

SATISFAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA PERCEPÇÃO DOS POLICIAIS MILITARES DE UM MUNICÍPIO BRASILEIRO DO ESTADO DE GOIÁS

THE SATISFACTION OF THE QUALITY OF LIFE IN THE WORK IN THE PERCEPTION OF MILITARY POLICIES OF A BRAZILIAN MUNICIPALITY OF THE STATE OF GOIAS

LIMA, Eduardo Neves ¹
VIEIRA, Ana Paula de Toledo ²

RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo investigar aspectos sobre a satisfação da qualidade de vida no trabalho na percepção dos policiais militares de um município brasileiro do estado de Goiás. A pesquisa tem sua importância para o planejamento de programas de promoção da saúde e também para que possamos conhecer melhor a realidade vivida pelos policiais militares deste município. O estudo é uma pesquisa exploratória. A técnica de coleta de dados adotou o método de levantamento a partir da elaboração de um questionário de vinte e quatro questões objetivas constituído por cinco dimensões sendo dirigidas aos policiais militares deste município. A análise dos dados teve como objetivo investigar qual a percepção dos sujeitos sobre sua satisfação da qualidade de vida no trabalho que desempenha. Foram pesquisados (N=20) policiais militares do sexo masculino, onde a partir das análises foram encontrados resultados que apontam alto índice de insatisfação quanto as dimensões: condições de trabalho e jornada de trabalho.

Palavras-chave: Policia Militar. Qualidade de Vida. Trabalho.

ABSTRACT

This research had as objective to investigate aspects about the satisfaction of the quality of life in the work in the perception of the military policemen of a Brazilian municipality of the state of Goiás. The research has its importance for the planning of programs of health promotion and also so that we can know better the reality lived by the military police of this municipality. The study is an exploratory research. The data collection technique adopted the survey method from the elaboration of a questionnaire of twenty four objective questions constituted by five dimensions being directed to the military policemen of this municipality. Data analysis aimed to investigate the perception of the subjects about their satisfaction with the quality of life in the work they perform. We investigated (N = 20) male military policemen,

¹ Aluno do curso de Formação de praças do Comando da Academia da Polícia Militar de Goiás – CAPM, eduardoneves_lima@hotmail.com; Guapó-GO, Fevereiro de 2018.

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

where from the analyzes were found results that indicate a high index of insatification regarding the dimensions: working conditions and working hours.

Keywords: Military Police. Quality of life. Job.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho como policial militar pode ser enriquecedor para o pensamento científico. A cada dia, a cobrança pela sociedade na questão da criminalidade e as novas exigências do trabalho policial para contê-los, trazem a este profissional barulhentas inquietações que exigem estudo e sistemática imediata na renovação dos conhecimentos. Isto determinou a identificação e escolha dos pontos focais desta pesquisa a partir da qualidade de vida no trabalho policial militar, surgindo o interesse em compreender a percepção e satisfação do policial militar sobre sua qualidade de vida no ambiente de trabalho. Como objetos de estudo então temos: qualidade de vida no trabalho policial militar, satisfação do policial militar quanto suas condições de trabalho e estresse no trabalho, servindo também, os mesmos, como indicadores.

O tema sugerido para a inter-relação entre os objetos é: a satisfação da qualidade de vida no trabalho na percepção dos policiais militares de um município brasileiro do estado de Goiás. Este nos apresenta o seguinte questionamento a ser respondido com a pesquisa. Quais, aspectos influenciam na satisfação da qualidade de vida no trabalho na percepção dos policiais militares deste município do estado de Goiás?

Rodrigues (1999), corrobora que no decorrer da história, o homem tem associado a questão da qualidade de vida no ambiente de trabalho, buscando por melhores condições de vida no trabalho e para que isso seja possível deve-se haver uma inter-relação entre empregado e organização, uma vez, que ambos devem caminhar juntos para chegar a esse objetivo.

A profissão policial militar é uma atividade que lida com a preservação da ordem e segurança pública, assim como toda organização possui agentes que executam suas tarefas, sendo estes, denominados policiais militares que prestam o serviço ostensivo fardado, em diferentes condições de policiamento em: viaturas, motocicletas, helicópteros, montado a cavalo, patrulhamento a pé, além de fazer a segurança no trânsito e rodovias e desenvolver atividades de proteção florestal.

Diante todas estas atribuições que lhe são descritas acima em nenhuma delas o policial escapa de ser alvo de confrontos contra criminosos, a policia sempre será acionada em situações de emergência, contendo a violência em momentos de conflitos, o uso frequente da força aplicada pelos policiais pode influenciar na personalidade do policial, afetando o seu convívio pessoal fora do ambiente de trabalho, por sua vez, se torna vitima deste processo, desencadeando problemas de saúde em decorrência das condições não favoráveis de trabalho.

Também serviram como pressupostos para a caracterização do problema questões envolvendo a satisfação do policial militar com o comando, armamentos, remuneração, oportunidades de crescimento e participação na organização.

A partir dos pressupostos apresentados acima temos como objetivo geral investigar aspectos que influenciam na satisfação da qualidade de vida no trabalho na percepção dos policiais militares de um município do estado de Goiás.

Tendo como objetivos específicos identificar quais, aspectos influenciam na satisfação da qualidade de vida no trabalho na percepção dos policiais militares de um município do estado de Goiás.

