

REFLEXOS DA GESTÃO DOS ESPAÇOS FÍSICOS DO 9º BATALHÃO NA QUALIDADE DE VIDA DO POLICIAL MILITAR

REFLECTIONS ON THE MANAGEMENT OF PHYSICAL SPACES OF THE 9TH ARMY ON THE QUALITY OF LIFE OF THE MILITARY POLICE

OLIVEIRA, Pablo Fernando Miranda de¹
COSTA, André Luiz Diques da²

RESUMO

O presente artigo tem o intuito de observar a relação entre a qualidade de vida no ambiente de trabalho e a boa gestão do espaço físico, além de aferir o nível de satisfação dos agentes de segurança da Polícia Militar que atuam nas imediações do 9º BPM. Para elucidar os objetivos traçados, esta pesquisa foi realizada com base num questionário distribuído entre os trabalhadores do batalhão. Os resultados permitiram a identificação da relação entre o uso racional do espaço físico e o conforto dos policiais no desempenho de suas atividades, além de corroborar a importância do ambiente para a qualidade de vida pessoal dos entrevistados. A pesquisa, por conseguinte, conseguiu chegar a seus objetivos, evidenciando a relação entre a boa gestão dos espaços físicos no ambiente de trabalho e a satisfação dos agentes de segurança pública que estão todos os dias trabalhando no 9º BPM. Recomenda-se que futuras pesquisas sejam realizadas em diferentes batalhões, com diferentes níveis de organização do espaço de trabalho, para o aprofundamento da compreensão sobre a validade dos dados produzidos.

Palavra-chave: Gestão dos Espaços Físicos. Ambiente de Trabalho. Qualidade de vida.

ABSTRACT

This article is intended to observe the relationship between the quality of life in the work environment and good management of the physical space, as well as assess the level of satisfaction of the security agents of the military police who work in the vicinity of 9º BPM. To elucidate the goals outlined, this research was carried out on the basis of a questionnaire distributed among the workers of the battalion. The results allowed the identification of the relationship between the rational use of the physical space and the comfort of the officers in the performance of its activities, in addition to corroborate the importance of the environment to the quality of life of staff. The research therefore managed to reach their goals, demonstrating the relationship between the sound management of physical spaces in the workplace and the satisfaction of the public safety officers who are working every day at 9º BPM it is recommended that future surveys are conducted in different battalions, with different levels of organization of the workspace, to deepen understanding about the validity of the data produced.

Keywords: Management of the physical space. Workplace. Quality of life.

¹Aluno do Curso de Formação de Oficiais do Comando da Academia de Polícia Militar do Estado de Goiás (CAPM), pabloxmiranda@gmail.com; Goiânia – GO, novembro de 2018

²Professor orientador: André Luiz Diques da Costa, Oficial da PMGO, especialista em Educação e Segurança Pública, diguesbr1@hotmail.com, Goiânia – GO, novembro de 2018.

1 INTRODUÇÃO

A Segurança Pública nas últimas décadas carece ser analisada como um tema fundamental, e o fator de qualidade de vida na sociedade a cada dia ganha mais importância para a população em geral, o que fez ganhar destaque e tornando tema de debate entre os governantes e, portanto, um dos principais desafios para o governo dos Estados brasileiros. Desafios estes que se tornam cada vez mais difícil, visto que o crime se apresenta mais dinâmico, e com isso a população requer resultados imediatos.

Este artigo tem por objetivo expor o valor da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dentro dos profissionais da Polícia Militar do Estado de Goiás, em especial o 9º BPM. No Brasil como um todo, o índice de criminalidade, vem aumentando exponencialmente. Por conta desse fator de violência o interesse pela QVT também vem crescendo na área da segurança pública, pois é um fator que assume papel respeitável no desenvolvimento do país e das instituições. As condições de qualidade de vida do trabalho do policial militar (PM) do Estado de Goiás, principalmente o militar que atua ostensivamente, verifica-se uma melhora na qualidade e que vem acontecendo de forma contínua e sustentado, contudo tem muito a melhorar.

Uma das melhorias que se pode buscar consiste em elevar o nível de policiais efetivos, visto que para alguns isso diminuiria o número de criminalidade. É nítido que o aumento de policias nas ruas aumentaria a sensação de segurança por parte da sociedade, contudo a segurança real não se garante apenas com um efetivo maior, depende sim de vários fatores, dentre estes a motivação do servidor em prestar um bom trabalho.

Tem-se que verificar que os policiais militares enfrentam inúmeras dificuldades, combatendo qualquer tipo de crime, trabalhando em prol da sociedade, levando em consideração que nos grandes Estados brasileiros, existem diversas dificuldades de completar os quadros efetivos pelo fato da má gestão da administração pública, que além do efetivo, tem o dever de melhorar a qualidade dos equipamentos e preservar o ambiente de trabalho, a fim de manter o policial motivado e perseverante.

Considerando a realidade e o aumento da criminalidade, os policiais militares enfrentam as mais diversas dificuldades e lidam com todos os tipos de pessoas colocando em risco sua própria segurança, diante disto é preciso oferecer uma maior qualidade de vida no trabalho de tais servidores, bem como ter uma proteção e capacitação para os mesmos

enfrentarem seus desafios diários. O cenário atual da segurança pública é desfavorável ao serviço policial militar, tendo em vista o desamparo legal, as más condições de trabalho e a não cooperação da população com serviço policial militar. Considerando todas estas dificuldades a administração pública deve buscar sempre motivar o policial militar a desempenhar um bom trabalho, e uma forma efetiva é propiciando um ambiente de trabalho de qualidade.

Assim a questão que se busca é se a qualidade de vida no policiamento ostensivo proporciona melhoria no serviço? Se a gestão do espaço físico é capaz de motivar os policiais? Como é gerada essa repartição? Se o ambiente de trabalho adequado, torna o policial mais eficiente?

As condições gerais de trabalho, fatores como iluminação, controle de sons, temperatura influenciam diretamente na produtividade e saúde do trabalhador, assim a administração pública como qualquer empresa do ramo privado deve procurar minimizar os efeitos negativos que tais fatores possam causar, tais como a desmotivação e principalmente as doenças que o trabalhador está exposto.

