alvo da pesquisa:

Efetivo policial do 2º CRPM.

Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho ✕ ⋮ segundo o modelo de Walton. Escala de avaliação da qualidade de vida no trabalho.

Instruções.

Este questionário é sobre como você se sente a respeito da sua Qualidade de Vida no Trabalho. Por favor, responda todas as questões. Escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. Nós estamos perguntando o quanto você está satisfeito(a), em relação a vários aspectos do seu trabalho nos 12(doze) últimos meses. Escolha entre as alternativas a que melhor represente a sua opinião.

Lembrando que a participação é voluntária e sigilosa, não havendo qualquer forma de identificação pessoal dos profissionais. Os dados serão tratados coletivamente e nenhuma informação pessoal será compartilhada.

Declaro que, após convenientemente esclarecido pelo pesquisador e ter entendido o que me *
foi explicado, aceito participar da Pesquisa:

- Sim
- Não