Poucos ainda são os profissionais da área da segurança pública que se interessam em buscar conhecimentos sistematizados a respeito da satisfação da qualidade de vida no trabalho policial. Sendo assim, a pesquisa pode despertar em formandos e profissionais da área um novo olhar sobre o assunto em questão. Socialmente a relevância se dá pela necessidade de se compreender e esclarecer que a qualidade de vida no trabalho policial militar, regadas pela tensão no combate a violência e por más condições de trabalho podem afetar o desempenho dos policiais no decorrer de sua carreira devido á insatisfação destes com o trabalho, impactando diretamente na segurança pública.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Melhorar a qualidade de vida no trabalho não se trata de uma questão recente na vida do homem, este desejo vem avançando desde a existência da civilização humana. Mesmo com outras justificativas e em contextos diferentes, a todo momento tendo em vista a descomplexificar e satisfazer procurando trazer o bem estar ao individuo no desempenho de suas tarefas no trabalho (RODRIGUES, 1999).

Pode-se observar neste contexto, que no passado, essa referência era representada pela “busca de satisfação do trabalhador e pela tentativa de redução do mal-estar e do excessivo esforço físico no trabalho” (GOULART; SAMPAIO, 1999, p. 20).

O termo qualidade de vida no trabalho, teve início na década de 50, na Inglaterra, quando Eric Trist e colaboradores, do “Tavistock Institute”, propuseram realizar estudos das relações existentes na tríade indivíduo-trabalho-organização, criando o modelo sociotécnico da organização do trabalho com o objetivo de diminuir o sofrimento da vida dos trabalhadores, buscando assim a satisfação do trabalhador com o trabalho, a partir da reestruturação das tarefas (FERNANDES, 1996; RODRIGUES, 1999).

Pela primeira vez, apontaram a importância das causas psicológicas e sociais na dinâmica organizacional. Este paradigma proporcionou uma maior evolução no conhecimento acerca da qualidade de vida no trabalho. Eric Trist é tido como a chave precursora do termo qualidade de vida no trabalho.

A seguir pode ser observado alguns pontos da (QVT: qualidade de vida no trabalho), referente as seguintes abordagens acerca da evolução da qualidade de vida no trabalho, na visão de Nadler e Lawler (*apud* RODRIGUES, 1999, p. 81):

Figura 1- Evolução da qualidade de vida no trabalho

QVT como uma variável (1959/1972): estudava o comportamento do indivíduo com o trabalho, averiguando como promover melhorias a qualidade de vida no trabalho para o trabalhador.
QVT como uma abordagem (1969/1974): atenção maior em dar ênfase ao empregado deixando o resultado organizacional em segundo momento, buscava-se também trazer melhorias a ambos empregado e direção.
QVT como um método (1972/1975): aqui surge um apanhado de métodos e técnicas visando propor melhorias, tornando o trabalho mais produtividade e satisfatório.
QVT como um movimento (1975/1980): discutiu da declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e o envolvimento dos trabalhadores com a organização. “Administração participativa” e “democracia industrial”, eram frequentemente mencionados como ideais do movimento de qualidade de vida no trabalho.
QVT como tudo (1979/1982): a qualidade de vida no trabalho, foi o melhor remédio

contra a competitividade estrangeira, e problemas contra a queda de produtividade, reclamações, entre alguns outros problemas envolvendo a organização.

QVT como nada (futuro): se por acontecimento alguns projetos venham a fracassar posteriormente, não deixará de ser apenas um “modismo” momentâneo, devido ao tom inconstante do conceito.

Fonte: NADLER; LAWLER *apud* FERNANDES (1996).

No tocante ao que se refere a qualidade de vida no trabalho foi evolutiva ganhando várias qualificações. Na ótica de Limongi-França (2004), há uma nova transformação neste contexto acerca da realidade social devido ao largo crescimento da expectativa de vida, no tempo de vida trabalhando em atividades de produção e com a maior conscientização do direito a saúde. Graças estes avanços na qualidade de vida no trabalho a consciência do direito a saúde e do aumento da expectativa de vida no trabalho, se tornaram fatores necessários para o trabalhador, por causa do atual ritmo de trabalho ser mais intenso. Esses fatores fez com que a qualidade de vida no trabalho tornar-se parte das transformações das quais passam as relações de trabalho atualmente na sociedade moderna.

2.1 CONCEITO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Segundo Fernandes (1996), a qualidade de vida no trabalho deve ser encarada como uma gestão dinâmica, visto que as organizações e os indivíduos passam por mudanças constantemente, e também contingencial, pois tudo é relativo e dependerá da particularidade de como cada empresa poderá se atentar diante destas mudanças.

A autora prossegue em seu discurso argumentando que a qualidade de vida no trabalho não deve retratar unicamente, ao fator físico do indivíduo, devendo atender-se aos aspectos psicológicos e sociológicos que influenciam e mantém relação harmônica com o bem estar dos indivíduos no ambiente de trabalho, tais aspectos, apontam que a qualidade de vida no trabalho esta inter-relacionada com a importância do bem-estar e da qualidade organizacional, na qual um indivíduo satisfeito profissionalmente produz mais frutos satisfazendo ambos.