Porquanto o trabalho busca demonstrar em seu objetivo geral a qualidade de vida dos policiais militares, demonstrando em tese o espaço físico em que os policiais atuam no 9ºBPM. Logo, seu objetivo específico é demonstrar a eficiência de um espaço físico adequado, como reflete na sua motivação quando existe um ambiente de trabalho satisfatório.

Será realizada pesquisa bibliográfica a fim de demonstrar de forma sucinta o significado do presente trabalho, como será feita a pesquisa de campo, para aferir a qualidade de vida e a gestão do espaço físico do 9º BPM de acordo o presente estudo.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 O AMBIENTE DE TRABALHO

O ambiente de trabalho tem suma importância para a saúde e a qualidade de vida dos colaboradores, tendo em vista que o trabalhador por muitas vezes passa a maior parte do seu dia no ambiente de trabalho, em especial o policial militar que apesar de ter uma escala de serviço a ser cumprida, recorrentemente ultrapassa a carga horária preestabelecida.

O Policial Militar tem como missão, proteger as pessoas, cumprir a lei, defender o meio ambiente e garantir direitos promovendo a paz social, com isso tem que lidar com diversas ocorrências e acontecimentos dos mais variáveis tipos, diante de tal complexidade do serviço

policial militar deve sempre buscar se aperfeiçoar e se qualificar, e acima de tudo estar motivado em prestar um bom serviço. Portanto o policial motivado consegue assumir uma postura efetiva frente aos riscos que possam apresentar, tornando o seu trabalho mais eficiente.

A associação de preservar e cuidar do bem-estar do Policial Militar deve ter uma atenção especial por parte da administração pública, mitigando os riscos à saúde, causando então uma diminuição nos custos com tratamento com a saúde física e mental, e os custos associados com o alto rendimento que os militares precisam estar, isto é, uma boa gestão do ambiente de trabalho, pode proporcionar um espaço físico de qualidade, em consequência uma melhora da vida de cada policial, como também trazendo uma maior relação e motivação com a sociedade.

A relação do ambiente de trabalho saudável é aquela em que os gestores fazem parte da colaboração para um processo de melhoria contínua da proteção e promoção da segurança, saúde e bem-estar de todos os servidores que o utilizam. Os gestores devem sempre buscar o conforto e utilizar métodos de prevenção de patologias referentes à atividade de cada servidor.

Chiavenato (2004) define o ambiente de trabalho como um conjunto de fatores interdependentes, materiais ou abstratos, que tem a sua atuação direta e indiretamente na qualidade de vida das pessoas e nos resultados dos seus trabalhos. Ou seja, os fatores que contribuem para a melhor satisfação do trabalhador são de ordem objetiva e subjetiva, tendo como parâmetro uma base individual de cada servidor. Por esse ângulo é possível afirmar que o ambiente de trabalho tem sua composição em um conjunto de fatores, podendo ser agrupados em dois blocos; fatores físicos e fatores organizacionais do ambiente de trabalho.

2.1.1 O Meio Ambiente no Trabalho

O meio ambiente no trabalho é o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, assim ele se apresenta como o conjunto de fatores físico, climático ou qualquer outro que esteja interligado ou não ao local de trabalho do indivíduo. (SILVA, 2001)

Silva (2001) conceitua meio ambiente como o local em que se permanece boa parte da vida do trabalhador, por esse fator a qualidade de vida está intimamente ligada a dependência da qualidade daquele ambiente. Na ideia de Chiavenato (2004) o meio ambiente do trabalho é o local onde se desempenham as atividades laborais, sejam elas remuneradas ou não, das quais, o equilíbrio está baseado na salubridade do meio.

Chiavenato (2004) dedica-se que o meio ambiente do trabalho é de forma concreta exatamente o complexo, máquina-trabalho, isto é, as edificações do estabelecimento, os

equipamentos de proteção, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade de periculosidade, meios de prevenção a fadiga, e todas as demais medidas que são de proteção, jornada de trabalho, horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais, que junto formam as condições de trabalho.

Uma boa gestão do espaço físico revela uma melhora na motivação, um bem-estar melhor garante uma produtividade satisfatória, além de conseguir reter bons funcionários, pois se tornam satisfeitos ao meio ambiente que trabalham. (SILVA, 2001)

2.2 QUALIDADES DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

Silva (2001) analisa o assunto da Qualidade de Vida diante de três perspectivas: a primeira fala da Qualidade de Vida como sendo uma responsabilidade do governo, analisam doações relacionadas à saúde, emprego, habitação, recursos econômicos, cultura, lazer, etc. Diante deste aspecto “antes de ser uma proposta oferecida pela empresa ao trabalhador, é um dever do Estado para com os cidadãos”, a segunda perspectiva considera a QVT, trazendo questões concernentes aos cuidados da organização para com o trabalhador, essencialmente dentro do espaço de trabalho, e a terceira perspectiva avalia que a QVT se pauta além do ambiente organizacional, tendo então a complementação das obrigações do governo e das organizações.

Essas perspectivas, contudo, não desobriga o trabalhador de tomar, ele próprio, a responsabilidade pela sua qualidade de vida, usufruindo de maneira saudável das condições e dos benefícios auferidos da empresa e do Estado e dando sua contrapartida diante de sua participação e do seu comprometimento (SILVA, 2001).

Não obstante a QVT abordar os pontos relativos prevaletentes ao conjunto profissional, os pontos colocados em discussão pelo tema têm implicações que excedem o universo das organizações. Davis e Herick (1975) aquiescem entre si que este assunto não se refere apenas a um melhor funcionamento da organização de trabalho, destarte, uma questão só de empregados e empregadores. Conforme aborda os autores, o “*goal*” da qualidade de vida do trabalhador é uma melhor sociedade ao passo em que o trabalho desumanizado alude em custos humanos e econômicos para todo o contexto social.