Para Limongi-França (2003), o modo de lidar com o assunto debatido acerca da qualidade de vida no trabalho engloba uma ótica mais abrangente

envolvendo questões sociológicas, psicológicas e administrativas, além de sugestões políticas, éticas e pessoais.

De acordo com De Marchi (1998), fundador e ex-presidente da Associação Brasileira de Qualidade de Vida, conceitua:

Nos anos 1998-1999, qualidade de vida é estar saudável, desde a saúde física, cultural, espiritual até a saúde profissional, intelectual e social. Cada vez mais as empresas que desejarem estar entre as melhores do mercado deverão investir nas pessoas. Portanto, qualidade de vida é um fator de excelência pessoal e organizacional (De MARCHI, 1998, *apud* LIMONGI-FRANÇA, 2003:41).

A partir do ponto de vista pessoal, a qualidade de vida implica ter acesso no seio das organizações na perspectiva de vivenciar medidas mais saudáveis de trabalho proporcionando melhor bem estar ao indivíduo.

No âmbito organizacional os funcionários são a ferramenta para atingir grandes patamares de qualidade e produtividade, tornando-as mais competitivas no mercado. Neste cenário os funcionários estarão mais comprometidos dando o melhor de si para o avanço da organização á qual fazem parte.

Silva (2001:178) “uma das formas de manter os funcionários comprometidos e envolvidos com a organização, é através de Programas de Qualidade de Vida do Trabalhador”.

Programas de qualidade de vida envolve aspectos que vão além de investimentos financeiros, pois acarreta meios de pensar e agir diferentes por parte dos envolvidos entre: empregado, empregador e comunidade/sociedade.

A construção dos conceitos e definições acerca da qualidade de vida no trabalho, conforme o pensamento dos construtores do conceito, a mesma esta baseada na satisfação dos indivíduos em relação as necessidades que são mais importantes na inter-relação de se conseguir maior bem-estar no ambiente de trabalho. Fica evidente no que se concerne na história, que a qualidade de vida no trabalho é ampla, sendo que cada autor adiciona pontos que julga importantes para maior promoção da qualidade de vida do trabalhador.

2.2 O TRABALHO DA POLICIA MILITAR

Conforme prescrito no *caput* do artigo 144, da constituição federal a segurança pública é dever do estado e tem como objetivo a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio. A polícia militar sendo um

dos órgãos descrito no respectivo artigo da lei, possui a função de executar o policiamento ostensivo e preventivo nos estados brasileiros. Em conformidade com que se encontra descrito acima, o papel atribuído para a polícia militar é de fiscalizar e inibir condutas ilícitas constantemente, contribuindo para a prevenção de crimes e favorecendo para que os cidadãos respeitem as normas a eles impostas, com o objetivo de manter a ordem na sociedade.

A organização interna da polícia militar esta estruturada segundo o modelo utilizado no Exército Brasileiro, dividindo-se em duas carreiras distintas: as praças, que são classificados por graduações, nomeados pelo comandante geral da polícia militar; e os oficiais, classificados por postos, nomeados pelo governador do estado. Independente da polícia militar ser subordinada á estados distintos, a sua estrutura hierárquica/disciplina se estende para ambos.

O constante aumento da violência, tem causado maior tensão na atividade gerando maior pressão por resultados, o patrulhamento não e uma tarefa fácil, lidar com a violência dia a dia, requer do policial uma boa saúde física e mental, muito se tem discutido sobre o estresse na atividade policial devido o constante combate a criminalidade, no entanto, nota-se que além de realizar o policiamento ostensivo a polícia também atua na fiscalização do trânsito na prevenção dos atos inflacionais relacionados a segurança pública, sendo também responsável pelo atendimento em situações de controle de distúrbios civis, quando a população se encontra em situações de conflito atentando contra a segurança e o patrimônio público, por exemplo: protestos, manifestações, datas comemorativas no caso de eventos de rua (como o carnaval), sempre atuando estrategicamente para conter os abusos em situações que seja necessário o uso da força. Observa-se que o papel da polícia militar e de suma importância para manter a ordem pública na sociedade. Exercer a profissão de policial militar é operar uma atividade de grande risco, sendo que esses profissionais se deparam com situações nada agradáveis, como problemas envolvendo criminosos, violência e homicídio.

Segundo CANO (2015), as polícias brasileiras se encontram entre as que mais ostentam níveis elevados de uso da força, estando em destaque a polícia militar, assim provocando altos números de vítimas fatais por ano. Contudo as policias que mais matam, são também as que mais morrem, revelando que o número de policiais mortos no estado do Rio de Janeiro tem ultrapassado a centena.

Atualmente existem estudos com aspectos que apontam que o estresse na profissão policial é de forma uma das variáveis que mais está relacionada ao

grande nível de uso da força letal. De acordo com a pesquisa de CANO (2015) “policiais estressados costumam a usar mais a força e policiais submetidos a situações de confronto tendem a desenvolver mais estresse”.

Dentro deste contexto observa-se que o trabalho policial militar é bastante turbulento gerando grande fonte de estresse, apresentando complicações na saúde do militar afetando de forma desfavorável no seu ego pessoal e profissional. Fatores de riscos relacionados com o aumento da criminalidade faz com que os militares trabalhem sobre pressão a todo tempo e ainda devem tomar cuidado com decisões precipitadas em variáveis situações, isto faz com que o policial aja com o máximo de esforço físico e mental para atender às numerosas exigências do trabalho, outros fatores decorrentes que contribuem para a má qualidade de prestação de serviço seria a falta de relação dos policiais com o comando, oportunidades de interação na tomada de ideias junto a organização e más condições de equipamentos para executar o trabalho no que concerne a: armas, coletes, viaturas, escalas excessivas de trabalho e remuneração, são determinantes que também contribuem fortemente na qualidade de vida no trabalho dessa classe.

3 METODOLOGIA

O sujeito é objeto de estudo, no que se refere a satisfação da qualidade de vida no trabalho na percepção dos policiais militares de um município brasileiro do estado de Goiás. Trata-se de uma pesquisa desenvolvida em um breve período de tempo, realizada a partir da elaboração de um questionário de vinte e quatro questões objetivas, sendo as mesmas dirigidas aos policiais militares.

Os procedimentos para a coleta de dados iniciaram-se por uma pesquisa exploratória, visando identificar as hipóteses que despertassem para a satisfação da qualidade de vida no trabalho na percepção dos policiais militares deste município, envolvendo a satisfação do policial militar com o comando, armamentos, remuneração, oportunidades de crescimento e participação na organização.

O roteiro de entrevista (questionário) será realizado em oito dias compreendendo entre: 03 a 10 do mês de abril, do ano de 2018 no destacamento da polícia militar do município do interior de Goiás. Em um segundo momento, será aplicado o questionário individualmente a (n =20) policiais militares, pois (n=8) estão baixados não sendo possível inclui-los na pesquisa, cujo, o efetivo se encontra

abaixo do previsto para a região, onde estão cumprindo escala de vinte e quatro por quarenta e oito horas de trabalho, escala não compatível a jornada normal de trabalho de vinte e quatro por setenta e duas horas, estipulada ao 2º CRPM.

O questionário contém vinte e quatro perguntas objetivas onde os policiais entrevistados terão que assinalar com um (x) cada item que corresponda a sua resposta expressando seu grau de satisfação em uma escala de 1 a 5. Do item 2.0 ao item 2.20, as perguntas são norteadas por cinco dimensões: Salário justo e adequado, situações de trabalho, reconhecimento pelo comando aos seus subordinados, convívio social na organização, jornada de trabalho.

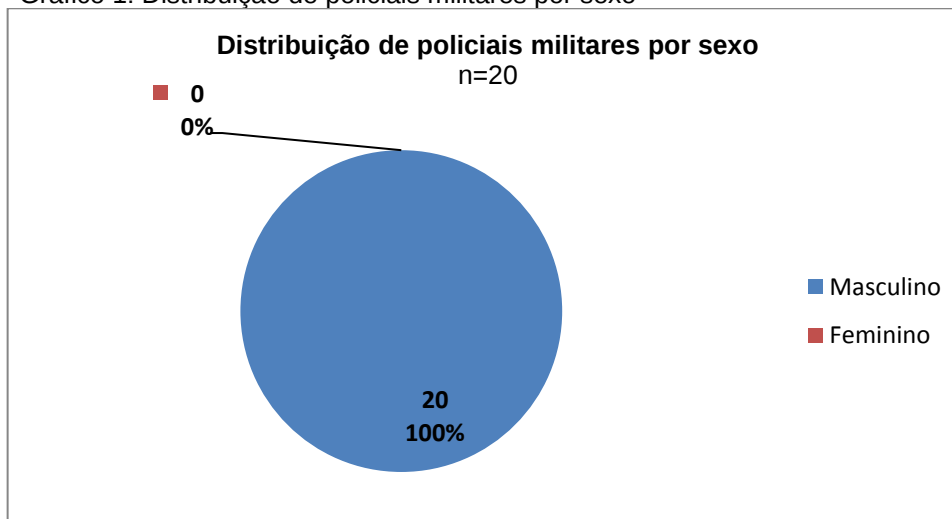
O instrumento de coleta de dados se caracteriza por um roteiro com questões abertas e fechadas as quais inquerem sobre aspectos determinantes da percepção dos policiais militares sobre a sua qualidade de vida no ambiente de trabalho.

A validação do questionário após o processo de elaboração, foi aplicado individualmente a uma turma de (n=24) alunos soldados do curso de formação de praças da polícia militar, os mesmos encontram-se em processo de formação para ocupar o quadro de soldado, onde após sua formação iram fazer parte do efetivo do destacamento que e o público alvo da pesquisa.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