Vale dizer ainda que a QVT é um assunto que precisa ser discutido dentro de uma abordagem multidisciplinar, abarcando dimensões da Psicologia, da Sociologia e da

Administração, estando suas visões e definições multifacetadas, com decorrências éticas, políticas e de expectativas pessoais. (LIMONGI, 2003)

Do ponto de vista do indivíduo, ter acesso a uma política direcionada para a qualidade de vida dentro das organizações alude na probabilidade de viver a dimensão do trabalho de maneira mais saudável. (SILVA, 2001)

Logo sob a questão organizacional e por meio dos seus funcionários é que as empresas poderão alcançar altos padrões de qualidade e produtividade, e se tornando competitivas, visto ter-se um cenário cada vez mais ágil e agitado. Ao passo em que os funcionários estejam comprometidos, oferecendo o melhor de si para o crescimento da organização à qual pertencem. Porquanto, segundo Silva (2001), “uma das formas de manter os funcionários comprometidos e envolvidos com a organização, é através de Programas de Qualidade de Vida do Trabalhador”.

Seashore (1975) afiança que os Programas de QVT não devem ser taxados como de importância total e privado dos funcionários. Havendo duas outras perspectivas que há de ser analisada, cada uma com características e reais valores: a do empregador e a da comunidade / sociedade como um todo. E as primazias sugeridas para políticas e programas que objetiva aprimorar as condições de trabalho e que devem afetar e ser proeminentes para o funcionário, o empregador e a comunidade e sociedade em geral.

Diante de tudo o que foi explicitado, este artigo buscou estudar e pesquisar a QVT, do ponto de vista do policial militar (funcionário), voltado na gestão de espaços físicos os quais o policial militar presta seus serviços. (SILVA, 2001).

Trazendo a visão de que o policial militar em um bom ambiente de trabalho, ordenado por uma boa gestão do espaço físico, trará de forma satisfatória a melhoria de seus desempenhos como a preservação da profissão e do local de trabalho, pois manter os policiais equipados com boas viaturas, higienizadas e preservadas, com equipamentos novos e melhorados trará uma perspectiva de vida melhor, ou seja, um espaço ordenado e um bom ambiente se tornam um fator motivador, dessa maneira, preserva o agente, torna ele mais perseverante em enfrentar o dia a dia da profissão e mais motivado (SILVA, 2001).

2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO POLICIAL MILITAR

Ganhou-se interesse pela qualidade de vida do trabalho porquanto as pessoas passaram a ser vistas como um todo. Assim, a qualidade de vida está sendo largamente estudada por diversos autores diferentes. Afirmando alguns que o termo pode estar relacionado com as

reservas do indivíduo, podendo ser subjetivo estando ligado tanto em aspectos internos quanto aos externos. (ODEBRECH, 2010).

Confirmando a definição lançada, Sant'anna afirma que:

A QVT tem sido definida de diferentes formas por diferentes autores. No entanto, praticamente todas as definições guardam entre si, como ponto comum, o entendimento da QVT 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. (SANT'ANNA, 2011, p. 9).

Destarte, com o transcorrer dos anos a QVT está acendendo e tomando cada vez mais espaço nas organizações, evidenciando ser efetiva para garantia do bem-estar diante das indigências individuais do ambiente, e assim, atendendo as perspectivas do trabalhador, e no mesmo momento aumentando a potência de suas contribuições e êxitos para com seus resultados diante do ambiente de trabalho. (PROTÁSIO, 2007).

Já conforme Tolfo (2001), Eric Trist e seus colaboradores do *TavistokInstitute*, são conhecidos por serem os pioneiros ao que tange as pesquisas relacionadas à qualidade de vida do trabalho. Nos anos 50, começaram múltiplos estudos para a melhoria das organizações no trabalho, com o intuito de atender e melhorar a saúde do trabalhador.

Ainda, a autora Moretti (1997) descreve que apenas nos anos 60, é que fora despertado a importância de melhorias da organização do ambiente de trabalho com o objetivo de diminuir as 20 implicações negativas do emprego na saúde e bem-estar total dos trabalhadores. Todavia, a qualidade de vida do trabalho só foi implantada nas organizações e exibida, publicamente, em meados dos anos 70, pelo professor Louis Davis (*UCLA, Los Angeles*). De acordo com os autores Pereira, Teixeira e Santos (2012), o acréscimo das preocupações envolvendo a qualidade de vida do trabalho consiste em um movimento conexo com as ciências humanas e biológicas na aceção de observar o valor do comando desses sintomas e a diminuição da mortalidade ou o aumento da expectativa de vida do indivíduo.

De acordo o que leciona Protásio (2007), a qualidade de vida do trabalho do policial militar está sujeito há vários fatores, que carece hoje de uma imensa necessidade de melhoria, no que tange as condições de trabalho, fatores como a desvalorização das condições de trabalho, bem como os baixos salários, a carência de funcionário, o exagero da carga horária, as pausas que são insuficientes para descanso, bem como os locais de trabalho desapropriado, sendo estes alguns dos básicos fatores que intervêm de forma negativa nas condições do policial.

Na mesma linha de raciocínio, Medeiro (2007) descreve as condições que amortecem a qualidade de vida do trabalho do indivíduo, conduzindo controle direto ao

trabalhador, logo, entendessee que a preocupação com a pujança organizacional e a participação dos trabalhadores, ao que envolve as decisões e problemas do trabalho. É de grande valia para o desempenho da carreira do servidor, sendo capaz de propiciar aumento na satisfação interna e proporcionando aos servidores a obtenção de uma maior motivação e melhor qualidade de vida no ambiente de trabalho, não devendo, contudo, descuidar de dois aspectos relevantes da QVT quais sejam bases nas organizações, sendo eles o bem-estar do trabalhador e a eficácia organizacional.