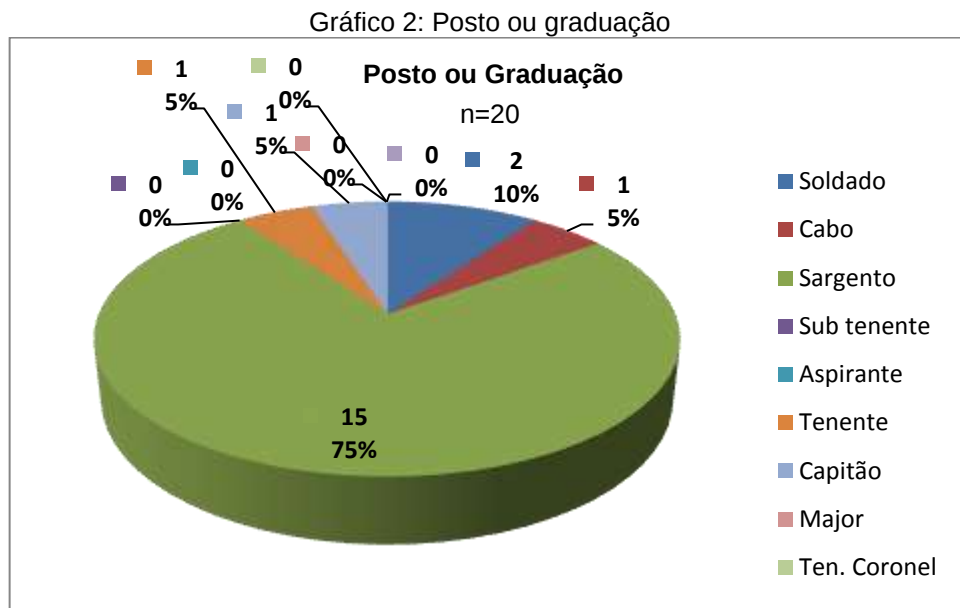
De acordo com a figura 1, constatou-se que dos (N=20) policiais militares pesquisados todos pertencem ao sexo masculino.

Gráfico 1: Distribuição de policiais militares por sexo



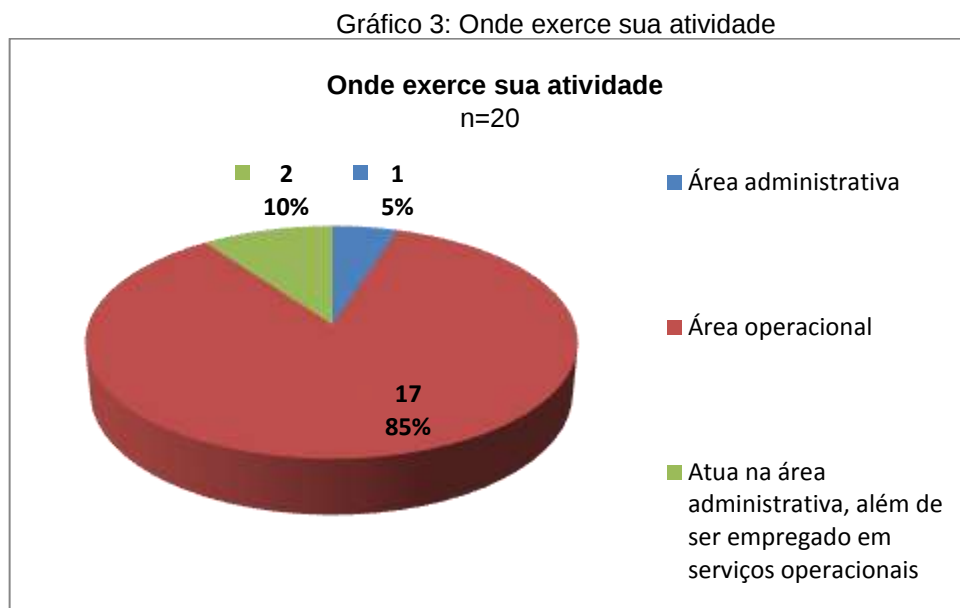
Fonte: (Autor;2018)

No gráfico 2, quanto ao posto e graduação dos policiais pesquisados, 10% são soldados, 5% cabo, 75% sargentos, 5% tenente, e outros 5% capitão.



Fonte: (Autor;2018)

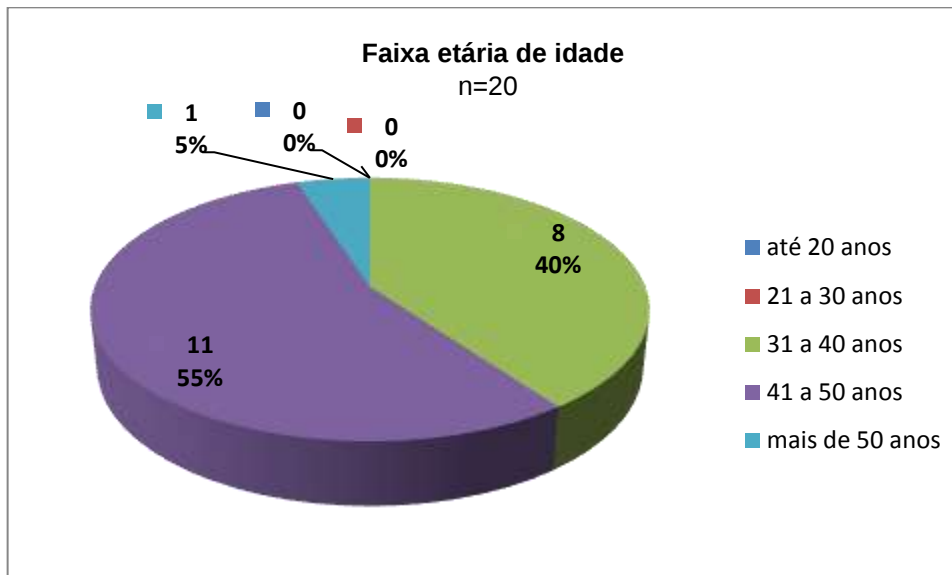
Conforme o gráfico 3, 5% dos policiais pesquisados atuam na área administrativa, enquanto 85% atuam somente na área operacional, e outros 10% atuam na área administrativa além de serem empregados em serviços operacionais.