Contudo, conforme explana o autor Monaco (2000) a imprescindibilidade das empresas ou organizações em se tornar mais competitivas no mercado de trabalho, se torna base para uma qualidade de vida total. Seguindo esta qualidade total surge também a qualidade de vida do trabalho que está voltada para as organizações. Deste modo ao possibilitar o aumento da qualidade de vida do trabalho oferecerá melhoras de grandes relevâncias, pelo fato de as táticas utilizadas para obter qualidade total, existem algumas que carecem serem enfatizadas, como o aumento dos funcionários nos processos de trabalho, realizada, sobretudo pelos preceitos tayloristas e fordistas, descentralização das decisões, redução de rigidez, orientação democrática, ambiente físico seguro e afável, mais adiante as qualidades de trabalhos adequados para gerar satisfação, chance de crescimento e desenvolvimento pessoal. Podendo verificar que estas práticas importam um esforço para a melhoria das condições de trabalho.

Entretanto, para adequar um ambiente de trabalho saudável, é preciso que seja efetivo do esforço dos líderes que envolvem as organizações, estratégias de recursos humanos de maneira consecutiva e ativa para oferecer ao trabalhador melhor qualidade de vida do trabalho visto, as empresas carecer de estarem preparadas para lidar com múltiplos tipos de elementos, em cada situação organizacional. (SEIDL, 2004).

Caldeira (2010) descreve a obrigação de habituarem-se as diferentes formas de nutrir o controle da relação dentre as pessoas e as organizações, sendo assim, possível satisfazer uma estratégia especial para manter, aperfeiçoar ou extinguir as variáveis apresentadas, carecendo lembrar que condições físicas do trabalho não são os únicos fatores que implicam em uma melhoria da QVT, tendo as condições sociais e psicológicas como de grande valia.

2.4 A GESTÃO DO ESPAÇO FÍSICO DO 9º BPM E SEU AMBIENTE DE TRABALHO.

O 9º BPM de Goiânia foi reestruturado em prol da necessidade de motivação e melhoria no ambiente de trabalho, criando um espaço novo, com um meio ambiente de trabalho

uniforme e que todos têm a possibilidade de se sentir bem, não só em questão de estrutura e sim de efetivo. (GOIÁS, 2018)

A nova gestão do espaço físico do 9º BPM se consistiu na análise de trazer um espaço mais igualitário e proporcional para todas as hierarquias do batalhão, deixando de forma ergonômica o seu ambiente. Sendo divididas todas as áreas de forma bem estruturada e com os mecanismos adequados, para a preservação do ambiente de como a sua motivação ao meio do trabalho. (GOIÁS, 2018)

O 9º BPM atualmente é um dos mais bem estruturados de Goiânia, a sua gestão foi adequada à necessidade de todos, ou seja, a nova estrutura do 9º BPM consiste em: a) Sala do Comando, que priva de ar condicionado, luz ambiente, paredes de cor branca, bebedouro, frigobar, mesa de 2 metros, e sofá, criando um ambiente bem agradável e proporcional ao serviço; b) já na parte administrativa foi subdividido em mesas individuais com espaço entre elas de 1,5 metros, computadores para cada mesa, com tela de 20 polegadas, luz ambiente, paredes brancas para melhorar a organização do espaço e ar condicionado; c) a cozinha contém bebedouro, geladeira, armário, mesa, luz ambiente e pia; d) o alojamento está propício de armários individuais, beliche duplo, bancos e banheiro; e) na sala da P2, é estruturada com ar condicionado, luz ambiente, como na sala adjunto; f) na área de convivência, é composta por churrasqueira, fogão, banheiros, pia, campo de futebol, academia, auditório; g) o estacionamento interno é coberto. (GOIÁS, 2018)

Nota-se que tiveram uma grande preocupação, na gestão do espaço físico do 9º BPM, trazendo uma harmonia e qualidade de trabalho, satisfatória a todos, assim, o trabalho se torna motivante e eficaz. (GOIÁS, 2018)

3 METODOLOGIA

A metodologia utilizada nesse artigo mostra os modelos e métodos seguidos para guiar o delineamento desta pesquisa, levantando ainda, os dados específicos no 9º BPM para evidenciar e demonstrar as expectativas geradas pelo artigo, como também os resultados efetivamente alcançados pelo mesmo. Desta forma, o presente trabalho informará características de observação sistemática, uma vez que para seu resultado foram realizadas visitas àquela unidade para a coleta dos dados.

Diante a necessidade de averiguação e melhor apreciação do presente artigo, existe a necessidade de tornar o estudo mais aprofundado com uma qualificação específica da gestão

dos espaços físicos, propriamente dito do 9º BPM. Sendo utilizada então a metodologia quantitativa para uma maior obtenção de respostas necessárias a uma pesquisa, com o intuito de obter um maior entendimento sobre a gestão do espaço físico do quartel estudado, servindo como base a estruturação para outras unidades.

Baseou-se, na primeira fase do artigo, a metodologia indutiva, por pesquisa bibliográfica descritiva, que é elaborado mediante material já existente, constituídos por base em livros, publicações de artigos científicos, jornais, monografias, dissertações, teses, revistas. Sendo analisados os processos de motivação nas percepções, valores, opiniões e aspirações como também nas atitudes dos policiais militares levando em consideração as crenças, a cultura e os hábitos individuais dos pesquisados.

Fundamenta-se a indução como;

Indução é um processo mental por intermédio do qual, partindo de dados particulares, suficientemente constatados, infere-se uma verdade geral ou universal, não contida nas partes examinadas. Portanto, o objetivo dos argumentos indutivos é levar a conclusões cujo conteúdo é muito mais amplo do que o das premissas nas quais se basearam. (LAKATOS e MARCONI, p. 86. 2010).

Sendo realizada na segunda fase do artigo a pesquisa de campo por meio de questionário, a fim de aferir todos os espaços físicos daquela unidade operacional, para conseguir uma melhor apresentação e conclusão da gestão do espaço, tornando mais concreto a averiguação do espaço. Dessa forma foi disponibilizado um Link de acesso ao questionário, sobre a plataforma Google Formulários, este link foi divulgado no grupo de *Whatsapp* para as pessoas que trabalham no batalhão, tanto no operacional quanto administrativo da unidade em análise, contendo as perguntas que nos deu o resultado e discussão do artigo, visto ser eles que podem oferecer maiores informações acerca do espaço gerenciado no 9ºBPM. A pesquisa foi aplicada a todo o efetivo do batalhão que conta com 86 policiais, e foi tida como amostra todos os policiais da unidade, a pesquisa foi realizada naquela unidade, pois ela situa-se em uma região centralizada do Estado e recentemente passou por uma reestruturação em seus espaços físicos.

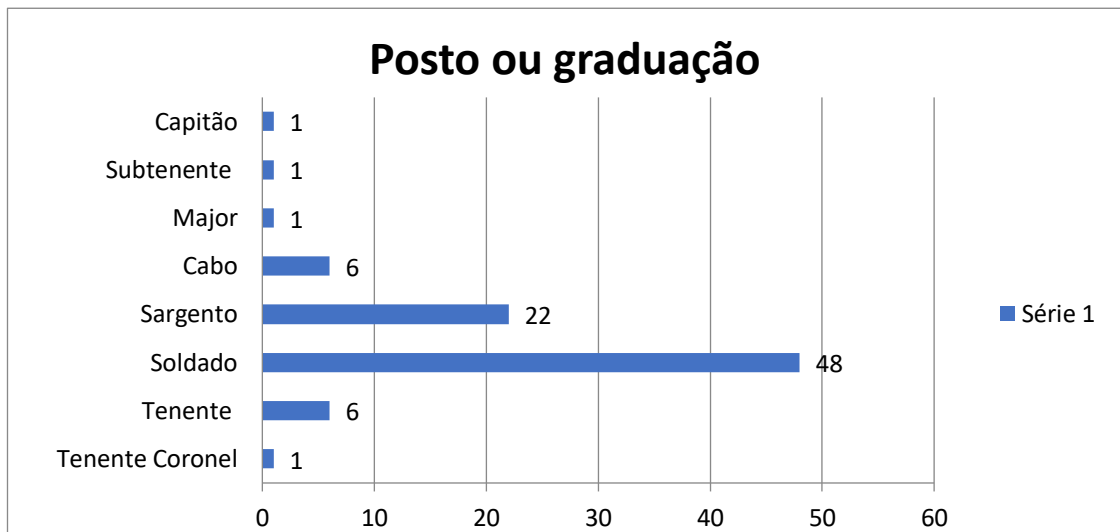
Por fim, a metodologia apreciada no presente, tem a base da informação obtida por pesquisa e aferição da qualidade da gestão do espaço físico do 9º BPM, com relação à qualidade de vida dos que lá trabalham a finalidade de buscar, uma melhor qualidade de vida a todos os batalhões do Estado.

4 RESULTADO E DISCUSSÃO

Com base no objetivo da pesquisa procurou-se realizar o questionário diretamente ao 9º BPM da Polícia Militar, selecionados do nível administrativo e ostensivo, estes que consagram diretamente a atividade do BPM, primordialmente, na totalidade de 86 militares. Os critérios dessa escolha se baseiam na distribuição de funções e postos de graduação para avaliar a experiência subjetiva de diferentes indivíduos sujeitos a diferentes circunstâncias dentro do Batalhão.

Conforme os gráficos abaixo:

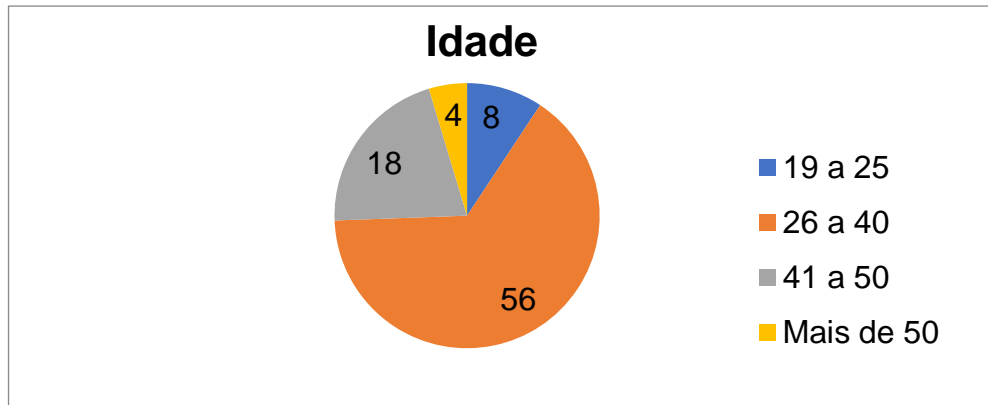
Gráfico 1: Posto ou Graduação



Fonte: (Dados da pesquisa, 2018)

Grande parte dos policiais militares se concentra na faixa etária de 26 a 40 anos, o que se pode inferir uma amostra bastante regular ocupando 65% dos entrevistados, seguido de agentes com idade entre 41 a 50 anos com 21% das pessoas entrevistadas. Os demais são representados abaixo:

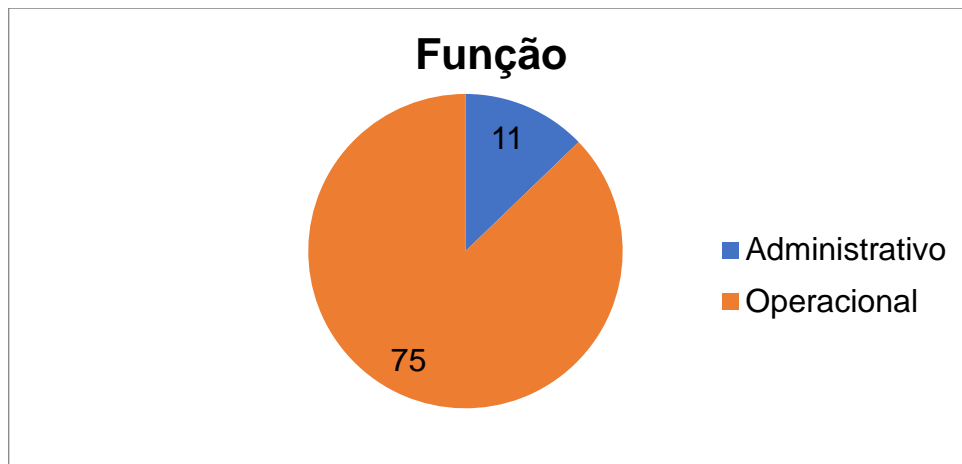
Gráfico 2: Distribuição da idade dos entrevistados



Fonte: (Dados da pesquisa, 2018)

Verifica-se que maior parte das pessoas entrevistadas trabalha na área operacional, com 75 pessoas, ocupando 87% da área descrita. Logo, a área administrativa possui 11 pessoas com 13%.