Fonte: (Autor;2018)

Segundo o gráfico 4, a distribuição por faixa etária por idade dos policiais constatou-se que dos (N=20) pesquisados, 40% estão entre 31 a 40 anos, e 55% entre 41 a 50 anos, e outros 5% com mais de 50 anos.

Gráfico 4: Faixa etária de idade



Fonte: (Autor;2018)

Tabela 1. Itens que compõem a dimensão salário justo e adequado

Pergunta									
2.1 Encontra-se satisfeito com os benefícios que recebe mediante a função que exerce									
2.2 O comando disponibiliza e oferece assistência á saúde, social e psicológica									
2.3 Quando o comando escala você para atividades especificas e pago gratificação extra pelo serviço									
Total:									
Não satisfeito	%	Pouco satisfeito	%	Relativamente satisfeito	%	Satisfeito	%	Muito satisfeito	%
4	20%	4	20%	6	30%	4	20%	2	10%
2	10%	3	15%	4	20%	7	35%	4	20%
5	25%	1	5%	4	20%	7	35%	3	15%
20									

Fonte: (Autor;2018)

Quanto aos beneficios que recebe mediante a função que exerce, a concentração maior esta entre pouco satisfeito/relativamente satisfeito. Em relação a assistência á saúde, social e psicológica a maioria dos pesquisados estão entre satisfeito/muito satisfeito. O nível de satisfação quanto as gratificações extras pelo

serviço encontra-se divididas entre uma parcela de 25% insatisfeitos e 25% entre pouco satisfeito/relativamente satisfeito e outros 50% entre satisfeito/muito satisfeito.

Tabela 2. Itens que compõem a dimensão condições de trabalho

Pergunta									
2.4 Os armamentos disponibilizados pela Polícia militar proporciona confiança para o seu trabalho									
2.5 Os equipamentos de proteção individual (EPIS) disponibilizados são suficientes e adequados									
2.6 Os coletes a prova de balas disponibilizados são adequados e adaptáveis ao seu corpo									
2.7 O fardamento é adequado e confortável as suas atividades									
2.8 As viaturas são adequadas e confortáveis a atividade policial									
Total:									
Não satisfeito	%	Pouco satisfeito	%	Relativamente satisfeito	%	Satisfeito	%	Muito satisfeito	%
7	35%	7	35%	2	10%	2	10%	2	10%
3	15%	6	30%	7	35%	3	15%	1	5%
6	30%	6	30%	4	20%	4	20%	0	0%
4	20%	2	10%	8	40%	5	25%	1	5%
4	20%	3	15%	7	35%	5	25%	1	5%
20									

Fonte: (Autor,2018)

Em relação ao nível de confiança pelos armamentos fornecidos pela polícia militar, 35% estão insatisfeitos, enquanto 45% estão entre pouco satisfeito/relativamente satisfeito, observa-se um alto nível de insatisfação quanto a mesma. Quanto aos (EPIS) se são suficientes e adequados 15% estão insatisfeitos enquanto 65% estão entre pouco satisfeito/relativamente satisfeito. Observa-se alto nível de insatisfação aos coletes de proteção 30% insatisfeitos e outros 50% entre pouco satisfeito/relativamente satisfeitos. 20% estão insatisfeitos quanto ao conforto do fardamento e 50% entre pouco satisfeito/relativamente satisfeito. No tocante ao conforto e empenho das viaturas para a atividade policial 20% estão insatisfeitos, e 50% entre pouco satisfeito/relativamente satisfeito.

Tabela 3. Itens que compõem a dimensão reconhecimento pelo comando quanto aos seus subordinados

Pergunta
2.9 O comando concede a você, assim, como a todo o grupo a liberdade de contribuir na solução de problemas
2.10 O comando oferece programas de treinamento para melhorar sua capacitação

2.11 O seu superior imediato se preocupa em lhe transmitir conhecimento e orientações técnicas para melhorar o seu trabalho

2.12 O comando na sua percepção reconhece e valoriza o seu trabalho

2.13 Você percebe que o comando se preocupa com a sua qualidade de vida no seu

Não satisfeito	%	Pouco satisfeito	%	Relativamente satisfeito	%	Satisfeito	%	Muito satisfeito	%
1	5%	1	5%	9	45%	2	10%	7	35%
1	5%	6	30%	3	15%	7	35%	3	15%
1	5%	3	15%	1	5%	7	35%	8	40%
1	5%	3	15%	3	15%	5	25%	8	40%
1	5%	2	10%	5	25%	8	40%	4	20%
20									

Fonte: (Autor;2018)

Nesta dimensão percebe-se que na pergunta 2.9, a maior parte dos policiais estão entre 5% insatisfeitos e 50% entre pouco satisfeito/relativamente satisfeito, sendo que na pergunta 2.10, os índices se dividem mostrando que 50% estão entre insatisfeito, pouco satisfeito/relativamente satisfeito e 50% apontam entre satisfeito/muito satisfeito. nas perguntas 2.11, 2.12, 2.13, demonstra que a maior parte dos policiais estão entre satisfeito/muito satisfeito com relação reconhecimento pelo comando quanto aos seus subordinados.