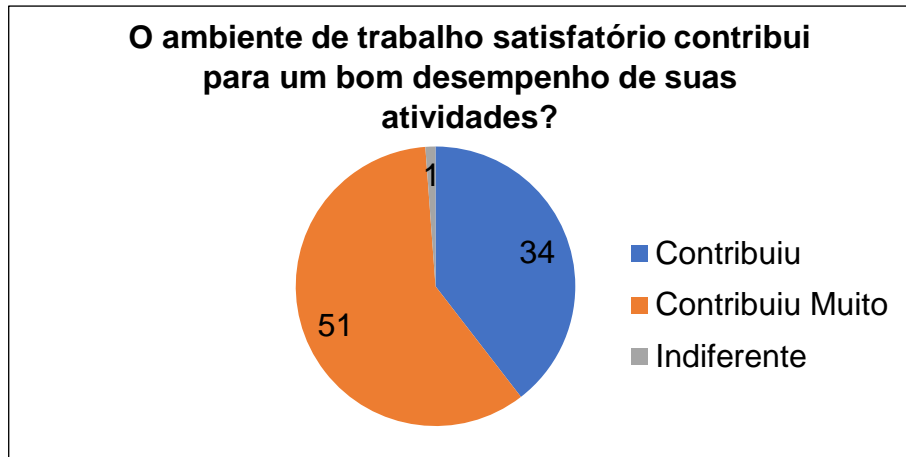
Gráfico 3: Relação da Função



Fonte: (Dados da pesquisa, 2018)

Para dar início aos questionamentos teve-se o interesse de buscar saber o quanto um ambiente de trabalho satisfatório pode contribuir para o desempenho das atividades desempenhadas por colaboradores, para isso abaixo se busca relacionar na forma gráfica a distribuição das repostas que foram colhidas por meio de formulário de questões anexado.

Gráfico 4: Relação do Ambiente de Trabalho

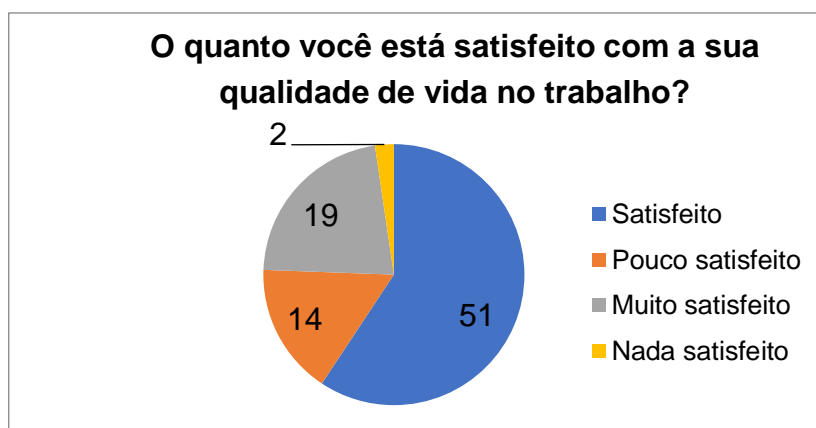


Fonte: (Dados da pesquisa, 2018)

Diante do questionamento foi possível vislumbrar que o ambiente de trabalho satisfatório contribui para o desenvolvimento das atividades daqueles que trabalham dia a dia, com isso 34% das pessoas entrevistadas diz que de fato um ambiente satisfatório contribui para melhores desempenhos, seguido de 59% que assinalaram que contribui muito, e 1% indiferente na resposta. Esse resultado coaduna com a perspectiva de Medeiro (2007) sobre a influência da gestão do espaço físico e da estrutura organizacional na produtividade.

Desta forma, conclui-se que um ambiente saudável de fato contribui para que as pessoas que estão presentes no meio sejam pessoas mais proativas e eficientes. Abaixo o gráfico com as informações acerca de o quanto as pessoas se encontram satisfeitas com a qualidade de vida no trabalho, para a grande parte dos entrevistados 59% dizem estarem satisfeitos com qualidade de vida no 9º BPM, seguido de 22% muito satisfeitos, e uma quantidade menor pouco satisfeita ou nada satisfeita. Esses resultados estão em oposição à avaliação de Protásio (2007) no que diz respeito à notável insatisfação dos agentes de segurança da Polícia Militar com seus locais de trabalho e organização funcional. De fato, os resultados confirmam as benfeitorias citadas por PMGO (2018) quanto à melhoria da gestão do 9º BPM.

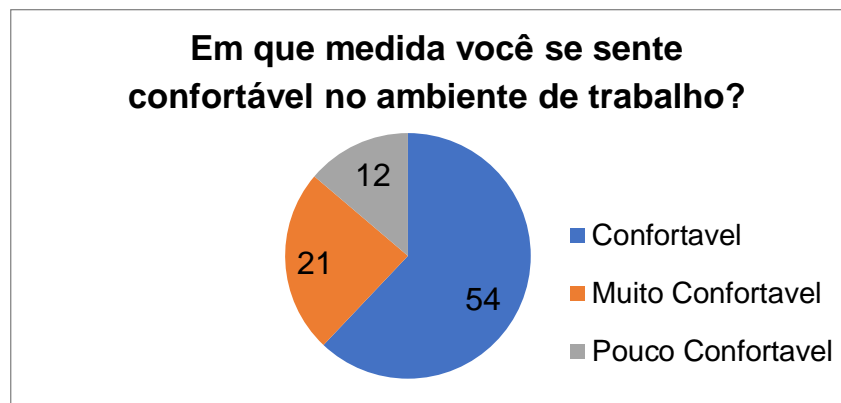
Gráfico 5: Relação da Qualidade de Vida no Trabalho



Fonte: (Dados da pesquisa, 2018)

Buscou-se questionar também o quanto o funcionário se sente confortável no ambiente de trabalho, tendo em resposta o percentual de 62% se sentindo confortável, logo 24% muito confortável e 14% pouco confortável. Pode se inferir, com base no que ensinam Protásio (2007), Perovano (2014) e Medeiro (2007) por conclusão que o ambiente confortável tem predominância, sendo certo que diante desse resultado as pessoas trabalham melhor. Portanto, é possível aqui correlacionar, com a o apoio da pesquisa e dos resultados das duas enquetes anteriores, as variáveis “satisfação da qualidade de vida no trabalho” e “gestão do ambiente de trabalho”.