Tabela 4. Itens que compõem a dimensão convívio social na organização

Pergunta									
2.14 Você percebe se o diálogo é permanente entre superiores e subordinados									
2.15 Quanto ao seu relacionamento com os outros amigos de profissão, você considera muito bom									
2.16 O comando é compreensivo na ocasião de problemas de ordem particular									
2.17 Tem sido frequente as punições aplicadas pelo comando em relação a transgressões disciplinares									
Total:									
Não satisfeito	%	Pouco satisfeito	%	Relativamente satisfeito	%	Satisfeito	%	Muito satisfeito	%
0	0%	3	15%	5	25%	6	30%	6	30%
0	0%	1	5%	6	30%	6	30%	7	35%
0	0%		0%	9	45%	4	20%	7	35%
3	15%	7	35%	5	25%	3	15%	2	10%
20									

Fonte: (Autor;2018)

Na dimensão relacionada ao convívio social na organização, as perguntas 2.14, 2.15, 2.16, o nível de satisfação se encontra pela maioria entre satisfeito/muito satisfeito. No entanto na pergunta 2.17, quanto as punições aplicadas pelo comando 15% estão insatisfeitos e demais 60% entre pouco satisfeito/relativamente satisfeito.

Tabela 5. Itens que compõem a dimensão jornada de trabalho

Pergunta									
2.18 A escala de serviço que cumpre é compatível para que exerça o bom desempenho da atividade policial									
2.19 O tempo que cumpre na jornada de trabalho é suficiente para realizar todas as suas tarefas sem necessitar de hora extra									
2.20 A escala de trabalho esta compatível com as demais cargas horárias de serviço do seu CRPM									
Total:									
Não satisfeito	%	Pouco satisfeito	%	Relativamente satisfeito	%	Satisfeito	%	Muito satisfeito	%
8	40%	4	20%	3	15%	5	25%	0	0%
5	25%	5	25%	4	20%	4	20%	2	10%
14	70%	3	15%	1	5%	2	10%	0	0%
20									

Fonte: (Autor;2018)

Esta dimensão apresenta um índice elevado de insatisfação quanto a jornada de trabalho, principalmente na pergunta 2.20, onde 70% dos policiais afirmam estar insatisfeitos com a carga horária de serviço para o seu CRPM.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo teve como objetivo investigar e identificar aspectos que influenciam na satisfação da qualidade de vida no trabalho na percepção dos policiais militares deste respectivo município, por meio de um questionário abordando perguntas envolvendo a satisfação do policial militar com o comando, armamentos, remuneração, jornada de trabalho, oportunidades de crescimento e participação na organização.

Os (N=20) policiais militares que participaram da pesquisa responderam vinte perguntas com base nas cinco dimensões do item 2.0 ao item 2.20: 1º Dimensão: salário justo e adequado, 2º Dimensão: situações de trabalho, 3º

Dimensão: reconhecimento pelo comando aos seus subordinados, 4º Dimensão: convívio social na organização, 5º Dimensão: jornada de trabalho.

As dimensões que mais apresentaram alto índice de insatisfação pelos policiais militares de acordo com os resultados foram a 2º Dimensão: situações de trabalho e 5º Dimensão: jornada de trabalho. Na segunda dimensão o grau de satisfação da maioria dos policiais militares encontram-se entre não satisfeitos, pouco satisfeito e relativamente satisfeito, com os armamentos disponibilizados, equipamentos de proteção, coletes balísticos, conforto do fardamento e viaturas para a atividade policial.

Na quinta dimensão o grau de satisfação da maioria dos policiais militares encontram-se entre não satisfeitos, pouco satisfeito e relativamente satisfeito, com a jornada de trabalho que estão cumprindo, nesta mesma dimensão percebe-se que 70% dos policiais militares não estão satisfeitos quanto a compatibilidade da escala de trabalho com as demais cargas horárias de serviço do seu CRPM.

Na dimensão salário justo e adequado nota-se um ponto positivo em relação a assistência à saúde, social e psicológica, a maioria dos pesquisados estão entre satisfeito/muito satisfeito. Na dimensão reconhecimento pelo comando aos seus subordinados, mostra um ponto positivo nas perguntas 2.11, 2.12, 2.13, apontam que a maior parte dos policiais estão entre satisfeito/muito satisfeito com relação ao reconhecimento pelo comando quanto aos seus subordinados. Na dimensão convívio social na organização, apresentou baixo grau de insatisfação, com exceção a pergunta 2.17, quanto as punições aplicadas pelo comando 15% estão insatisfeitos e demais 60% entre pouco satisfeito/relativamente satisfeito.

Para tanto evidencia-se que os aspectos que mais influenciam na satisfação da qualidade de vida no trabalho na percepção dos policiais militares deste município do estado de Goiás, estão fortemente ligados aos equipamentos disponibilizados para a melhor prestação de serviço a comunidade, e jornada de trabalho compatível para o cumprimento adequado de suas funções sem necessitar de horas extras para o seu cumprimento, além do repouso apropriado para retornar as atividades. Os mesmos são aspectos importantes para a manutenção da qualidade de vida do policial militar para o seu bom desempenho e convívio social dentro e fora do âmbito de trabalho.

REFERÊNCIAS

CANO, IGNACIO. URL. Disponível em:
<<http://noblato.globo.com/geral/noticia/2015/09/o-controle-da-letalidade-policia.html>>. Acesso em: 20 abril 2018.

Disponível em: <<https://acervodigital.ssp.go.gov.br/pmgo.pdf>>. Acesso em: 20 abril 2018.

FERNANDEZ, E.C. **Qualidade de Vida no Trabalho: Como medir para melhorar**. 2ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

GOULART, Íris Barbosa; SAMPAIO, Jäder dos Reis. **Qualidade de Vida no Trabalho: uma análise da experiência de empresas brasileiras**. In: SAMPAIO, Jäder dos Reis (Org.). *Qualidade de vida, saúde mental e psicologia social: estudos contemporâneos II*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999, p. 19-37.

LIMONGI-FRANÇA, Ana C. **Qualidade de Vida no Trabalho: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2003.

NADLER, D. A.; LAWLER, E.E. Qualidade de Vida Profissional: perspectivas e direções. **Dinâmica Organizacional**, Amsterdam, v. 11, n. 3, p. 20-30, 1983.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 6 ed. Petrópolis: Editora Vozes, 1999.

REVISTA BRASILEIRA DE QUALIDADE DE VIDA. **Qualidade de Vida no Trabalho: conceito, histórico, e relevância para a gestão de pessoas**. Paraná: Ponta Grossa, v. 7, n. 2, p.103-112, 2015.

SILVA, Lisiane Vasconcellos da. Qualidade de vida do trabalhador: uma questão cada vez mais atual. In: MANSOUR, A. B.B. et al. **Tendências em Recursos Humanos**. Porto Alegre: Multimpresos, 2001.

QUESTIONARIO

Preencher as lacunas logo abaixo simplesmente marcando com um “X” junto ao item que corresponda a sua resposta.

1. Sexo: Masculino () Feminino ()

1.2 Posto ou Graduação:

() Soldado () Aspirante

() Cabo () Oficial: () Tenente () Capitão

() Sargento () Major () Ten. Coronel () Coronel

() Sub Tenente

1.3 Onde exerce sua atividade:

() Área administrativa. () Área operacional.

() Atua na área administrativa, além de ser empregado em serviços operacionais.

1.4 Faixa etária de idade:

() até 20 anos () 41 a 50 anos

() 21 a 30 anos () mais de 50 anos

() 31 a 40 anos

2. Expresse o seu grau de satisfação, em uma escala de 1 a 5:

Marque com um “X” o item que corresponde seu nível de satisfação sendo:

1 (Não satisfeito) **2** (Pouco satisfeito) **3** (Relativamente satisfeito) **4** (Satisfeito) **5** (Muito satisfeito)

1ª Dimensão: Salário justo e adequado:

2.1 Encontra-se satisfeito com os benefícios que recebe mediante a função que exerce.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

2.2 O comando disponibiliza e oferece assistência á saúde, social e psicológica.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

2.3 Quando o comando escala você para atividades específicas e pago gratificação extra pelo serviço.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

2ª Dimensão: Condições de trabalho:

2.4 Os armamentos disponibilizados pela Policia militar proporciona confiança para o seu trabalho.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

2.5 Os equipamentos de proteção individual (EPIS) disponibilizados são suficientes e adequados.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

2.6 Os coletes a prova de balas disponibilizados são adequados e adaptáveis ao seu corpo.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

2.7 O fardamento é adequado e confortável as suas atividades.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

2.8 As viaturas são adequadas e confortáveis a atividade policial.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

3ª Dimensão: Reconhecimento pelo comando quanto aos seus subordinados:

2.9: O comando concede a você, assim, como a todo o grupo a liberdade de contribuir na solução de problemas.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

2.10 O comando oferece programas de treinamento para melhorar sua capacitação.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

2.11 O seu superior imediato se preocupa em lhe transmitir conhecimento e orientações técnicas para melhorar o seu trabalho.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

2.12 O comando na sua percepção reconhece e valoriza o seu trabalho.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

2.13 Você percebe que o comando se preocupa com a sua qualidade de vida no seu trabalho.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

4ª Dimensão: Convívio social na organização:

2.14 Você percebe se o diálogo é permanente entre superiores e subordinados.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

2.15 Quanto ao seu relacionamento com os outros amigos de profissão, você considera muito bom.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

2.16 O comando é compreensivo na ocasião de problemas de ordem particular.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

2.17 Tem sido frequente as punições aplicadas pelo comando em relação a transgressões disciplinares.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

5ª Dimensão: Jornada de trabalho:

2.18 A escala de serviço que cumpre é compatível para que exerça o bom desempenho da atividade policial.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

2.19 O tempo que cumpre na jornada de trabalho é suficiente para realizar todas as suas tarefas sem necessitar de hora extra.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

2.20 A escala de trabalho está compatível com as demais cargas horárias de serviço do seu CRPM.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

(Escreva o nome completo e legível)

Eu, _____,
declaro que fui esclarecido(a) sobre a pesquisa ***“a satisfação da qualidade de vida no trabalho na percepção dos policiais militares de um município brasileiro do estado de Goiás”***, e concordo, de modo **voluntário**, a responder a entrevista e permitir que as informações coletadas sejam utilizadas nesta pesquisa e em suas análises futuras, num prazo de até cinco anos.

Goiânia, _____ de _____ de 2018.

Assinatura do participante da pesquisa