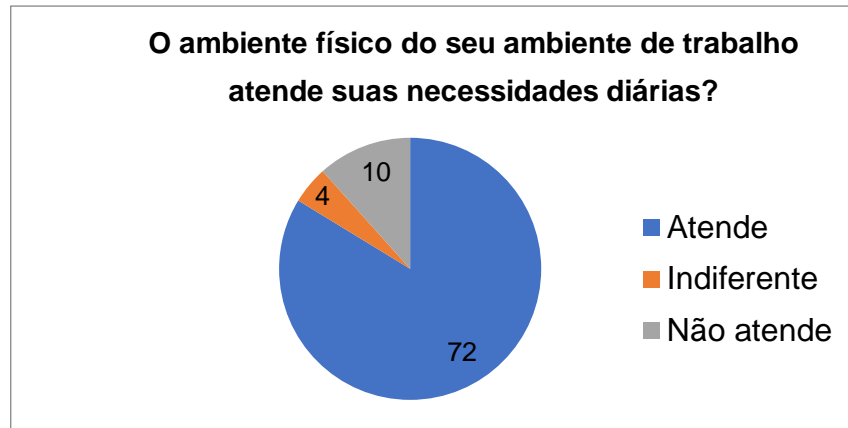
Gráfico 6: Satisfação no Ambiente de Trabalho



Fonte: (Dados da pesquisa, 2018)

Foi perguntado o quanto um ambiente de trabalho pode interferir na saúde pessoal, das pessoas entrevistadas 56% alegaram ter muita interferência, seguido de 28% que diz interferir. Para o questionamento do ambiente físico 84% das pessoas disseram que atende suas necessidades diárias, desta forma tendo predominância no que envolve as necessidades diárias. Para melhor demonstrar seguem abaixo os dados relatados. Esse resultado também consolida o que a PMGO (2018) afirma sobre as melhorias havidas no espaço físico do 9º BPM. Esses resultados também harmonizam com Protásio (2007), Medeiro (2007) e Perovano (2014), posto que estes procuram demonstrar a relação entre a vida privada dos trabalhadores e qualidade da gestão do espaço físico do trabalho.

Gráfico 7: Ambiente Físico

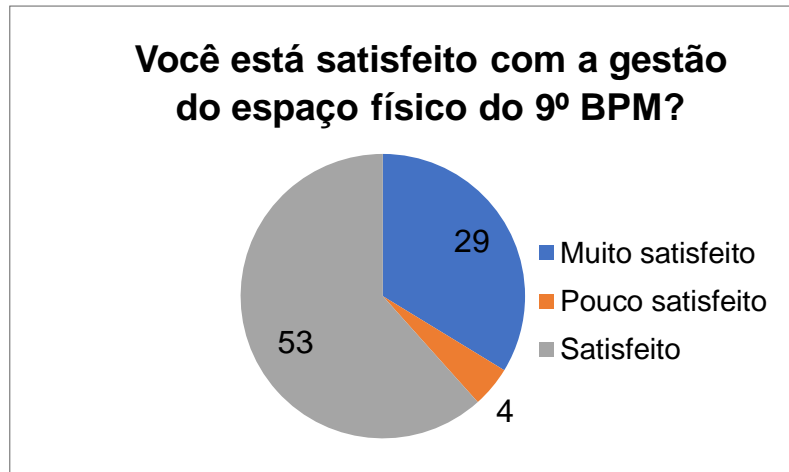


Fonte: (Dados da pesquisa, 2018)

Uma boa gestão dos espaços físicos no ambiente de trabalho interfere na qualidade de vida de maneira significativa, com bases nos questionamentos, já que 52% diz interferir, já 44% diz interferir pouco. No entanto, aqui é preciso realizar um adendo importante. A proporção de indivíduos que consideram pouca a interferência da boa gestão dos espaços físicos na própria vida pessoal é bem mais alta que a de indivíduos que correlacionam conforto e qualidade de vida nos gráficos anteriores. Nesse sentido, levando em conta o que ensinam Perovano (2007) e Medeiro (2007), há visível relação entre a qualidade da gestão dos espaços físicos e o conforto, mas os indivíduos não relacionam suas vidas pessoais diretamente à boa gestão dos espaços físicos. Conclui-se que essa seja uma característica dos indivíduos questionados que talvez não façam a relação imediata entre qualidade de vida e gestão do ambiente.

Finalizando a entrevista, foi questionado o quanto os funcionários do 9º BPM estão satisfeitos com a gestão do espaço físico, tendo então uma porcentagem de 61% assinalando estarem satisfeitos, seguidos de 34% muito satisfeito. Segue anexo gráfico com a representatividade.

Gráfico 8: Satisfação do 9º BPM



Fonte: (Dados da pesquisa, 2018)

5 CONCLUSÃO

Os dados coletados pelo questionário - utilizado na pesquisa de campo e aqui relacionado - permitem uma discussão ainda mais extensa que a mera interpretação imediata de seus resultados. É interessante observar, por exemplo, que a maior parte das respostas tende a fazer um elogio indireto às instalações. Esses elogios confirmam os dados da (GOIÁS, 2018) sobre as instalações do 9º BPM. Porém, é importante lembrar que essa pesquisa levanta dados que não são contextualizados comparativamente, nem se pretendeu produzir algo dessa natureza.

De qualquer forma, as respostas estão concentradas no universo do que pode ser vivenciado nas imediações do nono batalhão, mas não necessariamente representam uma boa distribuição do espaço físico, pelo menos objetivamente.

Salienta-se também que o número de entrevistados que participa mais de funções que os distanciam das atividades rotineiras do serviço administrativo pode influenciar o resultado. Pode-se afirmar com certeza, no entanto, que os resultados demonstram uma satisfação comum dos policiais operando administrativamente no batalhão. (KITCHENHAM; PFLEEGER, 2002)

Levando em conta esses obstáculos para a objetividade da pesquisa, ainda assim os dados nos permitem correlacionar a gestão do espaço físico com a satisfação dos agentes de segurança pública que atuam como policiais militares nas imediações do 9º BPM. Pode-se, também, correlacionar indiretamente a qualidade de vida desses indivíduos com a preocupação demonstrada pela PMGO (2018) em gerir teleologicamente os espaços físicos do batalhão. De todo modo, os resultados consolidam as afirmações feitas sobre a qualidade de vida e a gestão

dos espaços físicos no ambiente de trabalho pelos autores Chiavenato (2004), Perovano (2014), Monaco (2000), Medeiro (2007), Protásio (2007) e Silva (2001).

A pesquisa, portanto, alcançou seus objetivos, demonstrando a relação entre a boa gestão dos espaços físicos no ambiente de trabalho e a satisfação dos agentes de segurança pública que trabalham no 9º BPM. Esses resultados são fundamentais para PMGO uma vez que oferecem dados comprovadores da importância de uma preocupação com a gerência lógica dos espaços nos batalhões, além de poder servir como justificadores do direcionamento de mais recursos da administração para a qualidade e conforto do ambiente. Recomenda-se que futuras pesquisas sejam realizadas em diferentes batalhões, com diferentes níveis de organização do espaço de trabalho, para o aprofundamento da compreensão sobre a validade dos dados produzidos.

REFERÊNCIAS

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.1n p; 134-153. 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

DAVIS, Louis E.; CHERNS, Albert and Associates. **The Quality of Working Life. Volume one: Problems, Prospects, and the State of the Art.** New York: The Free Press,1975.

HERRICK, Neal Q.; MACCOBY, Michael. **Humanizing Work: A Priority Goal of the 1970s.**In: DAVIS, Louis E.; CHERNS, Albert and Associates. **The Quality of Working Life. Volume one: Problems, Prospects, and the State of the Art.** New York: The FreePress,1975.

KITCHENHAM, B.; PFLEEGER, S. **Principles of survey research: part 2: designing a survey.** ACM SIGSOFT Software Engineering Notes, 2002. 27(1):44–45.

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

LAKATOS, E.M.; MARCONI, M.A. **Fundamentos de metodologia científica: Técnicas de pesquisa.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010;

MORETTI, Silvinha. **Qualidade de Vida no Trabalho x Auto Realização Humana**. Instituto Catarinense de Pós-Graduação. Santa Catarina, 1997.

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

ODEBRECH, Tiago A. Caldeira. PEDROSO, Reginaldo **Qualidade de Vida no Trabalho**: Diferentes percepções de um mesmo processo. Revista Olhar Científico – FAAR. V. 01, n.1, p. 134-153. Ago/Dez. 2010.

Pereira, Teixeira e Santos (2012)

PROTÁSIO, Isabella S. **Saúde Mental do Trabalhador Policial Militar da Radiopatrulha**. São Paulo, 2007.

PEROVANO, D.G. **Manual de metodologia científica para a segurança pública e defesa social**. Curitiba: Juruá, 2014;

PMGO. Policia Militar do Estado de Goiás, **9º BPM**, Gestão do espaço físico. Disponível: <http://www.pm.go.gov.br/2017/index.php>. Acesso em: 22 de julho de 2018.

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.

SEIDL, Eliane Maria Fleury; ZANNON, Célia Maria Lana da Costa. **Qualidade devida e saúde**: aspectos conceituais e metodológicos. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, v.20, n.2, p. 580-588, Mar./Abr. 2004.

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

SEASHORE, Stanley. E. **Defining and Measuring the Quality of Working Life**. In: DAVIS,Louis E.; CHERNS, Albert and Associates. *The Quality of Working Life*. Volume one: Problems, Prospects, and the State of the Art. New York: The Free Press,1975.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria Carolina. **As Melhores Empresas de para trabalhar há no Brasil e a Qualidade de Vida no Trabalho: disjunções Entre a Teoria e a Prática.** Rev. Adib. contemp. Curitiba, v.5, n. 1, abr. 2001.

APÊNDICE 1- Questionário

Este questionário tem como objetivo aferir a satisfação dos policiais militares, em específico os policiais do 9º Batalhão de Polícia Militar com relação ao espaço físico em seu ambiente de trabalho.

1. Qual a sua idade?

18 a 25	26 a 40	41 a 50	Mais de 50

2. Você trabalha no Administrativo ou Operacional?

Administrativo	Operacional

3. Qual seu Posto ou Graduação? _____

4. O ambiente de trabalho satisfatório contribui para um bom desempenho de suas atividades?

Indiferente	Indiferente	Contribui	Contribui Muito

5. O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?

Nada Satisfeito	Pouco Satisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito

6. Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho.

Nada confortável	Pouco confortável	Confortável	Muito confortável

7. Para você quanto o ambiente de trabalho de qualidade interfere na sua saúde pessoal?

Indiferente	Pouco interfere	Interfere	Muito interfere

8. O ambiente físico do seu ambiente de trabalho atende suas necessidades diárias?

Indiferente	Não atende	Atende

9. Uma boa gestão dos espaços físicos no ambiente de trabalho interfere na sua qualidade de vida?

Indiferente	Pouco interfere	Interfere	Interfere muito

10. Você está satisfeito com a gestão do espaço físico do 9º BPM?

Indiferente	Pouco Satisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito