



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE TECNOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO

MARLI DAIANA DA SILVA MELO

**AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O CASO DA POLICIA
MILITAR DA CIDADE DE JOÃO PESSOA - PB**

JOÃO PESSOA
2014

MARLI DAIANA DA SILVA MELO

**AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O CASO DA POLICIA
MILITAR DA CIDADE DE JOÃO PESSOA - PB**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção do Centro de Tecnologia da Universidade Federal da Paraíba, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Engenharia de Produção.

Área de Concentração: Tecnologia, Trabalho e Organizações

Orientador: Francisco Soares Másculo, PhD

JOÃO PESSOA
2014

MARLI DAIANA DA SILVA MELO

**AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O CASO DA POLICIA
MILITAR DA CIDADE DE JOÃO PESSOA - PB**

DATA DA DEFESA: 15/05/2014

LOCAL: UFPB – Campus I – Centro de Tecnologia –
Departamento de Engenharia de Produção

HORÁRIO: 16:00 hs

BANCA EXAMINADORA

Orientador – Prof. Francisco Soares Másculo (PhD)

Examinador interno – Prof. Maria de Lourdes Barreto Gomes (Dr^a)

Examinador externo – Paulo Mauricio Selig, Dr.

Dedico este trabalho a Deus, ao meu
esposo, minha filha e meus pais.

AGRADECIMENTOS

À Deus, que graças a Ele estou conquistando com alegria mais uma vitória em minha vida.

Sempre serei eternamente grata aos meus pais que juntos me deram o apoio necessário para realização deste sonho.

Em especial ao meu esposo, Igor da Costa Braga, e minha filha, Iana Melo Braga, que me deram com amor, força e coragem a alegria de seguir adiante, sem eles não teria conseguido.

Às minhas irmãs que mesmo longe sempre torceram por mim.

À minha querida amiga, Valtânia, que abriu as portas para a pesquisa ser realizada com os policiais militares. Muito obrigada por tudo, você foi muito importante na minha conquista!

Ao meu orientador, professor Chicão, por ter me acompanhado neste trabalho, me orientado com toda atenção e sempre quando as coisas davam errado vinha com toda a tranquilidade me passar força.

Aos membros da banca, professora Maria de Lourdes, a quem tenho grande estima, foi ela quem deu a ideia do tema da pesquisa. E ao professor Sellig pelas contribuições dadas para o enriquecimento deste trabalho.

A todos que direto ou indiretamente contribuíram para o meu crescimento profissional, espiritual e pessoal, me tornando uma pessoa mais sábia para seguir confiante o meu caminho.

RESUMO

Há evidências de que a forma como o indivíduo percebe sua vida no trabalho (satisfação/insatisfação) pode afetar tanto o seu desempenho laboral quanto sua saúde física e mental. De acordo com Signorini (2000), embora existam dúvidas quanto ao exato significado do termo qualidade de vida no trabalho, os elementos básicos que as distinguem seriam a preocupação com o efeito do trabalho nas pessoas e na eficácia da organização e, na ideia da participação dos trabalhadores na solução de problemas e no processo decisório organizacional. O objetivo dessa dissertação foi analisar a qualidade de vida no trabalho dos policiais militares que atuam no município de João Pessoa – Paraíba. Inicialmente está estruturada em uma discussão teórica a cerca da QVT e assuntos afins, seguida dos procedimentos metodológicos adotados e os resultados que a pesquisa permitiu descobrir, e por fim as considerações finais. O instrumento de pesquisa utilizado foi baseado no Modelo de Walton, estruturado contemplando as categorias da escala de Likert, aplicado aos policiais militares, do 1º Batalhão e 5º Batalhão, que contemplam a cidade de João Pessoa. Constatou-se, que na percepção dos PM's da cidade de João Pessoa, não estão satisfeitos com a sua qualidade de vida no trabalho, em todos os seus aspectos (dimensões), haja vista que os escores médios obtidos sequer ultrapassaram o valor 4. Comparando os escores médios, das dimensões que compõem o instrumento de qualidade de vida no trabalho com um recorte por batalhão, tem-se que os escores médios gerados pelos policiais do 1º Batalhão foram sempre maiores que os escores médios produzidos pelos policiais do 5º Batalhão. Detectou-se, também, que os policiais que atuam como guarda de presídio/custódia de hospitais são os que apresentam uma pior percepção de qualidade de vida no trabalho.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho; policiais militares; Modelo de Walton.

ABSTRACT

The aim of this study was to analyze the quality of life at work of police officers who work in the city of João Pessoa, state of Paraíba, Brazil. There is evidence that the way individuals perceive their life at work (satisfaction / dissatisfaction) can affect both their labor performance and their physical and mental health. According to Signorini (2000), although there are doubts as to the exact meaning of the term quality of life at work, the basic elements that distinguish them would be the concern with the effect of work on people and on the organizational effectiveness, as well as on the idea of participation in problem solving and organizational decision making. This dissertation is initially structured on a theoretical discussion about QLW and related topics, followed by methodological procedures adopted, results obtained and closing remarks. Although the research is classified as qualitative, quantitative data have been used in order to strengthen the results obtained. The survey instrument used was based on the structured Model of Walton, contemplating the categories of the Likert scale applied to police officers who work at the 1st and 5th Police Stations, which include the city of João Pessoa. It was found that in their perception, they are not satisfied with their quality of work life at work in all its aspects (dimensions), since the mean scores obtained in the Likert scale did not even exceed the value 4. Comparing the mean scores of the dimensions that make up the instrument of quality of work life with a cutout per battalion, we have that the mean scores generated by the officers of the 1st Battalion were always higher than the mean scores produced by the officers of the 5th Battalion. It was found also that the police officers who act as prison guards / custody of hospitals are those with poorer perceived quality of life at work.

Keywords: Quality of life at work; police officers; model of Walton.

LISTA DE FIGURAS

Figura 01 – Escala de Likert.....	62
Figura 02 – Caracterização do perfil demográfico por batalhão	75
Figura 03 – Caracterização do perfil físico, social e de saúde dos policias por batalhão	80
Figura 04 – Comparação dos escores médios das dimensões que compõem o instrumento de qualidade de vida no trabalho com um recorte por atividade realizada	109

LISTA DE QUADROS

Quadro 01 – Evolução do conceito de QVT	28
Quadro 02 – Modelo de Walton.....	33
Quadro 03 – Modelo de Hachman e Holdham	37
Quadro 04 – Modelo de Westley	39
Quadro 05 – Modelo de Davis e Werther	40
Quadro 06 – Modelo de Fernandes.....	42
Quadro 07 – Estudos rastreados com Policiais Militares	54
Quadro 08 – Procedimentos.....	57
Quadro 09 – Variáveis referentes à percepção dos PMs em relação à QVT	60
Quadro 10 – Exemplo de teste de comparação de médias.....	66
Quadro 11 – Objetivos geral e específico da pesquisa.....	111

LISTA DE TABELAS

Tabela 01 – Efetivo de Policiais Militares do 1º Batalhão	58
Tabela 02 – Efetivo de Policiais Militares do 5º Batalhão.....	58
Tabela 03 – Amostra Estratificada do 1º Batalhão	59
Tabela 04 – Amostra Estratificada do 5º Batalhão	59
Tabela 05 – Avaliação do grau de confiabilidade de instrumentos de coleta de dados através do coeficiente de alfa de Cronbach	64
Tabela 06 – Dimensões do modelo adaptado de Walton (1975) de Qualidade de Vida no Trabalho	69
Tabela 07 – Consistência interna do instrumento de QVT adaptado de Walton (1975).....	71
Tabela 08 – Caracterização do perfil demográfico dos policiais por batalhão.....	73
Tabela 09 – Caracterização do perfil físico, social e de saúde dos policiais por batalhão.....	77
Tabela 10 – Resumo descritivo dos itens que compõem a dimensão Compensação Justa e adequada.....	83
Tabela 11 – Resumo descritivo dos itens que compõem a dimensão Condições de trabalho.....	86
Tabela 12 – Resumo descritivo dos itens que compõem a dimensão Oportunidades para uso e desenvolvimento de capacidades.....	89
Tabela 13 – Resumo descritivo dos itens que compõem a dimensão Oportunidade de crescimento e segurança.....	92
Tabela 14 – Resumo descritivo dos itens que compõem a dimensão Integração social na organização.....	94
Tabela 15 – Resumo descritivo dos itens que compõem a dimensão Constitucionalismo.....	97
Tabela 16 – Resumo descritivo dos itens que compõem a dimensão Trabalho e espaço total de vida.....	100
Tabela 17 – Resumo descritivo dos itens que compõem a dimensão Relevância social do trabalho na vida.....	101

Tabela 18 – Resumo descritivo dos escores das dimensões que compõem o instrumento de qualidade de vida no trabalho.....	103
Tabela 19 – Comparação dos escores médios das dimensões que compõem o instrumento de qualidade de vida no trabalho com um recorte por batalhão.....	105
Tabela 20 – Comparação dos escores médios das dimensões que compõem o instrumento de qualidade de vida no trabalho com um recorte por atividade realizada.....	106

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Resumo descritivo dos itens que compõem a dimensão Compensação Justa e adequada.....	85
Gráfico 2 – Resumo descritivo dos itens que compõem a dimensão Condições de trabalho.....	87
Gráfico 3 – Resumo descritivo dos itens que compõem a dimensão Oportunidades para uso e desenvolvimento de capacidades.....	91
Gráfico 4 – Resumo descritivo dos itens que compõem a dimensão Oportunidade de crescimento e segurança.....	93
Gráfico 5 – Resumo descritivo dos itens que compõem a dimensão Integração social na organização.....	95
Gráfico 6 – Resumo descritivo dos itens que compõem a dimensão Constitucionalismo.....	98
Gráfico 7 – Resumo descritivo dos itens que compõem a dimensão Trabalho e espaço total de vida.....	100
Gráfico 8 – Resumo descritivo dos itens que compõem a dimensão Relevância social do trabalho na vida.....	102
Gráfico 9 – Comparação dos escores médios das dimensões que compõem o instrumento de qualidade de vida no trabalho com um recorte por batalhão.....	104

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1 – INTRODUÇÃO.....	16
1.1 Delimitação do tema.....	16
1.2 Justificativa.....	20
1.3 Objetivo geral.....	23
1.3.1 Objetivos específicos.....	23
1.4 Estrutura do trabalho.....	23
CAPÍTULO 2 – FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	25
2.1 Ergonomia.....	25
2.2 Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: histórico e evolução.....	27
2.2.1 Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho.....	31
2.2.2 Ambiente de Trabalho e a Qualidade de Vida no Trabalho.....	32
2.3 Modelos determinante da Qualidade de Vida no Trabalho.....	33
2.3.1 O modelo de Richard Walton (1975).....	34
2.3.2 O modelo de Hackman e Oldham (1975).....	37
2.3.3 O modelo de Westley (1979).....	40
2.3.4 O modelo de Davis e Wherther (1983).....	41
2.3.5 O modelo de satisfação de Fernandes (1996).....	43
2.4 O trabalho da Polícia Militar.....	44
2.4.1 Organização do trabalho.....	44
2.4.2 Cultura Organizacional.....	46
2.4.3 O ser humano e o trabalho.....	47
2.4.4 Estudos com policiais militares.....	50
2.5 Considerações finais do capítulo.....	57
CAPÍTULO 3 – METODOLOGIA.....	58
3.1 Natureza e classificação da pesquisa.....	58
3.2 Área da pesquisa.....	58

3.3 População.....	59
3.3 Amostra.....	60
3.4 Procedimentos Metodológicos.....	61
3.4.1 Variáveis para avaliação da QVT.....	61
3.4.2 Coleta de dados.....	62
3.4.2.1 Dados demográficos.....	62
3.4.2.2 Qualidade de vida no trabalho.....	62
3.4.3 Avaliação.....	63
3.5 Tratamento dos dados.....	64
3.5.1 Análise descritiva e exploratória.....	64
3.5.2 Validação do instrumento de coleta de dados.....	65
3.5.3 Comparação de médias e proporções.....	66
3.5.4 Testes de associação entre variáveis.....	67
3.6 Considerações finais do capítulo.....	69
CAPÍTULO 4 – ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	70
4.1 Avaliação da consistência interna do instrumento.....	70
4.2 Caracterização do perfil dos policiais militares.....	73
4.3 Percepção da qualidade de vida no trabalho.....	83
4.3.1 Compensação justa e adequada.....	84
4.3.2 Condições de trabalho.....	86
4.3.3 Oportunidades para uso e desenvolvimento de capacidades.....	90
4.3.4 Oportunidade e crescimento e segurança.....	93
4.3.5 Integração social na organização.....	95
4.3.6 Constitucionalismo.....	97
4.3.7 Trabalho e espaço total de vida.....	100
4.3.8 Relevância social do trabalho na vida.....	102
4.4 Comparação das dimensões.....	104
4.4.1 Avaliação comparativa da qualidade de vida no trabalho no 1º e 5º Batalhão.....	105

4.4.2 Avaliação comparativa da qualidade de vida no trabalho por modalidade.....	107
CAPÍTULO 5 – CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	111
5.1 Conclusões.....	111
5.2 Recomendações.....	113
Referências Bibliográficas.....	114
Apêndice.....	125

CAPÍTULO 1 - INTRODUÇÃO

Este capítulo aborda os aspectos gerais da pesquisa, o qual é constituído pela delimitação do tema, a questão que norteou a pesquisa, justificativa, definição dos objetivos geral e específicos e por último tem-se a estrutura do trabalho, contemplando os aspectos principais de cada um dos capítulos.

1.1 Delimitação do Tema

A adaptação do trabalho ao ser humano tem sido vista pela Ergonomia com base nos meios físicos, cognitivos, ambientais e psicossociais. A organização do trabalho humano também tem sido considerada como um dos elementos na análise e no projeto ergonômico, envolvendo, entretanto, questões mais amplas, não se limitando ao escopo do cargo ou da tarefa. Ao realizar um trabalho, o indivíduo está inserido em um contexto social mais amplo, e a representação que esse trabalho tem socialmente causa impacto em sua vida e no seu bem-estar, podendo levar a situações de maior ou menor desgaste (FERRAZ e LIMONGI-FRANÇA, 2000; LIMONGI-FRANÇA, 2004).

Para Walton (1975), as condições de trabalho devem ser seguras e saudáveis, não expondo o trabalhador a condições físicas ou ajustes de horários indevidamente penosos ou que ocorram em detrimento da saúde. Tais condições de trabalho incluem jornada razoável reforçada por um padrão normal de trabalho, buscando minimizar os riscos de doenças e acidentes.

De acordo com Cole *et al.* (2005, p. 54), “a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) inclui largos aspectos do ambiente do trabalho que afetam o trabalhador em sua saúde e seu desempenho”.

Na conferência de abertura do Congresso da Associação Brasileira de Qualidade de Vida - ABQV 2008, sob o tema *Caminhos para o bem-estar sustentável*, Alberto Ogata, presidente desta entidade, afirmou que, quando as empresas não se preocupam com a qualidade de vida de seus trabalhadores, há sérios prejuízos como consequência, assinalando a estreita relação entre o alto nível

de estresse, a concentração e os equívocos, o que muitas vezes resulta em perdas na produtividade, na qualidade, competitividade e lucro (VIOLA, 2009).

Para Levi (2002), saúde e bem-estar podem ser influenciados pelo trabalho, tanto positivamente como negativamente. O trabalho pode proporcionar identidade, auto-respeito, suporte social e recompensas materiais. Isto é mais provável acontecer quando: as demandas do trabalho são ótimas (não máximas) e possibilitam exercitar um razoável grau de autonomia, o clima da organização de trabalho é amigável e de apoio. Neste caso então o trabalho pode ser um dos mais importantes fatores promotores de saúde. Entretanto, se as condições de trabalho são caracterizadas por atributos opostos, provavelmente, pelo menos a longo prazo, irão causar uma doença, acelerar seu curso ou disparar seus sintomas.

O trabalho ocupa um espaço muito importante na vida das pessoas sendo identificado como um importante mediador entre as diferentes instâncias sociais e a saúde humana, em processos que podem favorecer ou prejudicar coletividades e trabalhadores individuais de quaisquer tipos de trabalho realizado, podendo ser fonte de fortalecimento ou de danos para a sua saúde (MARCHI *et al.*, 2006).

Considerando o tempo que o homem passa na organização de trabalho, o ideal seria que os locais fossem aprazíveis e saudáveis, onde se pudesse, de fato, passar as horas vivendo, criando e realizando-se plenamente enquanto desempenhasse suas atividades laborais, com qualidade de vida, satisfação e alegria (VASCONCELOS, 2001).

Entretanto, Fernandes (1996) comenta que é facilmente constatado que cada vez mais trabalhadores se queixam de uma maior rotina de trabalho, subutilização de suas potencialidades e talentos, e de condições de trabalho inadequadas.

Trabalhos recentes demonstram que altos níveis de exaustão emocional, baixa realização profissional, crescimento dos indicadores de absenteísmo, rotatividade e doenças do trabalho estão relacionadas às condições laborais (CELIKA e OZB, 2011; SHAHBAZI *et al.*, 2011; COSTA e SILVA, 2012; DARDAR, JUSOH e RASLI, 2012).

Por outro lado, estudos apontam que fatores como capacidade de reagir a situações difíceis, grau de satisfação com a vida, comprometimento da saúde física e mental, carga excessiva de trabalho, exposição constante ao estresse e à

vitimização influenciam sobremaneira o desenvolvimento de doenças do trabalho. Destacando os policiais militares como os principais vitimados a adquirirem o estresse, sofrimento psíquico e doenças cardiovasculares (SOUZA e MINAYO, 2005; SPODE e MERLO, 2006; MINAYO, SOUZA e CONSTANTINO, 2007; SILVA e VIEIRA, 2008; OLIVEIRA e SANTOS, 2010; SOUZA et al., 2012; BEZERRA e RIBEIRO, 2012; SANTANA et al., 2012).

O estudo de Souza e Minayo (2005) evidencia, dentre os três grupos - Guarda Municipal, Polícia Militar e Civil - a Polícia Militar é a que mais sofre agressões, apresentando taxas de mortalidade e de morbidade elevadíssimas. O risco de morte entre Policiais Militares é também maior do que entre os agentes dos outros órgãos de segurança analisados.

Os constantes riscos a que o policial militar se expõe em função do exercício da sua profissão levam-no, geralmente, a sentir medo, por si mesmo e por sua família, tanto de ser reconhecido como agente da segurança nos períodos de folga do trabalho, quando aumenta seu risco de vitimização, como de ser agredido e morto no desempenho das suas funções. Esse medo é uma forma de defesa do corpo e do espírito dos que vivem sempre alerta aos perigos. No entanto, quando o estado de tensão e o desgaste físico e emocional são constantes, eles podem gerar diversos prejuízos à saúde e à qualidade de vida (SOUZA et al. 2012).

Policiais, em todo o mundo, constituem uma das categorias de trabalhadores com maior risco de vida e de estresse (KELLEY, 2005; COSTA, et al. 2007; MINAYO, SOUZA e CONSTANTINO, 2008). No caso específico dos policiais militares, o nível de estresse tem sido apontado como superior ao de outras categorias profissionais, não só pela natureza das atividades que realizam, mas também pela sobrecarga de trabalho e pelas relações internas à corporação cuja organização se fundamenta em hierarquia rígida e disciplina militar. Tais características estruturantes tornam a instituição resistente a mudanças e repercutem na saúde física e mental dos servidores. Destacam-se, ainda, como fontes geradoras de estresse, as relações, por vezes, tensas e conflituosas dos policiais com o Sistema de Justiça e com o público a quem atendem (MINAYO e SOUZA, 2003; MINAYO, SOUZA e CONSTANTINO, 2008).

Além disso, durante a jornada de trabalho o policial militar permanece por muitas horas de pé, caminha, corre, carrega os instrumentos necessários para o cumprimento da sua jornada de trabalho (que pode ser de 12 ou 24 horas), como: armas, algemas, cassetete, colete a prova de balas, entre outros, sendo que somente o colete pesa em torno de 1,6 a 2,6 kg e eventualmente precisa fazer uso exaustivo da força (VELHO, 1994; SILVEIRA, 1997; SIMÕES, 2003). Os baixos níveis de aptidão física e o uso de equipamentos desconfortáveis podem limitar o exercício da sua função, pois aumenta o estresse, diminui a percepção de bem-estar e pode influenciar na sua capacidade de decisão (DANNA e GRIFFIN, 1999).

No Brasil, ainda há poucas pesquisas desenvolvidas em âmbito nacional com os muitos batalhões da Polícia Militar, que permitam conhecer como o policial militar avalia sua qualidade de vida no trabalho. Com a finalidade de identificar a literatura existente realizou-se pesquisas na base de dados Scielo e foram encontrados dois estudos com Policiais Militares da cidade de João Pessoa, mas nenhum voltado a avaliar a qualidade de vida desses trabalhadores (SILVA e VIEIRA, 2008; MUNIZ e SILVA, 2010).

A Polícia Militar do Estado da Paraíba (PMPB), em particular, conta, hoje, segundo informações da sua Diretoria de Gestão de Pessoas, com 9.230 policiais militares, sendo 673 oficiais e 8.557 praças (POLÍCIA MILITAR DA PARAÍBA, 2013). Esses efetivos estão distribuídos nos seus diversos órgãos de direção estratégica e setorial, de execução e vinculados, para assistir a uma população, segundo estimativa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) para o ano de 2010, de aproximadamente 3.753.633 habitantes, distribuída nos 223 municípios que compõem o território paraibano (IBGE, 2013). Temos, portanto, uma proporção de 1 policial militar para 407 habitantes no Estado da Paraíba.

A capital, João Pessoa, recorte geográfico da pesquisa, está incluída nas áreas de atuação de duas unidades operacionais, o 1º e o 5º Batalhões de Polícia Militar, os quais contam, então, respectivamente, com um efetivo de 860 e 416 policiais, totalizando um contingente de 1.276 policiais militares para pronto-emprego no policiamento ostensivo dos 62 bairros e 101 comunidades aglomeradas, onde moram, segundo estimativa populacional do IBGE/2010, 720.954 habitantes

(POLÍCIA MILITAR DA PARAÍBA, 2013; IBGE, 2013). Assim, tem-se uma proporção de 1 policial militar para 565 habitantes na cidade de João Pessoa.

Logo, busca-se a resposta ao seguinte problema: **Qual o nível de qualidade de vida no trabalho na percepção dos Policiais Militares da cidade de João Pessoa?**

1.2 Justificativa

O local de trabalho se configura como um importante espaço para a promoção da saúde e qualidade de vida, pois permite atingir grande número de pessoas que destinam inúmeras horas de suas vidas ao labor (COX e MILES, 1994).

A melhoria das condições de vida e da saúde tem sido um tema de crescente importância, já que impacta indireta ou diretamente a produtividade das pessoas, e os resultados obtidos pelas organizações. Esse tema tem sido discutido dentro da denominação de Qualidade de Vida no Trabalho - QVT (FERNANDES e GUTIERREZ, 1998).

Muitos fatores estão envolvidos na QVT, Chiavenato (1999, p.391) destaca alguns, dentre eles: “a satisfação com o trabalho executado; as possibilidades de futuro na organização; o reconhecimento pelos resultados alcançados; o salário recebido; os benefícios auferidos; o relacionamento humano dentro do grupo e da organização; o ambiente psicológico e físico do trabalho, a liberdade e responsabilidade de decidir e as possibilidades de participar”.

Deste modo, o investimento no capital humano, além de uma exigência, traz um enorme retorno ao nível da qualidade e produtividade da empresa. A organização do ambiente de trabalho é um dos fatores importantes para a melhoria da qualidade de vida do trabalhador, o qual vive grande parte de sua vida voltada a funções operacionais, que de alguma forma interfere no seu estado de saúde (PILATTI e ROSA, 2006).

Estudos apontam que Policiais Militares sofrem pressões decorrentes tanto da organização do trabalho quanto dos fenômenos sociais. Outro elemento que se incorpora a essa dinâmica, formando uma tríade, é a precarização do trabalho. Proveniente dos equipamentos e instrumentos inadequados, da restrição de

recursos orçamentários para a manutenção desses equipamentos, dos salários desproporcionais e da falta de capacitação profissional. Esses fatores acabam configurando um quadro desfavorável tanto para a eficiência do trabalho policial, quanto para a própria saúde dos PMs (VIEIRA, 2000; VIEIRA e ARAÚJO, 2003; SILVA e VIEIRA, 2008).

O policial militar, por determinação da Constituição Federal, desempenha tarefas específicas na área da segurança pública. Sua atribuição principal constitui a manutenção da segurança por meio do policiamento ostensivo. Para isto, é necessário que permaneça diariamente nas ruas atuando preventivamente na manutenção da ordem e repressivamente na restauração da mesma (CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, 1988).

A segurança pública está entre as maiores preocupações da sociedade brasileira nos dias atuais devido aos altos índices de violência apresentados. Um levantamento realizado no Sistema de Informações de Mortalidade do Ministério da Saúde (SIM/MS) revela que o Brasil passou de 13.910 homicídios em 1980 para 49.932 em 2010. A taxa que era de 11,7 homicídios em 100 mil habitantes em 1980 subiu para 26,2 em 2010 (MAPA DA VIOLÊNCIA, 2013).

A Paraíba, que em seu histórico sempre apareceu entre os estados com baixos índices de violência no contexto nacional – entre 10 e 15 homicídios em 100 mil habitantes e no ano 2000 encontrava-se no 20º lugar – ingressou, nesta última década, numa forte escalada de violência que levou o estado, em 2010, a figurar entre os seis mais violentos do Brasil. O estudo também aponta que a região metropolitana de João Pessoa apresentou, em 2010, uma taxa de 72,9 homicídios em 100 mil habitantes, colocando-a em 3º lugar no mapa da violência, depois das regiões metropolitanas de Maceió e Belém (MAPA DA VIOLÊNCIA, 2013).

Portanto, a escolha pelo setor de serviços, especificamente da segurança pública, se justifica pelo fato desta ser bastante representativa para a sociedade. Tendo em vista que os Policiais Militares são responsáveis pela preservação da integridade física e dos bens dos cidadãos, atuando ostensivamente no combate a violência.

A atuação nessa linha de frente – com o propósito inibitório da violência – expõe os PMs a situações de riscos, levando-os a um constante estado de alerta,

mesmo quando estão em momento de descanso. Esses profissionais têm consciência de que perigo e audácia são inerentes aos atributos de suas atividades. Seus corpos estão permanentemente expostos e seus espíritos não descansam (MIRABETE, 1998; GUIMARÃES, 1999; MINAYO, SOUZA, CONSTANTINO, 2008).

Contudo não são cidadãos comuns, mas indivíduos qualificados que emblematizam o Estado e tem como elemento moderador a disciplina e a hierarquia (THIEMANN, 1999). No entanto, são iguais aos demais integrantes da sociedade em direitos e deveres. Minayo, Souza e Constantino (2008) enfatizam que mesmo cuidando da segurança coletiva, os policiais são, também, servidores públicos protegidos pela Constituição Federal que lhes assegura o direito à integridade física e mental no exercício do trabalho.

Por serem considerados o alicerce da Polícia Militar, em que o Estado investe muito tempo e recursos para a formação deste trabalhador, deve-se preservar a saúde e bem-estar dos mesmos para que possam desenvolver a sua função de bem-protetor a sociedade a contento (RODRIGUEZ-AÑEZ, 2003). E minimizar o problema de insegurança, a partir de investimento na qualificação profissional e melhoria das condições de trabalho dos profissionais de segurança do cidadão, correspondem a ações estratégicas com intuito de reduzir e controlar a violência e a criminalidade (SILVEIRA, 2004).

Nesse sentido, a preocupação com a qualidade de vida no trabalho do policial militar é justificada pela estreita relação entre eles e as condições de trabalho, que podem interferir com o desenvolvimento e a produtividade individual e, neste último caso, nos serviços à sociedade. Assim, a partir das informações da avaliação da QVT, as autoridades governamentais terão subsídios para construção de uma política organizacional relacionada a qualidade de vida e desempenho profissional, como forma de investimento na melhoria de um dos fatores intervenientes no processo de segurança.

1.3 Objetivo Geral

Avaliar o nível de Qualidade de Vida no Trabalho na percepção dos Policiais Militares da cidade de João Pessoa – PB.

1.3.1 Objetivos específicos

Para obtenção do objetivo geral enunciado os seguintes objetivos específicos são propostos:

- Identificar os fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho dos policiais militares;
- Identificar, dentre os batalhões que compõem a Polícia Militar da cidade de João Pessoa, o que apresenta menor nível de Qualidade de Vida no Trabalho;
- Identificar, dentre as modalidades exercidas pelos policiais militares, a que apresenta menor nível de Qualidade de Vida no Trabalho.

1.4 Estrutura do trabalho

Este trabalho será apresentado de acordo com a seguinte estrutura:

Capítulo 1: Introdução

Neste capítulo são explorados a delimitação do tema, justificativa e os objetivos geral e específicos.

- **Capítulo 2: Revisão bibliográfica**

Ocupa-se da fundamentação teórica da pesquisa, sendo enfocados conceitos relacionados à qualidade de vida no trabalho. Procurando explorar a base teórica de suporte para a obtenção de respostas ao problema da pesquisa e o alcance dos objetivos pré-definidos.

- **Capítulo 3: Procedimentos metodológicos**

Aborda os procedimentos metodológicos utilizados para obtenção dos objetivos propostos. São apresentadas a natureza e a classificação da pesquisa, identificação da população, as técnicas e os métodos aplicados para realização do estudo.

- Capítulo 4: Análise e discussão dos resultados

Descreve e analisa os resultados obtidos com a pesquisa, considerando a qualidade de vida no trabalho sob a ótica dos policiais militares da cidade de João Pessoa.

- Capítulo 5: Conclusão e recomendações

Trata da conclusão e das recomendações para novas pesquisas.

CAPÍTULO 2 – FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Esta parte do trabalho contemplará mais precisamente os aspectos bibliográficos tomando como referência os diversos autores relacionados aos seus respectivos domínios de atuação na literatura em conformidade com os itens a serem abordados.

Pra se abordar a questão da qualidade de vida no trabalho se faz necessário considerar alguns contextos de expressiva relevância para seu entendimento, atrelados tanto às organizações como ao ser humano.

2.1 Ergonomia: conceitos

A Associação Internacional de Ergonomia – IEA (2013) define Ergonomia como uma disciplina científica dedicada ao conhecimento das interações entre o ser humano e outros elementos de um sistema, aplica teorias, princípios, dados e métodos para o projeto, de modo a otimizar o bem-estar do ser humano e, conseqüentemente, o seu desempenho, aumentando assim naturalmente a produtividade. Especifica ainda que a Ergonomia possui três domínios de especialização que são: a ergonomia física, cognitiva e organizacional.

Do ponto de vista de Wisner (1994, p.77) “a ergonomia tem pelo menos duas finalidades: o melhoramento e a conservação da saúde dos trabalhadores, e a concepção e o funcionamento satisfatórios do sistema técnico do ponto de vista da produção e da segurança”.

De acordo com Lida (2005) a ergonomia é o estudo da adaptação do trabalho ao homem, inicia-se com o estudo das características do trabalhador para, depois, projetar o trabalho que ele consegue executar, preservando a sua saúde. Abrange atividades de planejamento e projeto, que ocorre antes do trabalho ser realizado, e aqueles de controle e avaliação, que ocorrem durante e após esse trabalho.

O trabalho, ainda segundo Lida (2005), tem uma aceção bastante ampla, abrangendo não apenas aqueles executados com máquinas e equipamentos, mas também toda a situação que ocorre o relacionamento entre o homem e uma

atividade produtiva. Envolvendo não somente o ambiente físico, mas também os aspectos organizacionais.

Em sua atividade de trabalho o ser humano interage com os diversos componentes do sistema de trabalho: com os equipamentos, instrumentos e mobiliários, por meio de interfaces sensoriais, energéticas e posturais, com a organização e o ambiente por interfaces ambientais, cognitivas, emocionais e organizacionais. O homem realiza essas interações de forma sistêmica, cabendo à Ergonomia modelar essas interações e otimiza-las, ou seja, buscar formas de adequação para o desempenho confortável, eficiente e seguro em face das capacidades, limitações e demais características da pessoa em atividade (MÁSCULO e VIDAL, 2011).

Segundo Guimarães e Antunes Júnior (1998), a ergonomia é um aspecto fundamental a ser considerado, a partir do momento que intervém diretamente em questões como: índices de acidentes de trabalho, problemas associados com doenças de trabalho, produtividade, absenteísmo, retrabalho, motivação e qualidade de vida no trabalho, propiciando com isto mais do que um posto de trabalho melhor, mas, principalmente, uma vida melhor.

Apresenta uma natureza interdisciplinar, considerando que busca subsídios em diversas áreas do conhecimento, entre elas: a educação física, fisiologia, psicologia e sociologia e, ao mesmo tempo, é de natureza aplicada ao adaptar os postos de trabalho e ambientes as necessidades dos trabalhadores. Estuda aspectos tais como: fatores humanos, fatores ambientais, informações, organização, conseqüências do trabalho. Refere-se as aplicações práticas de tais conhecimentos com intuito de reduzir os acidentes, doenças ocupacionais, erros, fadigas e estresse no trabalho, otimizando a produtividade e o bem-estar (SILVA, 2004).

Soares e Diniz (2011) ressaltam que a ergonomia não só estuda a adaptação do trabalho ao ser humano, mas também o comportamento humano no trabalho, enfocando: o ser humano – suas características físicas, fisiológicas, cognitivas, psicológicas e sociais; a máquina – como equipamentos, ferramentas, mobiliários e instalações; o ambiente – efeitos da temperatura, ruído, vibração, iluminação; e a organização do trabalho – jornada de trabalho, turno, pausa, monotonia etc.

A ergonomia possui um significado social relevante na medida que pode contribuir para solucionar um grande número de problemas sociais relacionados à saúde, segurança, conforto e eficiência. Não são raros os erros e acidentes de trabalho que decorrem do relacionamento inadequado entre os operadores e suas tarefas que podem ser reduzidos se forem consideradas adequadamente as capacidades e limitações humanas durante o projeto de trabalho e de seu ambiente (DUL e WEERDMEESTER, 1995).

Portanto, a Ergonomia, considerada uma disciplina científica e interdisciplinar, se preocupa na melhoria das condições do trabalho, buscando adaptar o trabalho ao homem para a melhoria da sua saúde e bem estar.

2.2 Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: Histórico e evolução

O interesse do homem em melhorar sua QVT não é recente, esta aspiração vem ocorrendo desde os primórdios da humanidade. Com outros títulos, outras justificativas, porém sempre visando a facilitar, satisfazer e trazer bem-estar ao trabalhador no desenvolvimento de suas atividades (RODRIGUES, 1999). Pode-se considerar ainda, que no passado, esse tema era representado pela “busca de satisfação do trabalhador e pela tentativa de redução do mal-estar e do excessivo esforço físico no trabalho” (Goulart e Sampaio, 1999, p. 20).

No início da década de 50 no “Tavistock Institute” em Londres, Eric Trist e colaboradores propuseram o modelo sociotécnico, com o objetivo de oferecer trabalhos enriquecidos, sustentados pelo equilíbrio do sistema humano e técnico e de tornar a vida dos trabalhadores menos penosa, buscando assim a satisfação do trabalhador com o trabalho. Sinalizaram, pela primeira vez, a importância dos fatores psicológicos e sociais na dinâmica organizacional. Este modelo possibilitou grande evolução nos estudos sobre a QVT. Trist é considerado como o precursor do termo QVT (RODRIGUES, 1999; FERNANDES, 1996; VIEIRA, 1996; BURIGO, 1997).

No entanto, mesmo sendo em 1950 a origem do movimento de QVT, com o surgimento da abordagem sóciotécnica, de acordo com Buono e Bowditch (1992) e Fernandes (1996), a expressão QVT foi introduzida no final da década de 1960 com a intenção de enfatizar as deficiências de qualidade na experiência do indivíduo no

local de trabalho. A reflexão de tais deficiências teve sua origem no seio da sociedade norte americana, preocupada com os efeitos do trabalho na saúde e bem estar geral do trabalhador, devido o descompasso entre as rápidas mudanças sociais e as lentas mudanças organizacionais. Estudos realizados nos Estados Unidos constataram que as transformações sociais ocorriam de modo mais veloz do que as transformações organizacionais.

Segundo Fernandes (1996) outros fatores que impulsionaram este movimento foram: a necessidade de produzir mais e melhor, de sanar as deficiências do trabalhador em relação ao desempenho de sua tarefa e prover as deficiências em relação ao seu ambiente de trabalho.

Na busca de melhores condições no ambiente de trabalho foram abordados diferentes aspectos como segurança no emprego, conforto, lazer, novas formas de organizar o trabalho (equipes semiautônomas, auto-gerenciadas), redesenho dos cargos, administração participativa, remuneração. Todos eles com o propósito de melhorar as condições de trabalho do individuo no seu ambiente profissional (FERNANDES, 1996; CORRÊA, 1993).

A criação da National Commission on Productivity na década de 60, nos Estados Unidos, seguida da National Center for Productivity and Quality of Working Life (Fernandes, 1996; Rodrigues, 1998) contribuíram para o prosseguimento dos estudos sobre a qualidade de vida no trabalho, havendo uma redução de interesse por esse assunto nos anos 70, o qual ressurgiu novamente no final desta mesma década, devido a divulgação de técnicas japonesas de administração nas organizações do ocidente (FERNANDES, 1996; VIEIRA, 1996; GOULART e SAMPAIO, 1999; RODRIGUES, 1999; BUONO e BOWDITCH, 1992).

Nadler e Lawler (1983) apud Fernandes (1996), França (1997) e Rodrigues (1999), Guimarães (2001) descrevem que a QVT teve muitas faces apresentando diferentes definições. Inicialmente foi compreendida como uma “variável”, depois como uma “abordagem”, como um “método”, como um “movimento”, como sendo “igual a tudo” e como sendo “igual a nada”. O Quadro 01 oferece uma interessante e abrangente visão da evolução do conceito de QVT.

Quadro 01 - Evolução do conceito de QVT

Concepções evolutivas da QVT	Características ou Visão
QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Investigava-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram freqüentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de um “modismo” passageiro.

Fonte: NADLER e LAWLER apud FERNANDES (1996).

Nota-se que a concepção de QVT foi evolutiva, recebendo várias qualificações. Segundo Guimarães (2001), a QVT como variável (1959 a 1974) foi uma reação do indivíduo ao trabalho. Nesse estágio era investigada a forma de melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo. Isto é, a característica marcante dessa fase foi o impacto do trabalho sobre o indivíduo, como uma variável.

O foco da QVT na fase abordagem (1969 a 1974) era o indivíduo antes do resultado organizacional, mas, ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto para a administração como para a direção, ou seja, essa fase significou a união trabalho-administração em projetos cooperativos, como uma abordagem.

A QVT como um método (1972 a 1975) significou um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. Nessa fase a QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.

A QVT como um movimento (1975 a 1980) tratou da declaração ideológica sobre a natureza e as relações dos trabalhadores com a organização. Nessa fase, os termos administração participativa e democracia industrial eram freqüentemente ditos como ideais do movimento QVT.

A QVT na fase tudo (1979 a 1982) é vista como uma panacéia contra a competição estrangeira, os problemas de qualidade, a baixa produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais. Essa fase era vista como um conceito global, freqüentemente percebido como um recurso sem nenhum valor, empregado para remediar as dificuldades.

Por fim, a QVT como nada (futuro) vem demonstrar que no caso de alguns projetos seus fracassarem no futuro, ela não passará apenas de “modismo” passageiro, isto é, caso alguns projetos fracassem, não passando de apenas modismo transitório, devido ao tom vago do conceito, a QVT pode parecer igual a nada.

Vasconcelos (2001) ressalta que o desafio imaginado pelos seus idealizadores persiste, isto é, tornar a QVT uma ferramenta gerencial efetiva e não apenas mais um modismo, como tantos outros que vêm e vão. E esse desafio torna-se mais instigante neste momento em que as pessoas estão com uma rotina diária cada vez mais desgastante e massacrante.

Na visão de Limongi-França (2004), existe uma nova realidade social devido ao aumento da expectativa de vida, do maior tempo de vida trabalhando em atividades produtivas e da maior consciência do direito à saúde. A preocupação com a qualidade de vida passou a ser uma necessidade para o profissional, por conta do ritmo atual de trabalho ser mais intenso. O que leva a QVT a fazer parte das mudanças pelas quais passam as relações de trabalho na sociedade moderna.

A despeito das pesquisas sobre qualidade de vida no Brasil, Rodrigues (1998), identificou alguns centros de pesquisas sobre qualidade de vida, citando entre eles a Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (EMBRAPA), a Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Limongi-França (2004) cita a Rede de Estudos em Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (REG-QVT) que tem sido pólo difusor de idéias, práticas, reflexões e desafios do bem-estar no trabalho.

Assim, entre os pesquisadores brasileiros que contribuíram construtivamente com o avanço das pesquisas sobre a qualidade de vida no trabalho destacam-se: Quirino e Xavier (1987); Rodrigues (1995); Fernandes (1996) entre outros.

2.2.1 Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT

O Grupo WHOQOL (1995) definiu Qualidade de Vida como a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. A QVT, por sua vez, pode ser vista como um indicador da qualidade da experiência humana no ambiente de trabalho. Trata-se de um conceito estreitamente relacionado à satisfação dos funcionários quanto à sua capacidade produtiva em um ambiente de trabalho seguro, de respeito mútuo, com oportunidades de treinamento e aprendizagem e com o equipamento e facilidades adequadas para o desempenho de suas funções (PILATTI e ROSA, 2006).

Para Walton (1975) a QVT vai além dos aspectos ligados à remuneração, à observação pura e simples da legislação ou às formas de enriquecimento do trabalho. Abrange, também, as necessidades e aspirações humanas que podem variar de cultura para cultura, de estilo de vida para estilo de vida.

De acordo com Barrela *et al.* (1994) a QVT pode ser entendida como um bem estar relacionado ao trabalho do homem e a expansão em que sua experiência de trabalho é compensadora, satisfatória e despojada de stress e outras consequências negativas.

Fernandes (1996, p.43) observa que podem existir diferentes enfoques para conceituar a expressão qualidade de vida no trabalho, mas a meta principal da abordagem "volta-se para a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, pois ao mesmo tempo em que se melhora a satisfação do trabalhador, melhora a produtividade da empresa".

A autora, Fernandes (1996), ainda explica que a QVT é uma gestão dinâmica, porque tanto as organizações, quanto as pessoas mudam com o passar do tempo. Contingencial, porque depende da realidade vivida no momento por cada empresa no contexto em que está inserida. Devendo estar atentos para os fatores físicos, sociológicos e psicológicos que atuam simultaneamente na satisfação dos indivíduos em situação de trabalho, sem esquecer os aspectos tecnológicos da organização do trabalho, que em conjunto, afetam a cultura e o clima organizacional com reflexos na produtividade e na satisfação dos trabalhadores.

Segundo Signorini (2000), embora existam dúvidas quanto ao exato significado do termo qualidade de vida no trabalho, os elementos básicos que a distinguem seriam a preocupação com o efeito do trabalho nas pessoas e na eficácia da organização e, na idéia da participação dos trabalhadores na solução de problemas e no processo decisório organizacional.

Vários conceitos poderiam ser citados, conforme o pensamento de diversos autores, no entanto, a definição continuaria baseada na satisfação das pessoas em relação às necessidades consideradas relevantes no ambiente de trabalho, com a intenção de se obter maior bem-estar. Percebe-se que na literatura o termo QVT é abrangente, e cada autor inclui o que considera fundamental para que a vida do trabalhador tenha qualidade.

2.2.2 Ambiente de Trabalho e a QVT

Iida (2005) caracteriza o ambiente de trabalho tanto pelos aspectos físicos quanto os psicossociais que influenciam diretamente o homem na realização das suas atividades. O ambiente físico abrange o posto de trabalho e as condições físicas como: iluminação, temperaturas, ruídos e vibrações. O ambiente psicossocial abrange aspectos como: sentimento de segurança e estima, relacionamento social com os colegas, oportunidade de progresso funcional e os benefícios que os trabalhadores recebem da empresa.

O ambiente de trabalho é considerado o espaço onde o profissional desenvolve o seu trabalho. E esse espaço vai além do geográfico, sendo concebido também como energético - o clima percebido pelas trocas interacionais estabelecidas entre as pessoas. Compõe-se de elementos afetivos, espirituais e culturais que se processam no contexto onde se processam os encontros. A qualidade ambiental costuma modificar sensações, no sentido de provocar bem-estar ou mal-estar, mesmo quando não se tem consciência desse processo (PATRÍCIO, 1995).

A adequação do trabalho ao ser humano se fundamenta na criação de ambientes saudáveis, seja nos aspectos físicos, seja nas esferas psicológicas e sociais (IIDA, 2005). Para De Masi (2000), a questão da saúde do trabalhador está

cada vez mais em foco, pois hoje se reconhece que um indivíduo saudável tende a ser mais produtivo. Segundo o autor, essa perspectiva, muito embora mais interessada na produção do que propriamente na saúde do trabalhador, tem provocado mudanças significativas nas formas que as organizações estabelecem as relações de trabalho com seus empregados.

O meio ambiente do trabalho faz parte do conceito mais amplo de ambiente, de forma que deve ser considerado como bem a ser protegido pelas legislações para que o trabalhador possa usufruir de uma melhor qualidade de vida (GROTT, 2003).

Uma qualidade de vida ruim na organização conduzirá a alienação do trabalhador e à insatisfação, à má vontade, ao declínio da produtividade, a comportamentos contraproducentes (como roubo, sabotagem, etc). Se ao contrário, a qualidade for boa, conduzirá a um clima de confiança e respeito mútuo, no qual o indivíduo tenderá a elevar suas contribuições à organização (CHIAVENATO, 2004).

A QVT tem sido apontada como um dos fatores motivadores do desempenho humano no trabalho (FERNANDES, 1996). Atualmente, uma maior atenção tem sido dada à Qualidade de Vida no Trabalho, na esperança de promover um envolvimento e motivação do ambiente de trabalho, propiciando assim um incremento da produtividade. Procura-se com a QVT, fazer com que a satisfação das necessidades individuais passe a ser alcançadas no próprio ambiente do trabalho (BARRELA, 1994).

2.3 Modelos determinantes da Qualidade de Vida no Trabalho

Com o avanço dos estudos sobre qualidade de vida no trabalho, vários modelos foram criados visando conceitua-la e medi-la (Guimarães, 2001). Existem vários modelos propostos na literatura para se fazer uma avaliação no tocante à satisfação dos trabalhadores, cada um com a ressalva de suas particularidades segundo determinadas categorias e indicadores.

Os modelos mais conhecidos e que serão tomados como referências são: O modelo de Richard Walton (1975), Hackman e Oldham (1975), Westley (1979), Davis e Werther (1983) e Fernandes (1996).

2.3.1 O modelo de Richard Walton (1975)

A insatisfação com a vida no trabalho é um problema que afeta quase todos os trabalhadores em um momento ou outro de suas vidas, independentemente da posição ou status na organização. A frustração, monotonia e a raiva, comum para os empregados desencantados com as experiências de trabalho podem custar caro para os indivíduos e organizações. Eliminar ou reduzir a insatisfação é uma tarefa complexa, pela dificuldade de isolar e identificar todos os atributos que afetam a QVT (WALTON, 1975).

Segundo Walton (1975), a QVT deve ser entendida como um conceito global que compreende atos legislativos, protegendo os direitos dos trabalhadores, o atendimento das expectativas e aspirações humanas e a responsabilidade social das organizações.

Segundo Walton (1975), a QVT pode ser avaliada de acordo com o grau de satisfação dos trabalhadores com os fatores que interferem em seu bem-estar no trabalho. O autor ressalta, ainda, que novas categorias ou variáveis podem ser geradas, dependendo de aspectos situacionais do ambiente. O autor identifica oito categorias de QVT, cada uma com suas respectivas variáveis, as quais permitem analisar as principais características dessa linha.

As categorias propostas por Walton (1975) são ilustradas no Quadro a seguir:

Quadro 02 - Modelo de Walton

Categorias de QVT	Objetivos	Critérios
1.Compensação justa e adequada	– Avaliar a percepção dos trabalhadores em relação ao sistema de remuneração da empresa.	– Remuneração adequada – Equidade interna – Equidade externa
2.Condições de Trabalho	– Medir a QVT em relação às condições existentes no local de trabalho.	– Jornada de trabalho razoável – Ambiente físico seguro e saudável – Carga de trabalho adequada à capacidade física do trabalhador
3.Oportunidades para uso e desenvolvimento das capacidades	– Mensurar as possibilidades que os trabalhadores têm em aplicar, no dia-a-dia, seus conhecimentos e aptidões profissionais.	– Autonomia – Uso de múltiplas capacidades e habilidades – Informações sobre o processo total de trabalho – Significado da tarefa – Identidade da tarefa – Retro informação

4.Oportunidades de crescimento e segurança	– Avaliar as oportunidades que a organização oferece para o desenvolvimento de seus colaboradores e para a estabilidade no emprego.	– Desenvolvimento das potencialidades e aquisição de novos conhecimentos e habilidades – Possibilidade de carreira – Segurança no emprego
5.Integração social na organização	– Medir o grau de integração social e o clima existente na organização.	– Ausência de preconceitos – Igualdade de oportunidades – Relacionamento interpessoal – Senso comunitário – Clima do ambiente de trabalho
6.Constitucionalismo na organização	– Aferir o grau com que a organização respeita os direitos do empregado.	– Direitos trabalhistas – Privacidade pessoal – Liberdade de expressão – Tratamento impessoal e igual
7.Trabalho e espaço total de vida	– Mensurar o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal do empregado.	– Equilíbrio entre horários de trabalho, exigências da carreira, viagens, convívio familiar e lazer – Poucas mudanças geográficas
8.A relevância social do trabalho na vida	– Avaliar a percepção dos trabalhadores quanto à responsabilidade social da organização, relacionamento com os empregados, ética e qualidade de seus produtos e serviços.	– Imagem da organização – Responsabilidade social da organização – Responsabilidade pelos produtos e serviços oferecidos – Práticas de recursos humanos – Administração eficiente – Valorização do trabalho e da profissão

Fonte: Adaptado Guimarães (2001).

Na percepção de Guimarães (2001) as oito categorias podem ser definidas da seguinte maneira:

- **Compensação justa e adequada:** dois aspectos são importantes na determinação desta categoria, renda adequada, que é estabelecida através de padrões socialmente determinados ou então por padrões subjetivos do recebedor; equidade salarial, isto é, se o pagamento feito por um certo tipo de trabalho mantém uma correlação como pagamento recebido por outro trabalho.
- **Condições de trabalho:** trabalhadores não devem estar expostos à condições de trabalho desumanas ou que lhes prejudiquem a saúde.
- **Oportunidades para uso e desenvolvimento das capacidades:** avalia às oportunidades que o empregado tem de utilizar, no trabalho, o seu conhecimento, potencial e as suas habilidades profissionais.

- **Oportunidades de crescimento e segurança:** a ênfase é dada na carreira, naqueles aspectos que se contrapõem à obsolescência no trabalho. É mensurado através dos aspectos que objetivam o desenvolvimento do indivíduo, oportunizam avanços na carreira ou na organização e proporcionam um sentimento de segurança.
- **Integração social na organização:** relaciona-se com as oportunidades que levam o trabalhador a sentir-se satisfeito com sua identidade no trabalho, com sua autoestima, se existe igualdade de oportunidades na estrutura organizacional.
- **Constitucionalismo na organização:** refere-se aos direitos e deveres dos trabalhadores e como estão sendo observados pela organização, bem como em relação às normas e regras internas que orientam os comportamentos e as práticas gerenciais.
- **Trabalho e espaço total de vida:** relaciona-se com o tempo dedicado ao trabalho e o reflexo deste tempo no restante da vida do indivíduo, já que o trabalho pode ter efeitos positivos ou negativos em outras esferas da vida do trabalhador. A chave deste critério está no equilíbrio entre o tempo necessário para o trabalho e o reflexo dele para o mais da vida.
- **A relevância social do trabalho na vida:** relaciona-se com o comportamento da organização de trabalho para com seu meio ambiente. Uma organização que aja de maneira irresponsável pode levar o empregado a depreciar o valor de seu trabalho e conseqüentemente de sua autoestima.

Os Programas de QVT, em especial o de Walton (1975), visam avaliar todos os aspectos que influenciam a satisfação dos trabalhadores, a fim de adotar medidas que estejam ao alcance da organização para melhorá-la, uma vez que as dificuldades decorrentes da vida pessoal interferem de forma significativa no desempenho do trabalho.

O modelo proposto por Walton apresenta uma grande amplitude, e de acordo com o próprio autor, o modelo pode ser alterado para se adaptar às necessidades do ambiente, e/ou trabalhadores, e/ou ao momento histórico vivido. Entretanto, independentemente de como a QVT for abordada, existe a necessidade de conhecer e considerar a diversidade das preferências humanas relativas à cultura, classe

social, educação familiar, nível de instrução, personalidade, bem como, a heterogeneidade dos estilos de vida. O modo como estes aspectos são gerenciados irão repercutir diretamente na satisfação do trabalhador e conseqüentemente em sua QVT. Há, portanto, a necessidade de combinar as demandas do trabalho com as preferências dos indivíduos (WALTON, 1975).

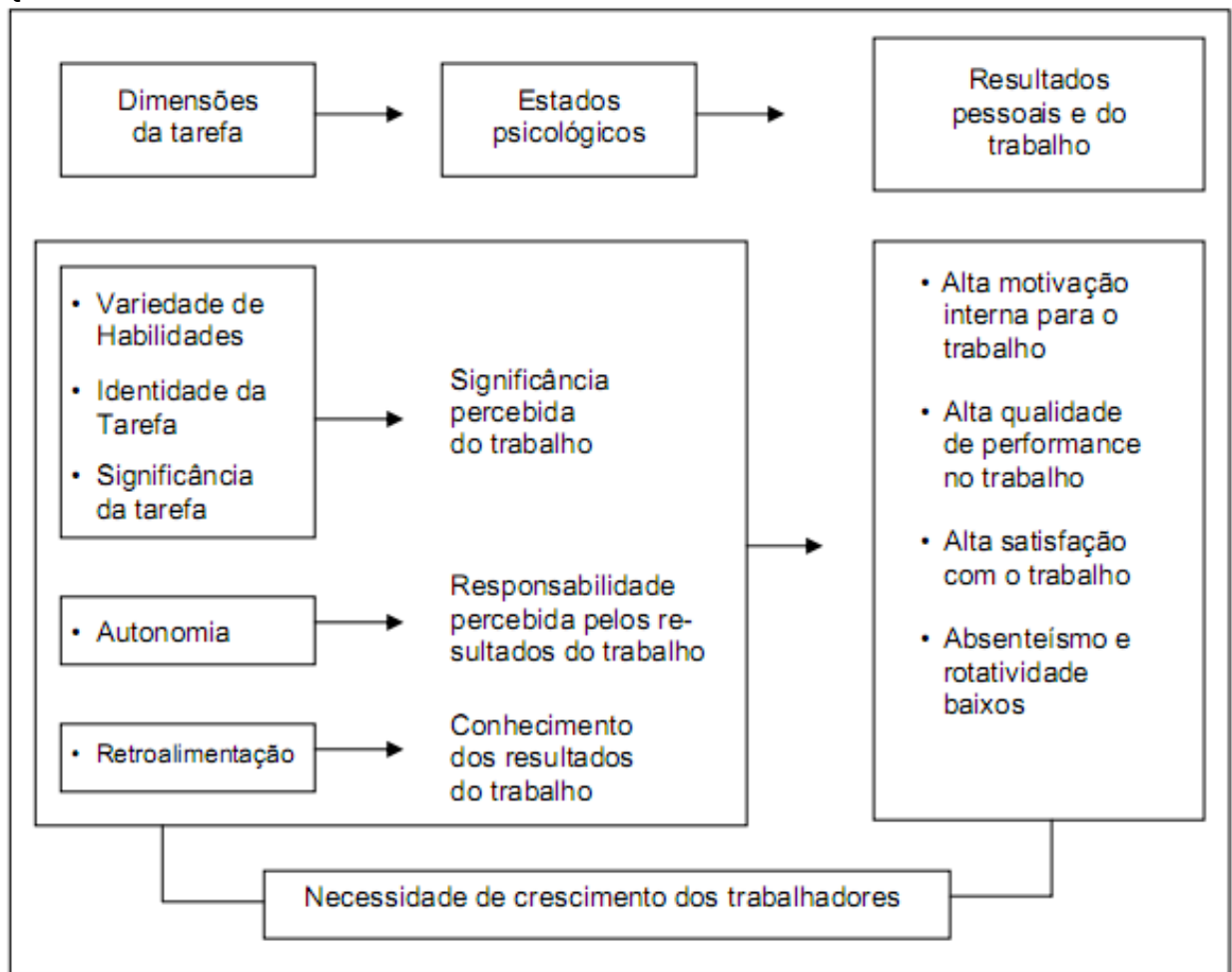
2.3.2 O modelo de Hackman e Oldham (1975)

Para Chiavenato (2001) uma das abordagens do enriquecimento do trabalho individual, que tem sido grandemente testada e usada é o modelo das características da tarefa de Hackman e Oldham (1975).

Na visão de Guimarães (2001) o modelo de Hackman e Oldham (1975) é baseado no trabalho em si mesmo e não em recompensas exteriores e determinadas pela administração. A QVT é avaliada pelas seguintes variáveis: dimensões da tarefa, estados psicológicos e resultados pessoais e de trabalho. Onde os fatores que compõem a tarefa determinam os estados psicológicos que, por sua vez, determinam os resultados pessoais e de trabalho.

O Quadro 03 representa o modelo de Hackman e Oldham (1975), que mostra o relacionamento entre as dimensões do trabalho, os estados psicológicos críticos e os resultados pessoais e do trabalho.

Quadro 03 - Modelo de Hackman e Oldham



Fonte: adaptado Rodrigues (1999).

Sobre a significância percebida nas dimensões da tarefa, os autores Hackman e Oldham (1975) avaliam pelos seguintes fatores:

- **Variedade de Habilidades** - é o grau em que a tarefa requer uma variedade de atividades diferentes para sua realização, envolvendo e desafiando o trabalhador a usar várias habilidades e capacidades para efetuar o trabalho;
- **Identidade da tarefa** - é o grau em que a tarefa solicita a execução de um trabalho completo (do começo ao fim) e possível de ser identificado;
- **Significância da tarefa** - é o grau de impacto que a tarefa exerce na vida ou no trabalho das pessoas, ou organizações;
- **Autonomia** - que se refere ao grau em que a tarefa permite ao indivíduo liberdade, independência e discricção para programar e determinar os

procedimentos de sua execução. Quanto mais controle (autonomia) o indivíduo tem sobre o trabalho mais responsável ele se sente;

- **Retroalimentação** - é o grau de informação que o indivíduo recebe sobre seu desempenho através do trabalho que executa através de superiores, colegas ou clientes.

Na dimensão dos estados psicológicos, os autores citam que estes estados têm origem na:

- **Significância percebida na realização do trabalho** – corresponde a medida em que o indivíduo experimenta sua tarefa modo significativo;
- **Responsabilidade percebida em razão dos resultados obtidos no trabalho** – corresponde a medida em que o indivíduo sente-se pessoalmente responsável pelos resultados do seu trabalho;
- **Conhecimento dos resultados do trabalho** – medida através da qual o indivíduo conhece e entende a forma como ele desempenha seu trabalho.

Nos resultados pessoais e de trabalho, tem-se as seguintes variáveis:

- **Satisfação geral** – representa uma média geral do grau de bem-estar do indivíduo para com o seu trabalho;
- **Motivação interna ao trabalho** – o grau de motivação interna, sensações positivas ou negativas, que o indivíduo experimenta quando realiza seu trabalho de modo satisfatória ou insatisfatório;
- **Produção de trabalho de alta qualidade** – corresponde a medida em que o trabalho produzido é considerado de alta qualidade;
- **Absenteísmo e rotatividade baixa** – corresponde ao índice de faltas ao trabalho e ao grau de *turnover* do pessoal.

As necessidades de crescimento individual correspondem à eficácia do desejo de alcançar crescimento pessoal no trabalho, com vistas a ser mais criativo e ter maior autonomia.

A partir deste modelo pode-se concluir que a QVT é o resultado de uma combinação entre as dimensões da tarefa. Combinações estas que terminariam por produzir motivações e satisfação em diversos graus, tendo como consequência reflexos nos índices de absenteísmo, de rotatividade, na qualidade e no desempenho do trabalho (Guimarães, 2001).

2.3.3 O modelo de Westley (1979)

Westley (1979) aponta como pontos fundamentais da QVT os indicadores econômicos (equidade salarial e no tratamento recebido); políticos (segurança no emprego, direito a trabalhar e não ser discriminado); psicológicos (conceito de auto-realização); e os sociológicos (conceito de participação ativa em decisões sobre o processo de trabalho).

De acordo com Freitas e Souza (2008) o modelo de Westley (1979) demonstra os problemas vivenciados pelos indivíduos no ambiente de trabalho como sendo a injustiça, insegurança, isolamento e anomia. A partir desses problemas associa-se a sua natureza, como ilustrado no Quadro 04:

Quadro 04 - Modelo de Westley (1979)

Natureza do problema	Sintoma do problema	Ação para solucionar o problema	Indicadores	Propostas
Fatores Econômicos (1850)	Injustiça	União dos trabalhadores	- Insatisfação - Greves e sabotagem	- Cooperação - Divisão dos lucros - Participação nas decisões
Fatores Políticos (1850-1950)	Insegurança	Posições políticas	- Insatisfação - Greves e sabotagem	- Trabalho auto supervisionado - Conselho de trabalhadores - Participação nas decisões
Fatores Psicológicos (1950)	Isolamento	Agentes de mudanças	- Sensação de isolamento - Absenteísmo e <i>turnover</i>	- Valorização das tarefas - Auto realização no trabalho
Fatores Sociológicos	Anomia	Grupos de autodesenvolvimento	- Desinteresse pelo trabalho - Absenteísmo e <i>turnover</i>	- Métodos sócios-tecnicamente aplicados aos grupos de trabalho: valorização das relações interpessoais, distribuição de responsabilidade na

				equipe, etc.
--	--	--	--	--------------

Fonte: Westley *apud* Freitas e Souza (2008)

Na visão de Westley (1979) problemas de ordem psicológica e de ordem sociológica podem gerar estados de alienação e anomia, interferindo na plena condição de trabalho do funcionário. O autor ainda evidencia os indicadores e propostas de acordo com a natureza do problema identificado.

2.3.4 O modelo de Davis e Werther (1983)

O modelo proposto por Werther e Davis (1983) baseia-se na exploração da natureza do cargo como forma de melhorar a qualidade de vida no trabalho, porque envolve mais intensamente o trabalhador. Os autores pressupõem que a maioria dos trabalhadores considera que uma boa QVT significa um cargo interessante, desafiador e compensador, embora admitam que nem toda insatisfação possa ser resolvida pela reformulação do cargo. O projeto de cargo e a QVT são influenciados por fatores organizacionais, ambientais e comportamentais. Os fatores que compõem estes elementos são apresentados no Quadro 05:

Quadro 05 - Modelo de Davis e Werther (1983)

ELEMENTOS ORGANIZACIONAIS	ELEMENTOS AMBIENTAIS	ELEMENTOS COMPORTAMENTAIS
*Abordagem mecanística *Fluxo de trabalho *Práticas de trabalho	*Habilidade e disponibilidades de empregos *Expectativas sociais	*Autonomia *Variedade *Identidade da tarefa *Retroinformação

Fonte: Davis e Werther (1983) *apud* Guimarães (2001)

De acordo com Guimarães (2001) os **elementos organizacionais** estão ligados a eficiência do cargo, permitindo a um trabalhador motivado obter o máximo de produção. O desenvolvimento do elemento organizacional do projeto de cargos foi impulsionado pelos estudos realizados a partir de pesquisas com cronômetros e filmes de movimento. Os resultados são abordados através dos seguintes aspectos:

- **Abordagem mecanística:** opera através da identificação de cada tarefa de um cargo e apresenta como resultado a especialização da função, visando à redução do esforço necessário para sua realização e um menor tempo de execução do mesmo;
- **Fluxo de trabalho:** está ligado à rotina de produção, onde a natureza do produto ou serviço irá determinar a sequência temporal e o equilíbrio entre os cargos com vistas à maior eficiência;
- **Práticas de trabalho:** estão ligadas à tradição, ao modo como o trabalho é desempenhado habitualmente pelas pessoas, limitando, assim, a maneira como o departamento de pessoal pode projetar os cargos.

Os **elementos ambientais** referem-se ao ambiente externo da organização, aqueles fatores que podem limitar ou otimizar um projeto de cargo tendo presente os recursos disponíveis ao nível dos elementos humanos (Guimarães, 2001). Considera os seguintes requisitos:

- **Habilidade e disponibilidade dos empregados:** procurar equilibrar as exigências para o cargo com o perfil físico e intelectual de quem irá exercê-lo.
- **Expectativas sociais:** o cargo deve atender os anseios sociais daquele que vai desempenhá-lo, sob o risco de provocar “insatisfação, baixa motivação, vagas difíceis de preencher e baixa qualidade de vida no trabalho” (DAVIS e WERTHER, 1983, P. 77).

Os **elementos comportamentais** são as necessidades de alto nível dos funcionários (RODRIGUES, 1998). Envolve o projeto do cargo, de tal modo que ele seja concebido de acordo com as necessidades humanas e não baseado exclusivamente na necessidade de eficiência organizacional. Um cargo projetado respeitando as necessidades humanas atende a fatores como (GUIMARÃES, 2001):

- **Autonomia:** implica em cuidar para que o trabalhador possa ter autoridade para tomar decisões, proporcionando responsabilidades e autoestima.
- **Variedade:** sugere a uma maior diversificação da tarefa com consequências para o desenvolvimento e uso de habilidades, perícias e capacidades.
- **Identidade da tarefa:** propicia uma visão completa da tarefa ao permitir que um indivíduo realize o todo dela.

- **Retroinformação (feedback):** implica em providenciar para que o trabalhador tenha mais informações sobre o resultado de seu trabalho, permitindo-lhe introduzir mudanças que visem um resultado mais satisfatório, bem como informações acerca de seu desempenho.

Para Davis e Werther (1983), fatores como supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e projeto de cargo influenciam a QVT. Sendo o trabalhador mais envolvido pela natureza do cargo. Então, o projeto de cargos por estes autores se dividia em três níveis: Organizacional, Ambiental e Comportamental. O objetivo destes autores era chegar a cargos produtivos e satisfatórios que trariam uma vida no trabalho de alta qualidade (RODRIGUES, 1998).

2.3.5 O modelo de satisfação de Fernandes (1996)

Fernandes (1996) trata de QVT, considerando-a como indispensável à produtividade e à competitividade, aspectos cruciais à sobrevivência de toda organização. Ressalta, ainda, o envolvimento dos funcionários, através da participação de todos.

A tecnologia de QVT é um fator capaz de motivar o indivíduo a integrar-se à busca da satisfação das necessidades organizacionais. A pesquisadora afirma ser fundamental medir a QVT para que se possa melhorá-la (FERNANDES, 1996).

Assim, propõe um modelo de coleta de dados com a seguinte estrutura:

Quadro 6 - Modelo de Fernandes (1996)

BLOCOS	FINALIDADE
Questão Introdutória	Busca detectar a percepção do funcionário sobre a qualidade de vida na empresa de forma global.
Condições de Trabalho	Busca verificar a satisfação do funcionário com relação ao aspecto físico de seu ambiente de trabalho. Inclui itens como limpeza, arrumação, segurança e insalubridade.
Saúde	Busca verificar a satisfação do funcionário quanto às ações da empresa no que se refere à saúde. Inclui assistência médica a funcionários e familiares, educação entre outros.
Moral	Busca verificar a satisfação do funcionário em relação aos aspectos psicossociais que refletem-se na motivação e moral do funcionário. Integram a identidade da tarefa, reações interpessoais, feedback entre outros.

Compensação	Busca verificar a satisfação do funcionário com relação à política de remuneração e benefícios oferecidos.
Participação	Busca verificar a satisfação do funcionário com relação aos aspectos que promovem sua integração nas ações empreendidas no sentido de gerar condições indispensáveis à sua participação efetiva. Inclui a criatividade, expressão pessoal entre outros.
Comunicação	Verifica a satisfação do funcionário com relação à circulação de informações sobre aspectos que lhe dizem respeito, como: conhecimento das metas, fluxo de informações.
Imagem da empresa	Verifica a satisfação do funcionário com relação à imagem projetada da empresa no contexto da comunidade interna e externa. Compõem os aspectos de identificação com a empresa, imagem interna, imagem externa, responsabilidade comunitária e enfoque no cliente.
Relação chefe-funcionário	Busca verificar a satisfação do funcionário em relação ao seu relacionamento, tanto pessoal como profissional, com o chefe.
Organização do Trabalho	Verifica a satisfação do funcionário com relação aos itens: inovações, métodos, processos, grupos de trabalho, ritmo de trabalho.
Dados de identificação	Identificar o funcionário com base no setor, departamento, posto, turno, idade, sexo, nível de instrução e tempo de empresa.

Fonte: Adaptado de Guimarães (2001)

O modelo de diagnóstico, desenvolvido por Fernandes (1996), revelou-se uma metodologia eficiente para diagnóstico de QVT. Ressalta-se que a autonomia, variedade de habilidades, identidade da tarefa, feedback, possibilidade de crescimento pessoal, progresso na instituição, integração social e a imagem da instituição são fatores fundamentais de QVT. Esses fatores motivam o indivíduo no desempenho de sua atividade profissional (Guimarães, 2001).

2.4 O trabalho da Polícia Militar

2.4.1 Organização do Trabalho

O trabalho constitui um elemento fundamental da existência humana, podendo contribuir para o bem-estar ou, para a manifestação de sintomas que afetam a saúde. A organização do trabalho é considerada como mediadora desse

processo. Ela é compreendida como a divisão do trabalho, incluindo a divisão das tarefas, a repartição, a definição das cadências, o modo operatório prescrito; e a divisão de homens, repartição de responsabilidades, hierarquia, comando, controle (ABRAHÃO e TORRES, 2004).

Gomes e Másculo (2011, p. 212) definem organização do trabalho “como um conjunto de regras e normas que determinam a maneira de realizar a produção na empresa”.

Nas situações em que a natureza da atividade implica resolução de problemas e tomada de decisões, a organização do trabalho, responsável pelas regulamentações, assume um papel determinante. Ela pode contribuir para a melhoria dos espaços de resolução de problema ou, ao contrário, restringir as possibilidades definindo regras que inviabilizam a manifestação dos saberes acumulados ou da criatividade resultante da articulação de outras competências (ABRAHÃO E TORRES, 2004).

Abordando os Policiais Militares, o modelo de organização continua idêntico ao do exército, com seus batalhões, companhias e pelotões, entre outros aspectos. Essa estrutura é adequada para o combate de guerra. Até a década de 1960, a PM tinha como especificidade a manutenção da ordem pública e a integridade territorial do Estado. Por volta de 1968, incorporou a exclusividade do policiamento ostensivo fardado, com o objetivo de promover a proteção coletiva. Mesmo tendo adicionado essa nova atribuição, a PM ainda mantém praticamente inalterado o modelo organizacional vigente (Sette Câmara, 2002).

Segundo Caravantes (2003), o modelo de organização do trabalho da Polícia Militar é pautado numa estrutura burocrática. Além disso, é uma instituição balizada em dois pilares fundamentais: a disciplina e a hierarquia. Isso faz dela uma organização complexa, com feixes de interesses que caracterizam a sua capacidade de resistência à mudança.

2.4.2 Cultura Organizacional

A cultura organizacional é definida por Schermerhorn, Hunt e Osborn (1999, p.206) como sendo “sistema de ações, valores e crenças compartilhadas que vão surgindo numa organização e guiam o comportamento de seus membros”.

De acordo com Griffin e Moorhead (2006, p. 399):

“A cultura organizacional é o conjunto de valores compartilhados, muitas vezes pressupostos e transmitidos por histórias e outros meios simbólicos, que ajudam as pessoas desta organização a compreender quais atitudes são consideradas adequadas e quais são inaceitáveis.”

Para Fachada (1991), a cultura organizacional é o modo de vida dentro das organizações, ou seja, o conjunto de crenças que orienta a interação e o relacionamento das pessoas dentro da organização. A cultura só tem verdadeiramente interesse na medida em que corresponde à expectativa dos indivíduos e contribui para a resolução de problemas da organização.

Hofstede (1994, p. 332) define como “[...] uma idealização de uma mentalidade coletiva que distingue os membros de um grupo (ou categorias de pessoas) uns dos outros [...]” e Zago (2005) como modelos mentais coletivos ou visão compartilhada que caracterizam a ação e identidade do grupo.

No âmbito organizacional, a Cultura Organizacional, é construída por numerosas variáveis relacionadas entre si e é modelado com a interação das cognições e vivências técnicas, administrativas (estruturas e modelos gerenciais), políticas, estratégicas e táticas, misturadas às cargas psicossociais, que justapõem fatores humanos individuais, relacionamentos grupais, interpessoais formais e informais (TORQUATO, 1991).

Costa (1999) definiu os principais elementos constitutivos da cultura organizacional em:

- Artefatos visíveis: nome da organização, logotipo, vestuários, portarias, comunicação visual, cartazes, arquitetura, paisagismo, bandeira, cores, layout, slogan, murais e mobiliários.
- Tecnologia: métodos, processos, dispositivos, conhecimento e instalações.

- Valores: representam a essência da filosofia da organização, pois fornecem o senso de direção comum para os trabalhadores no cotidiano.
- Pressupostos: são conceitos internalizados como verdade na organização e inquestionáveis.
- Ritos, rituais e cerimônias: são atividades de expressão, representação e dramatização, rigidamente prescritas que acompanham o ciclo de vida da organização. Por meio deles regras sociais são definidas, convencionadas e valorizadas. Os mais comuns são os ritos de degradação, reforço, renovação, de redução de conflitos e de celebração.
- Estórias ou sagas e mitos: As estórias são baseadas em eventos ocorridos e que reforçam comportamentos existentes. Simbólicas e flexíveis, podem ser mudadas e reinterpretadas de acordo com a situação. Os mitos referem-se a estórias consistentes com os valores da organização, mas que não se sustentam pelos fatos.
- Tabus: São associados às proibições ligadas a certas representações, cuja infração envolve automaticamente a aplicação de sanções.
- Heróis: são os grandes líderes da organização, que personificam os seus valores e condensam sua força.
- Normas: padrões de conduta partilhados pelos membros da organização.
- Comunicação: é o processo de interação social por meio do qual as pessoas trocam mensagens através de verbalizações e comportamentos não-verbais.

Para Robbins (2002), uma empresa com cultura organizacional forte normalmente tem um índice de rotatividade baixo. Para o autor, em uma cultura forte, os valores organizacionais são acatados e amplamente compartilhados, gerando uma influência maior sobre os membros do grupo, criando um clima interno de alto controle comportamental.

2.4.3 O ser humano e o trabalho

Numa ampla acepção, o trabalho pode ser concebido como o exercício da atividade humana, no qual há consciência e intencionalidade, existindo um objetivo que deve ser realizado ou alcançado (ALBORNOZ, 1992).

De acordo com Barros e Santos (2003), o trabalho é uma das condições básicas para a vida humana. Enfatiza que, no trabalho, o sujeito se transforma e é transformado pela ação recíproca do sujeito e/ou do objeto. Os homens não reagem às situações tais quais elas são, mas tais quais eles as percebem. O trabalho pode ser considerado basicamente como o conjunto de ações que levam à produção de bens individuais e coletivos, promovendo o desenvolvimento pessoal, familiar e até de uma nação.

Até metade do século XX, as pessoas trabalhavam para “ganhar a vida”, hoje é o trabalho que ganha a vida de grande parte das pessoas. É inquestionável, mas correto afirmar que, nos dias atuais a maioria das pessoas é consumida pelo trabalho, tornando-o uma finalidade na vida humana. Percebe-se, que o trabalho ganha a atenção das pessoas como prioridade, essencialidade e assume o controle da vida humana (LACOMBE, 2005).

Rodrigues (2009) considera que o trabalho detém um valor significativo na sociedade atual, onde as pessoas são inseridas neste mercado cada vez mais jovens, podendo-se comprovar que a empresa em que trabalha passa a ser uma referência em suas vidas até para sua identificação.

O trabalho ocupa um espaço muito importante na vida das pessoas, e uma grande parte dela, como já foi destacada, é passada dentro das organizações. Ao longo dos tempos, o ser humano e o trabalho vêm mantendo uma relação íntima e antagônica de amor e ódio. Às vezes, o trabalho é percebido como indesejado, estressante, doentio, algo que causa dor e sofrimento, todavia, pode ser também percebido como fonte de crescimento e realização, que dá sentido à vida e dignidade ao homem (GIL, 2001; PETROSKI, 2005).

A satisfação no trabalho tem importância fundamental na relação saúde - trabalho. A organização do trabalho exerce sobre o homem uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. O sofrimento mental começa quando o homem, no trabalho, já não pode fazer nenhuma modificação na sua tarefa no sentido de torná-la conforme as suas necessidades fisiológicas e a seus desejos psicológicos, isto é, quando a relação homem-trabalho é bloqueada (DEJOURS, 1988; BARROS e SANTOS, 2003).

De acordo com Deliberato (2002) o conteúdo das atividades laborais, a qualidade das relações humanas e sociais no trabalho e a motivação, podem ser fontes de prazer e equilíbrio para o homem, mas quando esses fatores não estão presentes, o trabalho torna-se fonte de desprazer e sacrifícios. Por isso, a busca do prazer e a fuga do desprazer constituem um desejo permanente do trabalhador, o que é essencial para a promoção da sua saúde mental e física.

Guimarães (2001) evidencia uma série de fatores associados ao trabalho como responsável por sofrimento, desde fatores pontuais até a complexa articulação de fatores relativos à organização do trabalho (como o parcelamento de tarefas, o controle sobre o processo de trabalho, as políticas de gestão de pessoal, a estrutura hierárquica, os processos de comunicação, o ritmo e a jornada laboral). Ressalta ainda que, embora o trabalho se constitua em um importante elemento de inserção social pelo seu valor econômico, cultural e simbólico, são necessários alguns requisitos no seu exercício para que possa proporcionar prazer, bem-estar e saúde. E quando esses requisitos estão ausentes, as consequências transparecem no sofrimento e na doença, de natureza e gravidade diferenciadas.

Spode e Merlo (2006) destacam que se tratando especificamente dos trabalhadores da Polícia Militar, não é difícil deduzir que se trata de uma categoria profissional bastante vulnerável à produção de sofrimento, uma vez que o exercício do trabalho é marcado por um cotidiano em que a tensão e os perigos estão sempre presentes. Às exigências do contexto de risco permanente vivido nas ruas, somam-se àquelas relacionadas à forma como o trabalho está organizado, marcado por um alto rigor prescritivo e alicerçado em um sistema de disciplina e vigilância também permanentes.

O papel do estresse relacionado ao trabalho na saúde física em policiais tem sido um motivo de preocupação. Policiais apresentam taxas mais altas de doenças cardiovasculares e gastrointestinais. Estão expostos ao estresse que podem afetar a qualidade do sono e a saúde física (NEYLAN et al., 2002; ANDREW et al., 2008; VIOLANTI, 2010).

Desta maneira, torna-se evidente estudar o trabalho do Policial Militar, por ser considerada uma atividade complexa e que os expõem a situações de riscos à saúde e a vida. Burigo (1997) enfatiza a importância da relação homem e trabalho,

dizendo que através do trabalho o homem pode modificar seu meio e modificar-se a si mesmo, à medida que possa exercer sua capacidade criadora e atuar como coparticipe do processo de construção das relações de trabalho e da comunidade na qual se insere.

2.4.4 Estudos com Policiais Militares

O presente tópico tem como objetivo expor alguns estudos rastreados na literatura com Policiais Militares – PMs. Com a finalidade de identificar a literatura existente foi efetuada pesquisas na base de dados Scielo, e no portal de periódicos CAPES com a palavra-chave: policiais militares combinada com saúde, qualidade de vida no trabalho. Foram considerados apenas os estudos realizados nos últimos dez anos, ou seja, de 2003 a 2013. Os estudos serão relatados em ordem decrescente do ano de publicação, conforme abaixo.

Bezerra, Minayo e Constantino (2013) abordaram o estresse ocupacional em mulheres policiais militares do Rio de Janeiro. Os resultados revelam que as policiais relacionam o cotidiano do trabalho ao estresse, citam diversos sintomas e mostram como o relacionamento familiar é afetado. Seu estresse tem origem basicamente na questão organizacional e gerencial do trabalho. Discriminação de gênero e assédio são percebidos como importantes fatores estressantes. O sofrimento psíquico aparece mais fortemente entre as oficiais com cargos de chefia; e as atividades operacionais são percebidas como mais estressantes pelo risco que oferecem. O exercício físico é a estratégia considerada mais eficaz para prevenir as consequências do estresse.

Silva *et al* (2012) investigaram a relação entre qualidade de vida, saúde, atividade física, ocupação, composição corporal e características sócio-demográficas de Policiais Militares do Estado de Santa Catarina. Constatou-se que a maioria dos Policiais Militares é casada, escolarizada e com média de 36.6 anos de idade e 15.1 anos de atuação policial, apresenta boa percepção de qualidade de vida, possui níveis de atividade física acima do recomendado, esta na faixa de peso recomendado e tem boa saúde. Pode-se concluir que existem associações da qualidade de vida com as atividades físicas de lazer, a estatura e a situação marital.

Souza *et al* (2012) investigaram fatores associados ao sofrimento psíquico dos policiais militares da cidade do Rio de Janeiro. Os resultados indicaram associação entre sofrimento psíquico e fatores como: capacidade de reagir a situações difíceis e grau de satisfação com a vida; problemas de saúde, sobretudo, digestivos, nervosos, musculares e ósseos; e condições adversas de trabalho, como carga excessiva, constante exposição ao estresse e à vitimização. Apontando a necessidade de intervenções que visem à promoção da saúde desses profissionais, sobretudo da sua saúde mental.

Santana *et al* (2012) investigaram a relação entre stress, condições de trabalho e estado nutricional de 53 policiais militares em uma cidade do Sudeste do Brasil. O estudo concluiu que o estresse está presente em 35,8% dos policiais militares analisados. Alguns destes policiais apresentam alterações metabólicas como, por exemplo, acumulação de gordura abdominal. Observou-se também que cerca de metade dos policiais na amostra (50,9%) tem uma carga horária semanal de trabalho superior a 40 horas, o que pode contribuir para o cansaço, a irritação e stress.

Minayo, Assis e Oliveira (2011) analisaram o adoecimento físico e mental de policiais civis e militares do Estado do Rio de Janeiro, segundo condições de trabalho e atividades profissionais. Constataram sobrepeso e obesidade em especial na Polícia Militar; e precária frequência de atividade física e informação de elevados níveis de colesterol, especialmente na Polícia Civil. Dores no pescoço, nas costas ou na coluna, problemas de visão, dores de cabeça e enxaquecas foram os principais problemas encontrados. A presença de lesões físicas permanentes foi relatada por 16,2% dos membros das duas corporações, sendo mais relevantes entre os militares, que também apresentam mais elevada frequência de sofrimento psíquico. Enfatizaram a necessidade de mudanças nas dimensões individual e profissional e nos aspectos institucionais referentes às condições e a organização do trabalho e dos serviços de saúde.

O estudo de Ferreira, Bonfim e Augusto (2011) teve como objetivo analisar as associações entre estilo de vida e aspectos sócio demográficos e ocupacionais em Policiais Militares (PMs) do Comando de Policiamento da Capital, Recife-PE. Nos

resultados sobre o estilo de vida, 12% relataram fumar, 10% foram classificados com suspeita de consumo abusivo de bebidas alcoólicas, 73% foram considerados insuficientemente ativos e 40% disseram se envolver em conflitos de forma freqüente ou às vezes. Foram associados ao estilo de vida com maior risco à saúde: a idade acima de 39 anos, a menor escolaridade, o mais baixo nível econômico e estar na profissão há mais de 18 anos. Os resultados demonstraram que parte significativa dos PMs investigados revelou adotar um estilo de vida não saudável, ou seja, com riscos à saúde. Medidas de promoção e prevenção foram sugeridas para tentar reduzir as vulnerabilidades à saúde e para melhorar a qualidade de vida desses trabalhadores.

O estudo de Oliveira e Santos (2010) teve como objetivo explorar a percepção de policiais militares da força tática e de rua acerca dos aspectos que permeiam sua saúde mental. Participaram 24 policiais militares de dois Batalhões da Polícia Militar do Estado de São Paulo. Os resultados evidenciaram que os participantes (91,7%), sempre ou às vezes, percebiam-se estressados; uma parte (41,7%) relatou já ter agido impulsivamente em alguma ocorrência; 88,3%, sempre ou às vezes, se sentiam emocionalmente cansados após o dia de trabalho; 62,5% afirmaram que às vezes percebiam-se agressivos no trabalho; 20,8% já pensaram em suicídio e 8,3% nunca se sentiam realizados com a profissão. As autoras destacam a necessidade que outros estudos sejam realizados para que se possa buscar e estruturar mecanismos que visem à prevenção dos diferentes fatores que depõem de forma negativa para uma boa saúde física e mental do policial militar.

Muniz e Silva (2010) realizaram seu estudo com Policiais Militares da cidade de João Pessoa, dirigindo o seu olhar para o que seja o “padrão operacional” dos PMs. Tomaram como percurso o ponto de vista desses policiais sobre a sua práxis discricionária no atendimento às ocorrências criminais e não-criminais, buscando compreender como o mandato público de polícia se faz nas ruas e, por conseguinte, com que meios e modos a autoridade policial é concretamente exercida diante dos “fins” para os quais ela é chamada a atuar.

Por meio da narrativa sobre os procedimentos operacionais padrão (POPs), revelou-se um *modus operandi* dos PMs de João Pessoa que, orientado por um saber em ato e em estado de alerta, ocupa-se de conciliar as expectativas

conflitantes e, por vezes, paradoxais de legalidade e legitimidade a cada chamada, em cada ocorrência assumida. Nessa busca por uma boa medida, algum agir consentido e que faça sentido para os envolvidos, sob o “espírito da lei”, constatou-se que, quando se trata de questões criminais violentas, consideradas de maior gravidade, a tendência dos policiais é dar um encaminhamento formal, conduzindo os envolvidos para a delegacia de polícia, para o devido processo legal. Já nas situações criminais de menor gravidade e não-criminais, que conformam a maior parte do chamamento à polícia, observou-se que os PMs da ponta da linha buscam fazer, desde que não haja risco iminente, uso de expedientes informais e alegais de tomada de decisão, resolvendo no local, harmonizando, conciliando, advertindo ou orientando os envolvidos (MUNIZ e SILVA, 2010).

Derenusson (2009) avaliou o impacto direto e indireto do trabalho policial da cidade do Rio de Janeiro sobre a família, sob os eixos de graduação (entre praças) e operacionalidade (policiais do serviço interno e externo). Os resultados indicaram que o impacto se faz mais marcante com o passar do tempo de serviço, principalmente em sua forma direta, e sua incidência recai principalmente sobre as famílias vinculadas aos policiais do serviço externo.

Silva e Vieira (2008) estudaram o processo de trabalho do policial militar da cidade de João Pessoa e a sua saúde mental. A análise de natureza qualitativa demonstrou que o policial militar está no centro de uma conjugação de forças advindas da organização do trabalho, da precarização do trabalho e, por fim, da sociedade contemporânea. As formas como essas relações de forças se conjugam, contribuem para implicações danosas à saúde (mental) dos profissionais, cuja configuração favorece o aumento do sofrimento psíquico, podendo se desdobrar em alcoolismo, depressão e até em suicídio.

Minayo, Souza e Constantino (2007) abordaram a vitimização e os riscos percebidos pelos policiais militares e civis do estado do Rio de Janeiro dentro e fora da polícia. O estudo evidenciou que os policiais são as maiores vítimas do desempenho de suas atividades, sobretudo os militares e aqueles de ambas as corporações que exercem funções operacionais. Diferentes variáveis se associam à vivência de risco nas duas corporações, destacando-se as condições de trabalho, em especial, o exercício de outras atividades no período legal de descanso.

Costa et al. (2007) diagnosticaram a ocorrência e a fase de estresse em policiais militares da Cidade de Natal, Brasil, além de determinar a prevalência de sintomatologia física e mental. A proporção de policiais sem sintomas de estresse foi de 52,6%, enquanto que 47,4% apresentaram sintomatologia. Dos 47,4% com estresse, 3,4% encontravam-se na fase de alerta, 39,8% na fase de resistência, 3,8% na fase de quase-exaustão e 0,4% na fase de exaustão. Sintomas psicológicos foram registrados em 76,0% dos policiais com estresse, e sintomas físicos, em 24,0%. Os níveis de estresse e de sintomas não indicaram um quadro de fadiga crítico. O recomendado foi uma ação preventiva por parte da organização policial, que poderia incluir a aplicação de um programa de diagnóstico, orientação e controle do estresse.

Spode e Merlo (2006) abordaram as relações entre o trabalho dos Capitães da Polícia Militar e sua saúde mental, a partir dos aspectos deste ofício que geram prazer e sofrimento. Os resultados apontaram que apesar da excessiva carga de trabalho administrativo e dos perigos inerentes à profissão, o prazer no trabalho está relacionado ao exercício de atividades de gestão, as quais proporcionam espaços de criação no trabalho. Porém, as pressões impostas pelos mecanismos disciplinares de vigilância e de controle, característicos da organização do trabalho policial militar, não deixam de constituir-se como fonte de sofrimento, pois engendram a divisão dos trabalhadores e colocam barreiras para a criação dos vínculos de confiança e cooperação, aspectos de suma importância se considerar a própria natureza do trabalho, permeada por riscos.

Souza e Minayo (2005) abordaram mortes e agravos à saúde dos agentes de segurança pública do Rio de Janeiro, ocorridos em sua jornada de trabalho ou fora dela. Efetuou-se um levantamento dos estudos existentes no país sobre vitimização de policiais e realizou-se análise de dados primários sobre a morbimortalidade por acidentes e violências que vitimaram as seguintes categorias: Guardas Municipais, Policiais Militares e Civis do Rio de Janeiro, entre 1994 e 2004, usando-se a categoria causas externas (CID-10a revisão), que inclui acidentes e agressões. As autoras concluíram que as agressões aos guardas municipais costumam ser menos letais, pois, em sua maioria, eles são vítimas de pauladas e pedradas. Já os policiais militares e civis são mais agredidos com armas de fogo.

Ficou patente que, dentre os três grupos, a Polícia Militar é a que mais sofre agressões, apresentando taxas de mortalidade e de morbidade elevadíssimas. Destacaram também a vitimização dos agentes de segurança em suas folgas, tanto em acidentes de trânsito como por agressões.

Além desses estudos, foram encontrados os de Amaral (2012) com as representações sociais do policiamento ostensivo. Heupa, Gonçalves e Coifman (2011) com os efeitos do ruído de impacto na audição de militares. Trindade e Porto (2011) que realizaram uma análise comparada dos códigos de conduta no Brasil e Canadá. Albernaz (2010) analisou a ética profissional e moral religiosa entre policiais militares evangélicos cariocas. Brito e Goulart (2005) realizaram uma avaliação psicológica e prognóstico de comportamento desviante numa corporação militar. Guimarães, Torres e Faria (2005) investigaram o apoio de policiais militares às ações extrajudiciais para o combate à violência. Calazans (2004) discute o processo de inserção feminina no aparelho policial militar e como a violência, presente na cultura institucional desta polícia, funciona como um dispositivo estratégico que transforma as mulheres em policiais militares.

O quadro 07 apresenta uma visão geral dos estudos encontrados.

Quadro 07 - Estudos rastreados com Policiais Militares

Autor	Periódico	Ano	Título
Bezerra, Minayo e Constantino	Ciência & Saúde Coletiva	2013	Estresse ocupacional em mulheres policiais.
Silva <i>et al</i>	Motricidade	2012	Aspetos relacionados a qualidade de vida e atividade física de policiais militares de Santa Catarina—Brasil.
Souza <i>et al</i>	Cad. Saúde Pública	2012	Fatores associados ao sofrimento psíquico de policiais militares da cidade do Rio de Janeiro.
Santana <i>et al</i>	Work	2012	Occupational stress, working condition and nutritional status of military police officers.
Amaral	Revista Sociedade e Estado	2012	As representações sociais do policiamento ostensivo: uma análise da atividade policial militar no contexto de Belo Horizonte.

Minayo, Assis e Oliveira	Ciência & Saúde Coletiva	2011	Impacto das atividades profissionais na saúde física e mental dos policiais civis e militares do Rio de Janeiro.
Ferreira, Bonfim e Augusto	Ciência & Saúde Coletiva	2011	Fatores associados ao estilo de vida de policiais militares.
Heupa, Gonçalves e Coifman	Braz J Otorhinolaryngol	2011	Effects of impact noise on the hearing of military personnel.
Trindade e Porto	Sociologias	2011	Controlando a Atividade Policial: uma análise comparada dos códigos de conduta no Brasil e Canadá.
Oliveira e Santos	Sociologias	2010	Percepção da saúde mental em policiais militares da força tática e de rua.
Muniz e Silva	Caderno CRH	2010	Mandato policial na prática: tomando decisões nas ruas de João Pessoa.
Albernaz	Caderno CRH	2010	Na fronteira entre o bem e o mal: ética profissional e moral religiosa entre policiais militares evangélicos cariocas.
Derenusson	Psic. Clin	2009	Sob fogo cruzado: a família do policial militar carioca.
Silva e Vieira	Saúde soc	2008	O processo de trabalho do militar estadual e a saúde mental.
Minayo, Souza e Constantino	Cad. Saúde Pública	2007	Riscos percebidos e vitimização de policiais civis e militares na (in)segurança pública.
Costa et al	Rev Panam Salud Publica/Pan Am J Public Health	2007	Estresse: diagnóstico dos policiais militares em uma cidade brasileira.
Spode e Merlo	Psicologia: Reflexão e Crítica	2006	Police Work and Mental Health: A Research with Military Police Captains.
Souza e Minayo	Ciência & Saúde Coletiva	2005	Policial, risco como profissão: morbimortalidade vinculada ao trabalho.
Brito e Goulart	Psico-USF	2005	Avaliação psicológica e prognóstico de comportamento desviante numa corporação militar.
Guimarães, Torres e Faria	Psicologia em Estudo	2005	Democracia e violência policial: o caso da polícia militar.
Calazans	São Paulo em perspectiva	2004	Mulheres no policiamento ostensivo e a perspectiva de uma segurança cidadã.

Diante dos estudos rastreados, relacionados aos PMs, observa-se que estão voltados à saúde mental, exposição ao estresse, vitimização, condições de trabalho e estado nutricional. Sendo constatada uma escassez de estudos quanto à mensuração da Qualidade de Vida no Trabalho segundo a percepção desses profissionais. Evidenciando que a presente pesquisa será de grande relevância não somente à aquisição do conhecimento e a contribuição para a ciência, mas também a contribuição para a sociedade como um todo.

2.5 Considerações finais do capítulo

Com o intuito de fortalecer a pesquisa, procurou-se fazer uma revisão bibliográfica sobre os principais assuntos e definições importantes para o acompanhamento e compreensão do tema central a esse trabalho. Foi apresentado o tema da qualidade de vida no trabalho, na tentativa de elencar os principais pontos como: conceito, origem, evolução e por fim, os modelos de mensuração propostos por vários pesquisadores. Apresentaram-se também outros temas correlatos com o propósito da pesquisa, como a ergonomia e o rastreamento dos principais estudos realizados com policiais militares.

Dentre os modelos de QVT, adotou-se o esquema de categorias proposto pelo modelo de Walton (1975), por se tratar de um modelo que deu início a busca dos fatores que influenciam a QVT. Além disso, apresenta-se como sendo amplo ao abranger vários aspectos relacionados à QVT, considerando no ambiente organizacional oito dimensões que afetam de maneira significativa o colaborador em sua situação de trabalho, além de poder ser adaptável as diferentes situações ou ambientes empresariais.

CAPÍTULO 3 - METODOLOGIA

Este capítulo contempla os aspectos metodológicos necessários para alcançar os objetivos delineados para a pesquisa. Serão apresentados alguns aspectos do estudo, como o tipo de pesquisa, população e amostra, procedimentos, assim como os instrumentos utilizados para coletar e analisar os dados.

3.1 Natureza e classificação da pesquisa

Uma vez que o foco do objetivo deste trabalho é compreender melhor o fenômeno da qualidade de vida no trabalho dos policiais militares do município de João Pessoa, esta pesquisa caracteriza-se como de natureza qualitativa. De acordo com Martins (2010) na pesquisa qualitativa a ênfase é na perspectiva do indivíduo que está sendo estudado, a preocupação é obter informações sobre sua perspectiva, bem como interpretar o ambiente em que a problemática acontece.

Embora a pesquisa seja classificada como qualitativa foi usado o subsídio de dados quantitativos, com o intuito de fortalecer os resultados obtidos no estudo.

Esta pesquisa em relação ao objetivo proposto classifica-se em descritiva, e quanto aos procedimentos em bibliográfica e estudo de caso.

Quanto aos procedimentos, esta pesquisa é classificada como: ver no Quadro 08, ilustrado a seguir.

Quadro 08 - Procedimentos

Procedimentos	
Bibliográfica	Terá origem em um estudo e análise de documentos de domínio científico tais como: livros, periódicos, artigos científicos, revistas e meios eletrônicos.
Estudo de Caso	Do tipo intrínseco ou único uma vez que será analisado um único sujeito, o policial militar.

3.2 Área da Pesquisa

As unidades de análise selecionadas para a realização do estudo foram o 1° e 5° Batalhões da Polícia Militar do Estado da Paraíba, sendo a justificativa para tanto

o fato de estes se situarem na capital do Estado. Abrangendo as atividades desenvolvidas por essas duas unidades, operacional, administrativa, guarda de presídio e custódia em hospitais.

A atividade operacional abrange as modalidades mais destacadas da atividade-fim desenvolvidas por essas duas unidades que são a patrulha motorizada de auto (mais conhecida como RP ou radiopatrulhamento) e o motopatrulhamento ou patrulhamento com moto.

O 1º Batalhão tem como missão principal o policiamento ostensivo na área central e litorânea de João Pessoa e área de Cabedelo. O 5º Batalhão de Polícia Militar tem por finalidade cobrir a zona sul da Capital do Estado e o litoral, que vai do Farol do Cabo Branco até as cidades de Alhandra, Pitimbú, Caaporã e Conde.

3.3 População

O 1º Batalhão, atualmente, possui um efetivo de 860 policiais, conforme tabela 01.

Tabela 01 - Número de Policiais Militares do 1º Batalhão

Batalhão	Modalidades				Total
	Administrativa	Administrativa/ Operacional	Operacional	Guarda de presídio e custódia em hospitais	
1º Batalhão	100	220	440	100	860
%	11,63%	25,58%	51,16%	11,63%	100%

Fonte: Polícia Militar da Paraíba (2013)

O 5º Batalhão conta com um efetivo de 416 policiais, conforme tabela 02.

Tabela 02 - Número de Policiais Militares do 5º Batalhão

Batalhão	Modalidades				Total
	Administrativa	Administrativa/ Operacional	Operacional	Guarda de presídio e custódia em hospitais	
5º Batalhão	48	68	200	100	416
%	11,54%	16,34%	48,08%	24,04%	100%

Fonte: Polícia Militar da Paraíba (2013)

3.3.1 Amostra

A amostra foi definida observando o método de amostragem estratificada proporcional (onde o número de elementos sorteados em cada estrato é proporcional ao número de elementos no estrato) e consiste essencialmente em pré-determinar quantos elementos da amostra serão retirados de cada estrato. É o método recomendado, pois os estratos do universo apresentam tamanhos distintos.

É comum os estratos terem tamanhos diferentes. Nesses casos, a proporcionalidade do tamanho da amostra de cada estrato do universo deve ser mantida na amostra. Por exemplo, se um estrato corresponde a 20% do tamanho do universo, ele também deve corresponder a 20% da amostra.

Portanto, baseado nesse critério extraiu-se proporcionalmente de cada batalhão seus respectivos representantes, cujo valor total corresponde à amostra de 303 indivíduos para o 1º Batalhão e 136 indivíduos para o 5º Batalhão, apresentados nas tabelas 03 e 04:

Tabela 03 - Amostra Estratificada do 1º Batalhão

Batalhão	Modalidades				Total
	Administrativa	Administrativa/Operacional	Operacional	Guarda de presídio e custódia em hospitais	
1º Batalhão	100	220	440	100	860
%	11,63%	25,58%	51,16%	11,63%	100%
Amostra Estratificada	11	56	225	11	303

Tabela 04 - Amostra Estratificada do 5º Batalhão

Batalhão	Modalidades				Total
	Administrativa	Administrativa/Operacional	Operacional	Guarda de presídio e custódia em hospitais	
5º Batalhão	48	68	200	100	416
%	11,54%	16,34%	48,08%	24,04%	100%
Amostra Estratificada	5	11	96	24	136

3.4 Procedimentos Metodológicos

3.4.1 Variáveis para avaliação da QVT

As dimensões e variáveis do presente estudo foram baseadas no modelo de mensuração da QVT de Walton (1975). Serão consideradas oito dimensões que abordam as questões essenciais a que este estudo se propõe a responder com suas respectivas variáveis, de modo a facilitar suas interpretações e a simplificação das análises posteriores, conforme Quadro 09 abaixo:

Quadro 09 - Variáveis referente à percepção dos PMs em relação à qualidade de vida no trabalho (QVT).

Categorias de QVT	Aferição das categorias
1.Compensação justa e adequada	- Salário. - Assistência a planos de saúde e odontológico. - Assistência psicológica. - Alimentação. - Transporte. - Gratificação.
2.Condições de Trabalho	- Limpeza e organização. -Condições ambientais (iluminação, ruído, temperatura e ventilação). - Armamentos. - EPIs. - Coletes. - Uniformes. - Viaturas.
3.Oportunidades para uso e desenvolvimento das capacidades	- Liberdade de expressar suas ideias. - Mesma oportunidade na tomada de decisão. - Programas de treinamento e capacitação. - Participação no planejamento e construção das decisões. - Informações e procedimentos para realizar a tarefa. - Substituição na ausência no emprego.
4.Oportunidades de crescimento e segurança	- Plano de carreira. - Orientações técnicas. - Reconhecimento e valorização do trabalho. - Investimento em educação.
5.Integração social na organização	- Diálogo entre superiores e subordinados. - Relacionamento com colegas. - Chefia é compreensiva.
6.Constitucionalismo na organização	- Ritmo de trabalho. - Hora-extra. - Afastamentos legais. - Apuração das transgressões. - Punições - Aplicação do RDPM. - Direito de defesa.
7.Trabalho e espaço total de vida	- Prazer em realizar as tarefas. - Lazer e entretenimento. - Alimentação de boa qualidade.

8.A relevância social do trabalho na vida	- Serviços de boa qualidade, foco no cidadão. - A empresa se preocupa com a qualidade de vida no trabalho.
---	---

Fonte: Adaptado de Walton (1975)

3.4.2 Coleta de dados

3.4.2.1 Dados demográficos

Foi utilizado um questionário para coletar os dados pessoais e demográficos dos sujeitos (idade, sexo, estado civil, número de filhos, tempo de serviço, dentre outros).

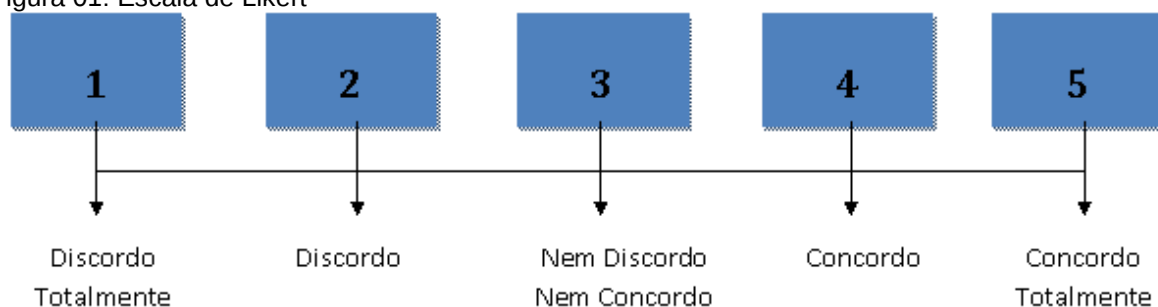
3.4.2.2 Qualidade de vida no trabalho

Para a coleta dos dados foram utilizados questionários com questões referentes à qualidade de vida no trabalho. Buscou-se um instrumento de pesquisa para a realidade dos Policiais Militares, através de variáveis que abrangem os diversos campos intervenientes na qualidade de vida no trabalho, e com isso, disponibilizar melhorias necessárias para as reclamações detectadas, possibilitando, assim, atingir resultados satisfatórios aos PMs, ao comando e a sociedade.

Sendo assim, o questionário foi estruturado com base nas dimensões do modelo de Walton (1975) por conter variáveis voltadas a realidade dos PMs e por ser um dos modelos de qualidade de vida no trabalho mais difundido entre os existentes.

Para aferição do grau de satisfação utilizou a escala de Likert, polarizada em cinco pontos, com os seguintes níveis de satisfação: 1 - discordo totalmente, 2 – discordo, 3 – nem concordo/nem discordo, 4 - concordo, 5 - concordo totalmente, como ilustra a Figura 01:

Figura 01: Escala de Likert



A proposta desta escala é verificar a satisfação dos PMs em relação ao critério indicado, levando em conta suas necessidades e anseios individuais. Quanto mais alta a pontuação, considerando o valor 5 como máximo para o critério analisado, mais satisfeito está o indivíduo.

3.4.3 Avaliação

Na dimensão a percepção de insatisfação foi avaliada pelo percentual relativo à frequência de discordância (1 – não satisfeito; 2 – pouco satisfeito; 3 – relativamente satisfeito) e a percepção de satisfação foi avaliada pelo percentual relativo à frequência de concordância (4 – satisfeito e 5 – muito satisfeito) entre os indicadores correspondentes a dimensão, assinaladas na escala de avaliação da QVT percebida pelo policiais militares.

Já a percepção de QVT na PM foi analisada pelo percentual relativo à frequência de não satisfeito, pouco satisfeito/relativamente satisfeito e satisfeito/muito satisfeito com as respostas das oito dimensões da escala. Neste estudo, considerou-se que quanto maior o percentual de discordância representa uma percepção de pior QVT, enquanto que, quanto maior o percentual de concordância representa uma percepção de melhor QVT.

3.5 Tratamento dos dados

Para operacionalização da pesquisa os dados foram organizados, sistematizados e separados de acordo com as dimensões, facilitando o exame e interpretação dos resultados.

Os dados oriundos dos questionários foram analisados, codificados e transferidos para planilhas eletrônicas do software *Microsoft Office Excel 2010*.

O programa estatístico utilizado para a análise dos dados foi o SPSS v.20 (Statistical Package for the Social Sciences).

Para atingir os objetivos propostos na dissertação, foi necessária a aplicação, basicamente, de 4 técnicas estatísticas: Análise Descritiva e Exploratória de Dados, análise de consistência interna do instrumento de coleta de dados, testes de associação de qui-quadrado e testes para a comparação de médias e proporções. Essas técnicas serão descritas de forma sucinta a seguir.

3.5.1 Análise descritiva e exploratória

Análise Descritiva e Exploratória de Dados é utilizada, de um modo geral, para se extrair resultados preliminares e superficiais de um determinado banco de dados (VIEIRA, 1999). Tais resultados se referem, essencialmente, às construções de tabelas e gráficos. Logo, como o próprio nome já diz, a ideia principal é apenas descrever e explorar os dados, sem nenhuma pretensão de inferir conclusões científicas (MURTEIRA e BLACK, 1983). A Análise Descritiva e Exploratória de Dados se baseia, portanto, na construção de gráficos e tabelas de frequências simples ou cruzadas quando as variáveis de interesse são qualitativas, como, por exemplo, sexo e graduação; e se calcula médias, mínimos, máximos quando as variáveis de interesse são quantitativas, tais como anos de instituição, número de filhos, entre outras (BUSSAB, MORETTIN, 2006). Nesse estudo os dois tipos de variáveis foram avaliadas.

3.5.2 Validação de instrumentos de coleta de dados

O conceito estatístico da confiabilidade de uma medição (“reliability of measurements”) tem sido utilizado para a avaliação da qualidade de testes, escalas e exames (ALLEN et al.; 2004). Um instrumento de pesquisa será considerado tão mais confiável quanto menor for a componente de erro das respostas fornecidas para determinada questão. Nesse contexto, uma medida de confiabilidade, criada por Cronbach (1951), ficou conhecida como Índice de Confiabilidade (α) ou simplesmente α de Cronbach. Por exemplo, $\alpha=0,80$ indica que 80% da variabilidade total das respostas de uma determinada pergunta está relacionada às respostas verdadeiras e é por esse motivo que se pode associar esse índice à qualidade ou à consistência interna de instrumento de coleta de dados.

Segundo Murphy e Davidshofer (1988), uma vez calculado o valor do α de Cronbach, é possível avaliar o grau de confiabilidade do instrumento de coleta de dados através dos limites apresentados na TABELA 5.

Tabela 05 - Avaliação do grau de confiabilidade de instrumentos de coleta de dados através do coeficiente de alfa de Cronbach

Grau de Confiabilidade (Consistência) do Instrumento de Coleta de Dados	Alfa de Cronbach
Confiabilidade Inaceitável	< 0,6
Confiabilidade Baixa	De 0,6 a 0,7
Confiabilidade de Moderada	De 0,7 a 0,8
Confiabilidade Alta	De 0,8 a 0,9
Confiabilidade Elevada	> 0,9

Fonte: Murphy e Davidshofer (1988)

Assim, para estimar a confiabilidade do questionário que foi utilizado na pesquisa, utilizou-se o coeficiente de α de Cronbach, que é a estatística mais usada para medir a confiabilidade de um questionário.

3.5.3 Comparação de médias e proporções

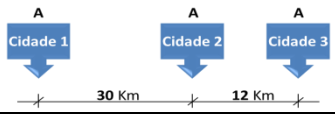
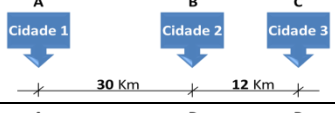
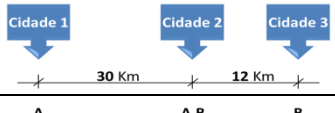
Quando um teste de comparação de média informa que existe uma diferença significativa entre as médias dos grupos, o próximo passo é descobrir em quais dois grupos foram registradas tais diferenças significativas. A ferramenta adequada para realizar essa tarefa são os Testes de Comparações Múltiplas. Na literatura estatística existem vários métodos de comparações múltiplas. Nesse relatório será utilizada a técnica dos intervalos múltiplos de Tukey (TUKEY, 1977).

Assim, para decidir quais grupos são diferentes uns dos outros, normalmente, se utiliza cálculos estatísticos que levam em conta tanto as médias quanto as variâncias dentro dos grupos da variável de interesse.

E como uma forma de tornar essas decisões mais compreensíveis de quais grupos são “iguais” ou “diferentes”, em termos de suas médias, costuma-se rotular as médias dos grupos por letras, de modo que grupos que receberam letras iguais serão considerados estatisticamente “próximos”, enquanto que grupos que receberam letras diferentes serão considerados estatisticamente “distantes”, em termos de suas médias. Por outro lado, essa estratégia de rotular os padrões médios dos grupos pode gerar alguma confusão para os usuários menos familiarizados com essa técnica de comparações múltiplas.

Então, suponha como exemplo, que uma Cidade 1 fique localizada, em média, a 30 Km da Cidade 2 que, por sua vez, está aproximadamente a 12 Km de distância da Cidade 3. Nesse esquema, esquecendo os cálculos estatísticos, é possível se ter as seguintes interpretações (padrões) a partir das respectivas rotulações das cidades, conforme Quadro 10:

Quadro 10 - Exemplo de teste de comparação de médias

Configuração (Rotulação)	Interpretação
	Nesse caso diríamos que não há diferença significativa (letras iguais) entre as distâncias médias das 3 cidades, ou seja, do ponto de vista estatístico, são cidades “próximas” umas das outras.
	Nesse caso diríamos que há diferença significativa (letras diferentes) entre as distâncias médias das 3 cidades, ou seja, do ponto de vista estatístico, são cidades “distantes” umas das outras.
	Nesse caso diríamos que a Cidade 1 é considerada “distante” da Cidade 2 (letras diferentes) que, por sua vez, é considerada “próxima” da Cidade 3 (letras iguais).
	Nesse caso diríamos que a Cidade 2 é considerada “próxima” tanto da Cidade 1 quanto da Cidade 3 (compartilha as mesmas letras das Cidades 1 e 3); e apenas a Cidade 1 é considerada “distante” da Cidade 3 (letras iguais).

FONTE: TUKEY, 1977.

Além das técnicas de comparação de médias, é comum em muitos estudos práticos a comparação de proporções. No caso específico de duas populações, o interesse recai sobre os testes de comparação de diferenças entre duas proporções.

Na literatura estatística não existem muitos procedimentos para realizar essa tarefa, sendo a mais comum os testes que aproximam as diferenças entre duas proporções para uma distribuição normal para os casos de amostras grandes ou o teste Binomial exato para amostras pequenas. Assim, o teste Binomial permite testar se as duas proporções de um evento dicotômico (apenas dois resultados possíveis) são iguais (ANDERSON; SWEENEY; WILLIAMS, 2007). Para a comparação de proporções de três ou mais grupos, o teste de qui-quadrado é a técnica estatística mais empregada.

3.5.4 Testes de associação entre variáveis

Além da comparação de médias, é comum também em estudos comparativos avaliar quais são as características demográficas, físicas e profissionais, por exemplo, que afetam ou estão relacionadas com a observação de um determinado evento ou grupo. Muitas vezes essa relação de interferência é mensurada a partir de medidas de associação, dentre elas está o teste de associação de qui-quadrado.

O teste de qui-quadrado de associação é muito aplicado em várias áreas de conhecimento. Apesar de ser considerado como um procedimento não-paramétrico, ou seja, uma técnica estatística que não depende da especificação de qualquer estrutura de probabilidade em relação aos dados, o teste de qui-quadrado tem como um dos seus principais “entraves” as exigências em relação às frequências observadas e esperadas das células que compõem a tabela de contingência, entre elas estão (VIEIRA, 1999; HAIR et al., 2009):

- A tabela não deve conter frequências observadas nulas;
- Mais de 80% de todas as frequências observadas da tabela devem ser maiores que 5;
- As frequências esperadas para a tabela devem ser maiores que 5;

Para estudos de grande porte, em que as amostras examinadas são superiores a 200, 300 ou 500 registros, a chance de ocorrer violação de qualquer das condições acima é muito pequena. No entanto, para experimentos científicos mais simples e realistas, em que as amostras são pequenas ou para os quais as amostras obtidas para o estudo de grupos específicos são reduzidas, com muita frequência encontram-se situações nas quais os testes de qui-quadrados apresentaram resultados significativos, mas, infelizmente, o pesquisador não poderá utilizá-los porque uma ou mais condições de validade e aplicabilidade do teste não foram atendidas. Para essas situações é necessário se buscar procedimentos alternativos que não exijam tantas condições de aplicabilidade. Um desses procedimentos é o Teste Exato de Fisher.

O teste de significância de Fisher é utilizado para analisar tabelas de contingência. O teste é, portanto, útil para examinar a significância de associação em tabelas de contingência, independentemente se as suas frequências observadas e/ou esperadas são menores que 5 ou se a amostra é pequena, que representam justamente os “entraves” exigidos pelo teste de qui-quadrado (FISHER, 1935a; FREEMAN e HALTON, 1951).

Portanto, nesse trabalho, foi aplicado, sempre que necessário, o teste exato de Fisher para medir as associações entre as variáveis para aquelas situações em que o teste de associação de qui-quadrado não pode ser aplicado.

Adotou-se para todos os procedimentos estatísticos o nível de significância de $p \leq 0,05$.

3.6 Considerações finais do capítulo

Nesse capítulo apresentaram-se as principais informações referentes à metodologia adotada na presente pesquisa, esclarecendo qual a classificação da pesquisa, sua natureza e delineamento, a definição do universo e amostra, o instrumental adotado e por fim, a delimitação das dimensões, variáveis e o tratamento e análise dos dados.

Definido o embasamento metodológico, no próximo capítulo, será feita a apresentação da análise e interpretação dos dados da pesquisa realizada com os policiais militares do município de João Pessoa, fornecendo subsídios para a avaliação do nível de QVT, segundo o modelo proposto por Walton, na perspectiva de elucidar a questão problema objetivo geral deste estudo.

CAPÍTULO 4 - ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este capítulo aborda a análise e discussão dos resultados obtidos através da aplicação de questionários com os policiais militares. Além das características demográficas, físicas, profissionais e sociais, o instrumento de coleta de dados levantou também as condições de qualidade de vida no trabalho (QVT) dos entrevistados, cujo modelo aplicado foi uma adaptação da metodologia criada por Richard Walton (1975).

Com o intuito de facilitar a interpretação, resolveu-se apresentar os resultados em seções. A primeira parte será dedicada à avaliação da consistência interna do instrumento de coleta de dados adaptado. A segunda seção discutirá o perfil demográfico, físico, profissional e social dos policiais. Já a terceira seção traçará a percepção dos policiais militares em relação à qualidade de vida no trabalho e, por último, far-se-á na quarta seção um estudo comparativo das percepções da QVT entre os policiais lotados nos dois batalhões investigados.

4.1 Avaliação da consistência interna do instrumento

O instrumento de qualidade de vida no trabalho adaptado do modelo de Walton (1975) é composto por 37 questões (itens), que são dispostas em 8 domínios (dimensões), como é descrito abaixo.

Tabela 6 - Dimensões do modelo adaptado de Walton (1975) de qualidade de vida no trabalho (QVT).

Dimensões	Item	Descrição
Dimensão 1: Compensação justa e adequada	Q3.21	Os benefícios que você recebe estão de acordo com a sua função, deixando-a assim satisfeito
	Q3.22	O comando oferece assistência à saúde
	Q3.23	O comando disponibiliza assistência social e psicológica permanente
	Q3.24	O auxílio alimentação é suficiente para a realização das suas refeições diárias
	Q3.25	O transporte público é suficiente para realizar o seu trajeto casa-trabalho-casa
	Q3.26	O comando paga gratificação extra quando você é escalado para atividades específicas
Dimensão 2: Condições de trabalho	Q3.1	Limpeza e organização no ambiente de trabalho
	Q3.2	As condições ambientais são favoráveis ao seu desempenho e bem-estar

	Q3.3	Os armamento proporcionam confiança para o trabalho
	Q3.4	Os equipamento de proteção individual são suficientes e adequados
	Q3.5	Os coletes são apropriados e adaptados para o seu corpo
	Q3.6	Os uniformes são apropriados às atividades que exerce
	Q3.7	As viaturas são confortáveis e adequadas à atividade policial
Dimensão 3: Oportunidades para uso e desenvolvimento das capacidades	Q3.15	Você tem liberdade para expressar as sua ideias
	Q3.16	No que diz respeito à tomada de decisão nas equipes, todos têm oportunidade de contribuir na solução dos problemas
	Q3.17	O comando fornece programas de treinamento e capacitação
	Q3.18	Há a participação dos executores durante a fase de planejamento e na construção de decisões
	Q3.19	Todas as informações e procedimentos, necessários para o trabalho, são disponibilizados para auxiliar a execução do serviço
	Q3.20	Na sua ausência, há outros policiais habilitados para o substituir com o mesmo profissionalismo
Dimensão 4: Oportunidades de crescimento e segurança	Q3.11	O comando possui uma política de emprego que respeita as habilidades e conhecimentos técnicos
	Q3.12	O seu superior imediato tem a preocupação de lhe passar todas as orientações técnicas para melhorar o trabalho
	Q3.13	O comando reconhece e valoriza o seu trabalho
	Q3.14	O comando oferece investimento em educação para aumentar a sua qualificação
Dimensão 5: Integração social na organização	Q3.8	O diálogo é permanente entre superiores e subordinados
	Q3.9	Você considera muito bom o seu relacionamento com os outros colegas de profissão
	Q3.10	O comando é compreensivo quando o assunto é um problema de ordem particular
Dimensão 6: Constitucionalismo na organização	Q3.30	A sua escala de serviço é compatível para o bom desempenho da atividade policial
	Q3.31	Durante a jornada de trabalho, o tempo é suficiente para realizar todas as suas tarefas, sem a necessidade de hora-extra
	Q3.32	A concessão dos afastamentos legais é cumprida pelo comando
	Q3.33	A apuração das transgressões, através de FATD, é realizada conforme orientações definidas no RDPM
	Q3.34	As punições aplicadas pelo comando, decorrentes de transgressão disciplinar, têm sido coerentes
	Q3.35	Sempre é permitido o exercício da ampla defesa e do contraditório, durante os procedimentos administrativos
Dimensão 7: Trabalho e espaço total de vida	Q3.27	Você se sente bem e feliz em realizar suas atividades policiais
	Q3.28	O comando proporciona lazer e entretenimento para você e sua família

Dimensão 8: A relevância social do trabalho na vida	Q3.29	O tipo de alimentação oferecida durante o serviço extraordinário é de boa qualidade
	Q3.36	A prestação do serviço é sempre focado no cidadão, visando atendê-lo com presteza e qualidade
	Q3.37	Você considera que o comando se preocupa com a sua qualidade de vida no seu trabalho

Fonte: Adaptado de Walton (1975)

Após a apresentação da composição físicas dos domínios do instrumento de qualidade de vida no trabalho, a Tabela 7 apresenta os coeficientes do α de Cronbach para medir a consistência interna do instrumento. Os resultados revelam que o instrumento como um todo, idealizado a partir de uma adaptação do modelo proposto por Walton (1975), se mostrou altamente confiável e consistente ($\alpha=0,945$), significando dizer que o conjunto das 37 questões realmente mede aquilo que se propôs a medir: a qualidade de vida no trabalho. Esse coeficiente de Cronbach ainda indica que as questões foram bem entendidas e interpretadas pelos entrevistados.

Sendo mais específico, é possível notar que as consistências internas, isto é, os graus de compreensão semântica dos domínios do instrumento QVT apresentaram confiabilidade de moderada para alta, com exceção dos domínios “Trabalho e espaço total de vida” e “A relevância social do trabalho na vida” que apresentaram uma consistência interna baixa.

Tabela 7 - Consistência interna do instrumento de qualidade de vida no trabalho adaptado de Walton (1975).

Dimensões do modelo de QVT	Itens	Consistência interna (α Cronbach)	Avaliação da consistência interna
Compensação justa e adequada	6	0,745	Moderada
Condições de trabalho	7	0,819	Alta
Oportunidades para uso e desenvolvimento das capacidades	6	0,828	Alta
Oportunidades de crescimento e segurança	4	0,797	Moderada
Integração social na organização	3	0,789	Moderada

Constitucionalismo na organização	6	0,791	Moderada
Trabalho e espaço total de vida	3	0,649	Baixa
A relevância social do trabalho na vida	2	0,661	Baixa
Total	37	0,945	Alta

Em resumo, o instrumento de coleta de dados aqui proposto (adaptado de Walton, 1975) é totalmente confiável e consistência para a mensuração dos indicadores de qualidade de vida no trabalho e, dessa forma, torna-se plausível agora apresentar os resultados provenientes do estudo da pesquisa de campo, iniciando com a caracterização do perfil demográfico, físico, profissional e social dos policiais investigados.

4.2 Caracterização do perfil dos policiais militares

A Tabela 8 mostra que 69,34% (303/437) dos policiais entrevistados provêm do 1º Batalhão de Polícia. Destes, 96,68% são homens, com graduação de soldado ou cabo (71%) e com 16 anos ($\pm 8,79$ anos) de serviço na corporação, em média.

Além disso, nota-se que a maioria (60,81%) dos profissionais trabalham exclusivamente na parte operacional têm faixa etária, predominantemente, entre 41 e 50 anos (48%); são casados (68,67%) e possuem, em geral, ensino médio (57,19%) ou superior (29,77%).

Já entre os policiais lotados no 5º Batalhão, observa-se, novamente, que a grande maioria são homens (97,76%), com graduação de soldado ou cabo (76,12%) e com até 20 anos de serviço na corporação (55,65%). Em termos de atividade exercida, 91,79% dos policiais atuam na parte exclusivamente operacional ou como guarda de presídios; têm entre 31 e 50 anos (81,20%); são casados (67,91%) e possuem, em geral, ensino médio (56,72%) ou ensino superior (36,57%).

Adicionalmente, foi incluído na última coluna da Tabela 8 (coluna “Significância (Valor-p)”) os níveis de significância (valores-p) para os testes de

associação entre as características demográficas e a lotação de origem dos policiais. A ideia é averiguar se determinada característica demográfica é mais comum ou mais típica (ou seja, está mais associada) em determinado batalhão. Uma análise rápida revela que a maioria das características demográficas não estão associadas (observe que os valores-p são todos maiores que 0,05) com o batalhão de origem. A exceção é a atividade ou função exercida pelo policial que apresentou uma associação significativa (note que o valor-p desse teste é menor que 0,05 e, portanto, o resultado do teste é significativo) com a lotação do PM.

A explicação que justifica essa associação significativa é simples: no 1º Batalhão, a principal função desenvolvida pelos PMs se concentra na realização de atividades na parte operacional ou administrativa/operacional do comando; já no 5º Batalhão, a realidade é outra, ou seja, a principal função desenvolvida pelos PMs se concentra na realização de atividades na parte operacional ou guarda de presídio. Portanto, foi justamente essa diferença no perfil de atuação dos policiais nos dois batalhões que provocou a significância do teste de associação. Os gráficos contidos na Figura 2 ilustram alguns dos resultados discutidos.

Tabela 8 - Caracterização do perfil demográfico dos policiais por batalhão.

Tabela 3 – Caracterização do perfil demográfico dos policiais por batalhão.								
Características		Batalhão				Total (n=437)		Significância ⁽¹⁾ (Valor-p)
		1º Batalhão (n=303)		5º Batalhão (n=134)				
		Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	
Sexo								
	Masculino	291	96,68	131	97,76	422	97,01	p ⁽³⁾ = 0,7623
	Feminino	10	3,32	3	2,24	13	2,99	
Graduação								
	Soldado	79	26,33	42	31,34	121	27,88	p ⁽³⁾ = 0,0673
	Cabo	134	44,67	60	44,78	194	44,70	
	Sargento	59	19,67	30	22,39	89	20,51	
	Sub-tenente	7	2,33	0	0,00	7	1,61	
	Oficial	21	7,00	2	1,49	23	5,30	
Anos de serviço (média ± dp)		16,18 ± 8,79		15,50 ± 8,52		15,98 ± 8,71		p ⁽¹⁾ = 0,4822
Anos de serviço								
	Menos 10 anos	70	25,27	30	26,09	100	25,51	p ⁽²⁾ = 0,9384

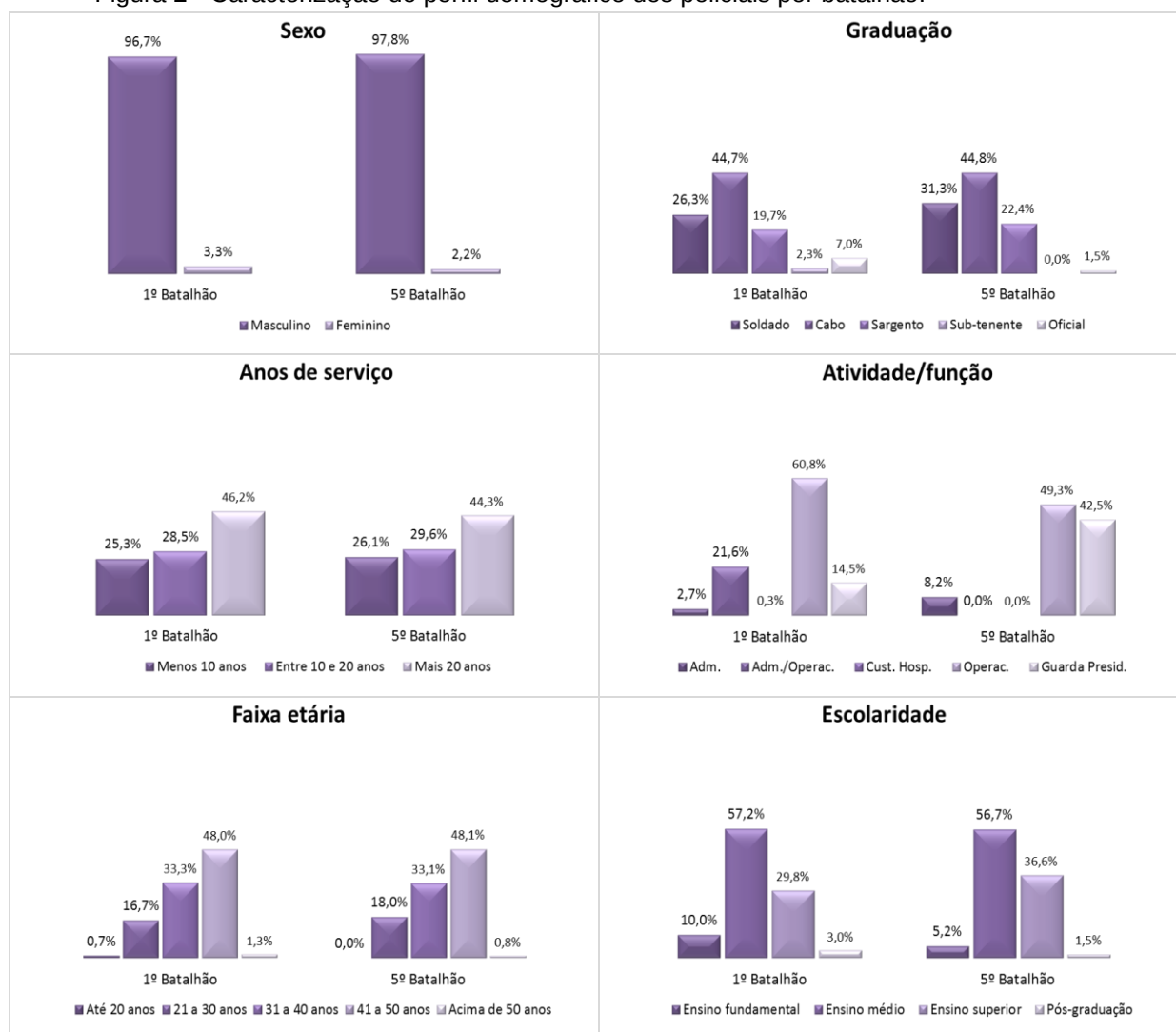
Entre 10 e 20 anos	79	28,52	34	29,57	113	28,83	
Mais 20 anos	128	46,21	51	44,35	179	45,66	
Atividade/função							
Apenas administrativa	8	2,70	11	8,21	19	4,42	
Administrativa/operacional	64	21,62	0	0,00	64	14,88	
Custódia em hospitais	1	0,34	0	0,00	1	0,23	$p^{(3)} = 0,0000$
Apenas operacional	180	60,81	66	49,25	246	57,21	
Guarda de presídio	43	14,53	57	42,54	100	23,26	
Faixa etária							
Até 20 anos	2	0,67	0	0,00	2	0,46	
21 a 30 anos	50	16,67	24	18,05	74	17,09	
31 a 40 anos	100	33,33	44	33,08	144	33,26	$p^{(3)} = 0,9949$
41 a 50 anos	144	48,00	64	48,12	208	48,04	
Acima de 50 anos	4	1,33	1	0,75	5	1,15	
Estado civil							
Solteiro(a)	60	20,00	20	14,93	80	18,43	
Divorciado(a)	14	4,67	11	8,21	25	5,76	
Viúvo(a)	1	0,33	0	0,00	1	0,23	$p^{(3)} = 0,2977$
Casado(a)	206	68,67	91	67,91	297	68,43	
União estável	19	6,33	12	8,96	31	7,14	
Escolaridade							
Ensino fundamental	30	10,03	7	5,22	37	8,55	
Ensino médio	171	57,19	76	56,72	247	57,04	$p^{(2)} = 0,1959$
Ensino superior	89	29,77	49	36,57	138	31,87	
Pós-graduação	9	3,01	2	1,49	11	2,54	

⁽¹⁾ Teste t para comparação de médias

⁽²⁾ Teste de associação de qui-quadrado

⁽³⁾ Teste exato de Fisher

Figura 2 - Caracterização do perfil demográfico dos policiais por batalhão.



É possível verificar que é comum a presença de homens na PM, a despeito dessa realidade, há restrições às tarefas femininas, sustentadas na noção de que as mulheres não são capazes de assumir todas as formas de ação de polícia. No Brasil, a filosofia tradicional de policiamento é movida pelo espírito belicoso do Exército Nacional e por ideologias machistas, assim, o tratamento para a inserção de mulheres nos quadros das polícias dá-se de uma forma muito limitada e com pouca visibilidade (PATTERSON, 2003; MARTINUSSEN, RICHARDSEN, BURKE, 2004; CALAZANS, 2004; NOVAES, 2009).

A tendência atual é a maior concentração de PMs entre o grupo etário: menor que 40 anos e anos de serviço: menor que 20 anos, semelhante ao encontrado em

estudo com policiais militares do Rio de Janeiro e Recife (MINAYO, SOUZA, CONSTANTINO, 2008; FERREIRA, BONFIM E AUGUSTO, 2011).

Para o ingresso na polícia militar a escolaridade mínima exigida para os praças (graduações de soldado, cabo, sargento e subtenente) passou a ser de ensino médio completo, este aspecto explica o maior percentual de PMs com esta escolaridade. Observa-se que número médio dos praças é maior que os oficiais, pelo fato de os praças estarem na linha de frente nos confrontos. Esses dados são similares aos estudos de Souza e Minayo (2005); Ferreira, Bonfim e Augusto (2011). Quanto a hierarquia, verificou-se uma preponderância de cabos e soldados, assim como o estudo realizado em Natal – RN (COSTA et al., 2007).

Já com relação à caracterização do perfil físico, profissional, social e de saúde dos policiais entrevistados, no questionário havia algumas questões que propiciava aos respondentes a opção de citarem mais de uma alternativa de resposta. Essa característica transformou essas perguntas (questões 2.4, 2.7, 2.8 e 2.12) no instrumento de coleta de dados em questões de múltiplas respostas, ou seja, uma questão que admite mais de uma resposta por respondente. Nesse caso, normalmente, os percentuais das distribuições de frequência seriam calculados tomando como base não o total de respondentes (n=437), mas sim o total de respostas fornecidas por esses 437 profissionais, pois somente assim o percentual geral “fechará” em 100%.

Essa explicação foi necessária para fundamentar os resultados que são apresentados na Tabela 9. Desse modo, com base nos resultados apresentados na tabela citada, dentre os policiais lotados no 1º Batalhão, 63,79% têm até 2 filhos, moram em casa própria (57,14%), utilizam a motocicleta ou o automóvel (70,63%) para se deslocarem de casa para o trabalho; possuem alguma religião (89,86%) e frequentam a igreja (67,86%); praticam, pelo menos, uma atividade esportiva (66,01%) entre 1 e 2 vezes por semana (50%); 71,85% deles possuem o hábito de leitura, utilizando como fonte principalmente os jornais (37,92%) e livros (32,47%). Para o lazer preferem, em geral, passear com a família, ir à praia ou se reunir em atividades esportivas em grupo (67,40%). Com relação aos vícios, 55,56% dos policiais consomem algum tipo de bebida alcóolica ocasionalmente ou às vezes (83,83%), e com uma frequência de consumo de drinques entre 1 e 4 vezes por

semana (52,58%); já com relação ao cigarro, 81,06% nunca fumou. Por fim, com relação à autoavaliação da saúde, 31,10% dos policiais relataram que a saúde não é boa, sendo o estresse, as dores de coluna, ansiedade e depressão (61,62%) as principais queixas dos policiais.

Por outro lado, considerando apenas os policiais lotados no 5º Batalhão, nota-se que 72,64% têm até 2 filhos, moram em casa própria (66,92%), utilizam a motocicleta ou o automóvel (75,91%) para se deslocarem de casa para o trabalho; creem em alguma religião (93,02%) e frequentam a igreja (67,86%); praticam, pelo menos, uma atividade esportiva (61,83%) 2 ou mais vezes por semana (70,37%); 76,52% deles possuem o hábito de leitura, utilizando como fonte principalmente os jornais ou livros (73,51%). Para o lazer, os policiais optam, geralmente, por passeios com a família (33,10%), ir à praia (20%) ou à igreja (19,31%). Com relação aos vícios, aproximadamente metade dos policiais não fazem uso de álcool, mas daqueles que usam (49,62%), a maioria (69,23%) consomem algum tipo de bebida alcoólica eventualmente; já com relação ao cigarro, 75,19% nunca fumou.

Finalmente, com relação à autoavaliação da saúde, 36,15% dos policiais relataram ter algum problema de saúde (incluindo o uso de medicamentos), sendo o estresse (25,99%), as dores de coluna (19,21%) e a ansiedade/depressão (18,64%) as principais patologias.

Além disso, constatou-se ainda que não houve nenhuma associação significativa (note que todos os valores-p são maiores que 0,05) entre o perfil físico, profissional, social e de saúde dos policiais e o batalhão que os representam. Outras conclusões são extraídas dos gráficos que são apresentados na Figura 3.

Tabela 9 - Caracterização do perfil físico, social e de saúde dos policiais por batalhão.

Tabela 5 – Caracterização do perfil físico, social e de saúde dos policiais por batalhão.								
Características		Batalhão				Total (n=437)		Significância ⁽¹⁾ (Valor-p)
		1º Batalhão (n=303)		5º Batalhão (n=134)				
		Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	
Número filhos (média ± dp)		2,28 ± 1,15		2,15 ± 1,22		2,24 ± 1,17		p ⁽¹⁾ = 0,3454
Número de filhos								p ⁽²⁾ = 0,2727
1 filho		70	28,81	35	33,02	105	30,09	
2 filhos		85	34,98	42	39,62	127	36,39	

3 ou mais filhos	88	36,21	29	27,36	117	33,52	
Tipo de moradia							
Mora na casa dos pais	55	18,27	9	6,77	64	14,75	
Mora em casa própria	172	57,14	89	66,92	261	60,14	
Paga aluguel	54	17,94	26	19,55	80	18,43	$p^{(3)} = 0,1171$
Mora com familiares/amigos	19	6,31	9	6,77	28	6,45	
Outra	1	0,33	0	0,00	1	0,23	
Desclocamento casa/trabalho/casa ^(a)							
Motocicleta	120	37,50	49	35,77	169	36,98	
Automóvel	106	33,13	55	40,15	161	35,23	
Ônibus	74	23,13	24	17,52	98	21,44	$p^{(2)} = 0,1113$
Viatura	15	4,69	3	2,19	18	3,94	
Outros	5	1,56	6	4,38	11	2,41	
Crença religiosa							
Sim	266	89,86	120	93,02	386	90,82	
Não	30	10,14	9	6,98	39	9,18	$p^{(2)} = 0,2997$
Frequenta alguma igreja							
Sim	171	67,86	81	75,70	252	70,19	
Não	81	32,14	26	24,30	107	29,81	$p^{(2)} = 0,1372$
Prática atividade esportiva							
Sim	200	66,01	81	61,83	281	64,75	
Não	103	33,99	50	38,17	153	35,25	$p^{(2)} = 0,4034$
Frequência de prática esportiva							
Uma vez por semana	50	25,00	12	14,81	62	22,06	
Duas vezes por semana	50	25,00	31	38,27	81	28,83	
Três ou mais vezes por semana	72	36,00	26	32,10	98	34,88	$p^{(2)} = 0,0892$
Quando tenho tempo	28	14,00	12	14,81	40	14,23	
Hábito de leitura							
Sim	217	71,85	101	76,52	318	73,27	
Não	85	28,15	31	23,48	116	26,73	$p^{(2)} = 0,3128$
Fonte de leitura ^(a)							
Jornais	146	37,92	70	37,84	216	37,89	
Livros	125	32,47	66	35,68	191	33,51	
Revistas	72	18,70	36	19,46	108	18,95	$p^{(3)} = 0,5213$
Mídia eletrônica	39	10,13	11	5,95	50	8,77	
TV	3	0,78	2	1,08	5	0,88	

Atividades de lazer ^(a)

Passear com a família	235	34,66	96	33,10	331	34,19	$p^{(3)} = 0,1117$
Ir à praia	123	18,14	58	20,00	181	18,70	
Ir à igreja	80	11,80	56	19,31	136	14,05	
Atividades esportivas em grupo	99	14,60	31	10,69	130	13,43	
Ir ao cinema	62	9,14	24	8,28	86	8,88	
Encontros em barzinhos	63	9,29	20	6,90	83	8,57	
Associações	14	2,06	2	0,69	16	1,65	
Outras	2	0,29	3	1,03	5	0,52	

Etilismo

Sim	165	55,56	65	49,62	230	53,74	$p^{(2)} = 0,2562$
Não	132	44,44	66	50,38	198	46,26	

Etilismo - frequência

Ocasionalmente	51	30,54	8	12,31	59	25,43	$p^{(3)} = 0,0717$
Às vezes	89	53,29	45	69,23	134	57,76	
Diariamente	4	2,40	0	0,00	4	1,72	
Todo final de semana	23	13,77	12	18,46	35	15,09	

Drinques - frequência

Nenhum	39	20,10	30	35,71	69	24,82	$p^{(2)} = 0,0737$
Entre 1 e 2	47	24,23	18	21,43	65	23,38	
Entre 3 e 4	55	28,35	16	19,05	71	25,54	
Entre 5 e 10	36	18,56	15	17,86	51	18,35	
Mais de 10	17	8,76	5	5,95	22	7,91	

Relação com o fumo

Nunca fumei	244	81,06	100	75,19	344	79,26	$p^{(3)} = 0,2962$
Parei de fumar há menos de 2 anos	9	2,99	3	2,26	12	2,76	
Parei de fumar há mais de 2 anos	25	8,31	22	16,54	47	10,83	
Fumo há menos de 2 anos	2	0,66	1	0,75	3	0,69	
Fumo menos de 10 cigarros por dia	8	2,66	3	2,26	11	2,53	
Fumo entre 10 e 20 cigarros por dia	7	2,33	3	2,26	10	2,30	
Fumo mais de 20 cigarros por dia	6	1,99	1	0,75	7	1,61	

Autoavaliação da saúde

Vivo bem, pois a saúde é boa	206	68,90	83	63,85	289	67,37	$p^{(3)} = 0,1337$
Para estar bem, preciso tomar remédios todos os dias	34	11,37	23	17,69	57	13,29	
Não tomo nenhuma medicação, mas	53	17,73	24	18,46	77	17,95	

a saúde não é boa

Outro 6 2,01 0 0,00 6 1,40

Problema de saúde ^(a)

Estresse	80	22,41	46	25,99	126	23,60	$p^{(2)} = 0,1959$
Problema de coluna	74	20,73	34	19,21	108	20,22	
Ansiedade/depressão	66	18,49	33	18,64	99	18,54	
Hipertensão/diabetes	54	15,13	24	13,56	78	14,61	
Colesterol/cardíaco	35	9,80	16	9,04	51	9,55	
Nervosismo	30	8,40	11	6,21	41	7,68	
Outros	18	5,04	13	7,34	31	5,81	

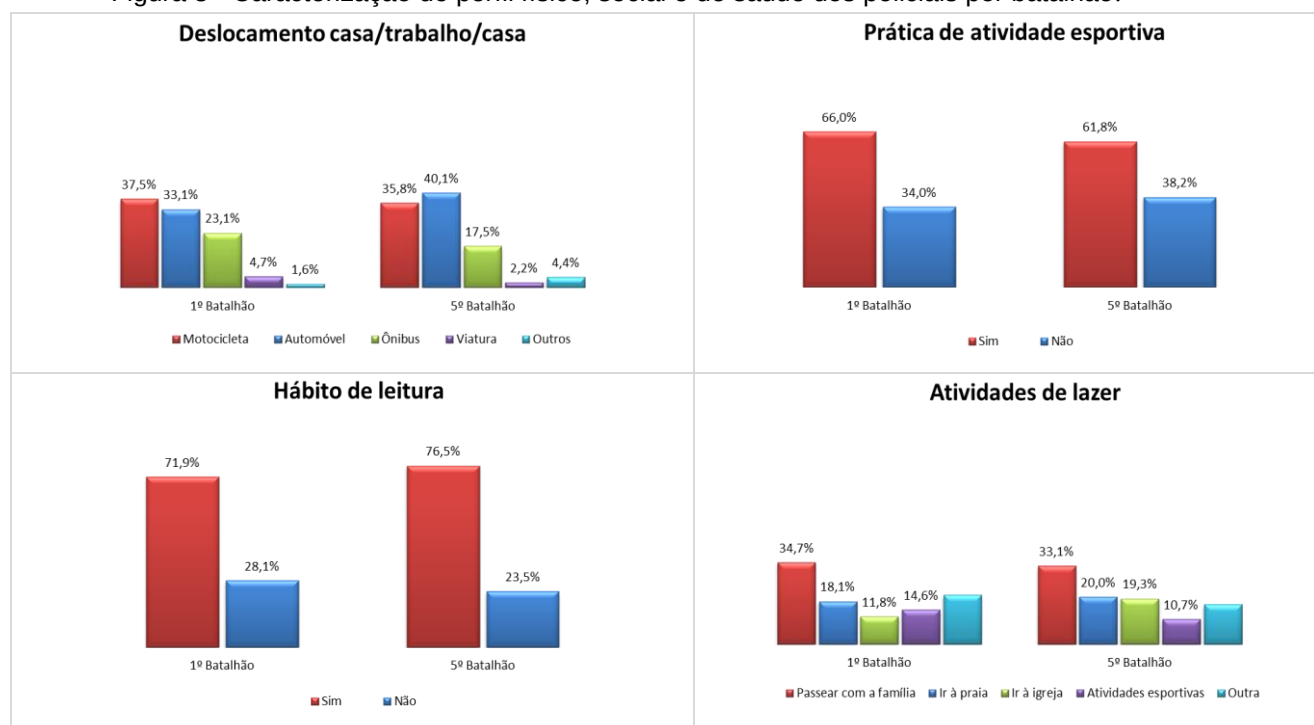
⁽¹⁾ Teste t para comparação de médias

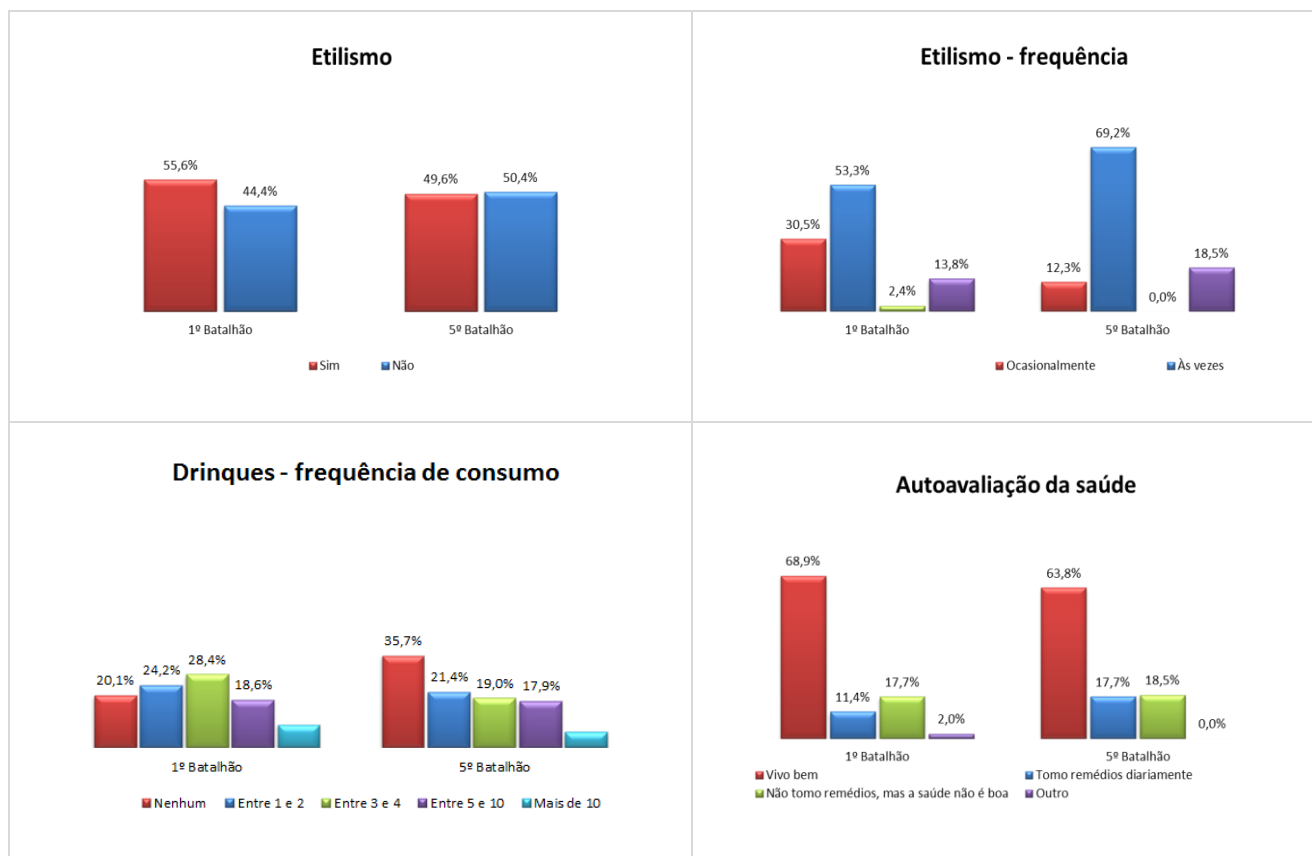
⁽²⁾ Teste de associação de qui-quadrado

⁽³⁾ Teste exato de Fisher

^(a) As frequências e percentuais dessa variável foram calculados com base no total de respostas fornecidas e não em relação ao número de casos (n=437)

Figura 3 - Caracterização do perfil físico, social e de saúde dos policiais por batalhão.





Os efeitos prejudiciais à saúde do hábito de fumar são amplamente descritos na literatura, dentre outros, o aumento dos riscos de doenças cardiovasculares, cânceres e problemas respiratórios. No caso dos PMs, o fumo poderá ter implicações negativas também no desempenho de suas atividades ocupacionais. Constatou-se um percentual significativo de não fumantes, a prevalência de fumantes no estudo foi menor àquela encontrada em PMs da cidade de Natal (RN) que identificou 14% de fumantes (COSTA et al., 2007); e Rio de Janeiro (RJ) com 19,1% fumantes (MINAYO, SOUZA, CONSTANTINO, 2008).

No que diz respeito ao consumo de bebidas alcoólicas, um importante indicador de estresse, houve uma prevalência do consumo nos PMs investigados, sendo o quantitativo maior no 1º Batalhão. Enquanto em Natal, 0,8% confirmaram um consumo diário de bebidas alcoólicas (COSTA et al., 2007), no estudo em tela o percentual foi de 1,72%.

Quanto à prática de atividade esportiva, o percentual foi bastante significativo para ambos os Batalhões, diferente do estudo de Ferreira, Bonfim e Augusto (2011) em que os dados não foram significativos. Mesmo com o percentual elevado para a

prática de atividade física, cerca de 35,25% não tem esse hábito. Este resultado é preocupante, tendo em vista que o baixo nível de atividade física está associado às diversas doenças crônicas não transmissíveis, além disso, os PMs executam no seu trabalho atividades que necessitam de um bom desempenho físico.

Com relação a sua saúde, 67,37% relataram estar bem, pois a saúde é boa e não possuem doença. Mas, analisando os problemas de saúde, a concentração foi maior quanto ao estresse, problema de coluna e ansiedade/depressão. O percentual com estresse é preocupante se os policiais não tiverem à sua disposição estratégias para lidar com os eventos estressores, ficarão sujeitos a uma debilitação do organismo e à instalação das fases subsequentes do estresse, podendo chegar à fase de exaustão. É nesta última fase que surge as doenças mais graves, em função da diminuição do sistema imunológico, surgindo, principalmente, a hipertensão arterial, problemas dermatológicos, depressão, raiva, ansiedade, angustia, apatia, alteração do humor e hipersensibilidade emotiva, tornando indispensável a intervenção de profissionais especializados (LIPP, 1996; GREENBERG, 2002).

O que justifica as reclamações, quanto a problema de coluna, é o fato do policial está equipado com instrumentos necessários para o cumprimento da sua jornada de trabalho (que pode ser de 12 ou 24 horas), como: armas, algemas, cassetete, colete à prova de balas, entre outros, sendo que somente o colete pesa em torno de 1,6 a 2,6 kg (SIMÕES, 2003).

Desse modo, o perfil dos PMs de ambos os batalhões pode ser definido de acordo com os resultados obtidos, como sendo a sua grande maioria homens, jovens adultos, com escolaridade referente ao nível médio completo e estão distribuídos quanto ao tempo de serviço a menos de 20 anos. A grande maioria não possui o hábito de fumar, já o consumo de bebida alcoólica é bastante significativo.

4.3 Percepção da qualidade de vida no trabalho

Como já comentado, a compreensão da qualidade de vida no trabalho é medida a partir de 37 itens que foram organizados em oito dimensões. Pensando nisso, achou-se por bem iniciar as interpretações das percepções da qualidade de

vida no trabalho no menor nível de detalhe, ou seja, avaliando as respostas (os itens) que dão significado a cada um das oito dimensões.

Dessa forma, as tabelas a seguir apresentam as respostas fornecidas para cada um dos itens que compõe cada dimensão na sua escala de resposta original, ou seja, na escala de Likert, de modo que se possa avaliar qual é a contribuição de cada item individualmente na composição do escore daquela dimensão a que esse item pertence. Em primeiro lugar, os resultados apresentados mostram que existe uma diferença extremamente significativa (os valores-p da última coluna são todos menores que 0,05) entre as proporções de respostas das 5 categorias (1 – não satisfeito; 2 – pouco satisfeito; 3 – relativamente satisfeito; 4 – satisfeito e 5 – muito satisfeito) para todos os 37 itens que compõem as 8 dimensões de qualidade de vida no trabalho. Isso quer dizer que há evidências estatísticas de que existe uma tendência de resposta (ou para o lado negativo da escala ou para o lado positivo da escala), por parte dos entrevistados, em relação às questões que foram perguntadas (os itens).

4.3.1 Compensação Justa e Adequada

Esta dimensão abrange informações referentes a seis variáveis: benefícios, assistência a saúde, assistência social e psicológica, auxílio alimentação, transporte, gratificação extra. Essas informações foram solicitadas para que se pudesse levantar o grau de satisfação do profissional em relação à essa referida dimensão. A Tabela 10 e o gráfico 1 apresentam as respostas fornecidas para essa dimensão.

Tabela 10 - Resumo descritivo dos itens que compõem a dimensão Compensação Justa e Adequada.

Dimensões	Avaliação da QVT										Significância) ¹ (Valor-p)
	Insatisfeito		Pouco satisfeito		Relativamente satisfeito		Satisfeito		Muito satisfeito		
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	
Compensação justa e adequada											
Q.3.21 Os benefícios que você recebe estão de acordo com a sua função, deixando-o assim satisfeito	211	49,07	91	21,16	63	14,65	41	9,53	24	5,58	0,0000
Q.3.22 O comando oferece assistência à saúde	256	59,40	92	21,35	43	9,98	24	5,57	16	3,71	0,0000
Q. 3.24 O comando disponibiliza assistência social e	299	69,70	67	15,62	30	6,99	20	4,66	13	3,03	0,0000

psicológica permanente

Q. 3.25 O auxílio alimentação é suficiente para a realização das suas refeições diárias	143	33,57	94	22,07	85	19,95	63	14,79	41	9,62	0,0000
Q.3.26 O transporte público é suficiente para realizar o seu trajeto casa-trabalho-casa	158	37,62	66	15,71	89	21,19	65	15,48	42	10,00	0,0000
Q. 3.27 O comando paga gratificação extra quando você é escalado para atividades específicas	127	30,09	74	17,54	81	19,19	78	18,48	62	14,69	0,0000

(1) Teste de qui-quadrado para a comparação de proporções

Em relação aos benefícios recebidos, que se refere ao salário e gratificações, a maioria dos entrevistados declarou insatisfeito à obtenção da remuneração adequada pelo trabalho realizado, demonstrando, portanto, que os benefícios recebidos por eles não estão à altura das tarefas que realiza.

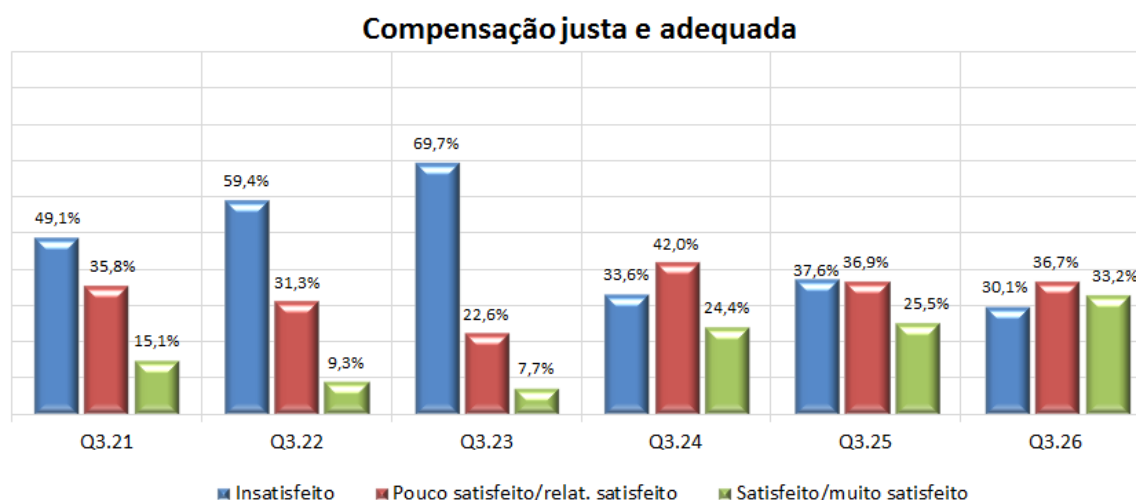
Para Silva e Zanelli (2004), deve-se considerar que o dinheiro, além do seu inerente poder de compra, tem também valor psicológico, razão pela qual a inconsistência na política salarial e as iniquidades percebidas também podem levar à redução de produção, absenteísmo, perdas de qualidade, sabotagens, etc.

Grande parte dos PMs declararam insatisfação com a política de assistência à saúde, como também a assistência social e psicológica, esta ficando em primeiro lugar dentre os itens pertencentes ao domínio “compensação justa e adequada”. Como já assinalado acima, grande parte desses policiais apontaram o estresse como um tipo de problema de saúde, e os mesmos estão insatisfeitos com a assistência a saúde, social e psicológica.

A profissão de policial militar é uma atividade de alto risco, pois esses profissionais lidam, no seu cotidiano, com a violência, a brutalidade e a morte. A literatura aponta que os policiais estão entre os profissionais que mais sofrem de estresse, pois estão constantemente expostos ao perigo e à agressão, devendo frequentemente intervir em situações de problemas humanos de muito conflito e tensão (COLLINS, 2003).

Assim, fica evidente a necessidade de projetos de bem-estar psicológico direcionados ao policial militar, pois situações muito estressantes podem, em longo prazo, gerar efeitos colaterais severos como o desenvolvimento de patologias, ou na falta de controle acerca do comportamento agressivo, esses fatores constituem risco direto à população.

Gráfico 1 - Resumo descritivo dos itens que compõem a dimensão Compensação Justa e Adequada.



Quanto ao auxílio alimentação a concentração é maior aos que estão pouco satisfeito e relativamente satisfeito, assim como para a utilização do transporte público e as gratificações extras pagas em atividades específicas.

Rodrigues (2009) coloca que o salário não constitui o único fator de motivação, cuidados médicos e outros serviços também interferem na qualidade de vida no trabalho.

Para quase todas as questões que compõem a dimensão “Compensação justa e adequada”, a maioria das respostas se concentrou na categoria “insatisfeito”, mostrando assim, certamente uma tendência de baixa avaliação para essa dimensão.

4.3.2 Condições de Trabalho

Esta dimensão abrange informações referentes a seis variáveis: limpeza e organização, condições ambientais, armamentos, EPIs, coletes, uniformes, viaturas. Essas informações foram solicitadas para que se pudesse levantar o grau de satisfação do profissional em relação a essa referida dimensão. A Tabela 11 e o Gráfico 2 apresentam as respostas fornecidas para essa dimensão.

Tabela 11 - Resumo descritivo dos itens que compõem a dimensão Condições de Trabalho

Tabela 11 – Resumo descritivo dos itens que compõem a dimensão Condições de Trabalho											
Dimensões	Avaliação da QVT										Significância ⁽¹⁾ (Valor-p)
	Insatisfeito		Pouco satisfeito		Relativamente satisfeito		Satisfeito		Muito satisfeito		
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	
Condições de trabalho											
Q.3.1 Limpeza e organização no ambiente de trabalho	102	23,34	83	18,99	129	29,52	81	18,54	42	9,61	0,0000
Q.3.2 As condições ambientais são favoráveis ao seu desempenho e bem-estar	113	25,98	110	25,29	123	28,28	61	14,02	28	6,44	0,0000
Q.3.3 Os armamento proporcionam confiança para o trabalho	100	23,20	62	14,39	120	27,84	105	24,36	44	10,21	0,0000
Q.3.4 Os equipamento de proteção individual são suficientes e adequados	99	22,97	75	17,40	113	26,22	104	24,13	40	9,28	0,0000
Q.3.5 Os coletes são apropriados e adaptados para o seu corpo	125	29,21	68	15,89	104	24,30	91	21,26	40	9,35	0,0000
Q.3.6 Os uniformes são apropriados às atividades que exerce	75	17,40	78	18,10	112	25,99	116	26,91	50	11,60	0,0000
Q.3.7 As viaturas são confortáveis e adequadas à atividade policial	53	12,50	58	13,68	125	29,48	114	26,89	74	17,45	0,0000

⁽¹⁾ Teste de qui-quadrado para a comparação de proporções

Quanto à satisfação dos colaboradores com o ambiente de trabalho, ao tratar dos itens correspondente à limpeza e organização foi observado que o PMs encontram-se pouco satisfeito/relativamente satisfeito (48,5%). Diniz (2010) salienta a importância de se obter um ambiente limpo e organizado que gere benefícios como a diminuição dos riscos de acidentes, além de proporcionar um ambiente mais saudável e agradável.

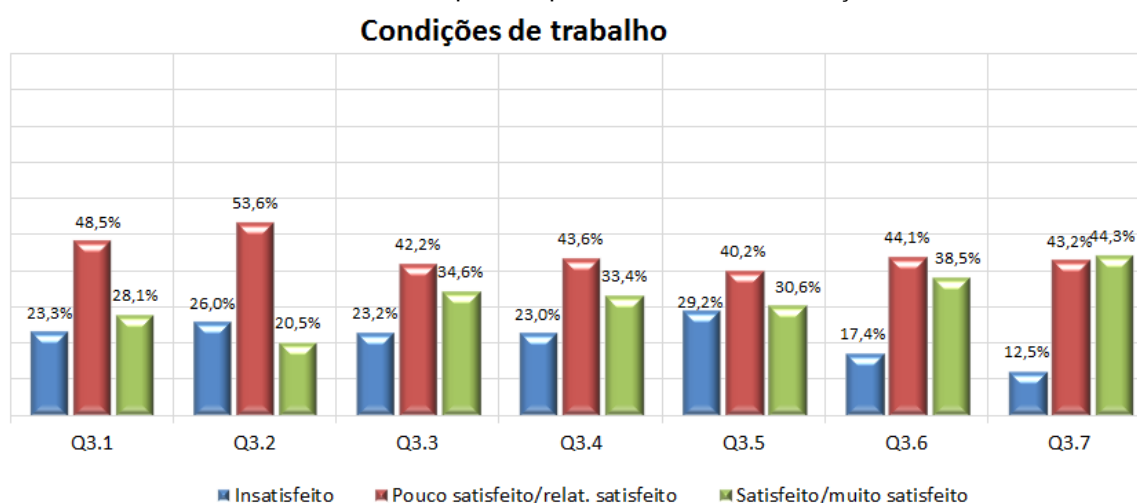
Em relação às condições ambientais a concentração foi maior em pouco satisfeito/relativamente satisfeito (53,6%), demonstrando que os fatores não são favoráveis para o desenvolvimento das atividades. Segundo Rocha (1995), faz-se necessário uma atenção especial na questão da iluminação, da sonorização e temperatura, porque estes aspectos agem de modo positivo ou negativo no rendimento do trabalho.

A inadequação destes fatores ao ambiente de trabalho pode causar diversos efeitos adversos, como insatisfação, desconforto, diminuição da produtividade, aumento do risco de acidentes, além de possibilidade dos danos à saúde. Desta maneira, a mensuração, controle e acompanhamento dos fatores ambientais no

trabalho servem não somente para reduzir, mas visam também a eliminar estes efeitos (MARCHI, 2007).

No que se refere aos armamentos, também prevalece os que estão pouco satisfeito/relativamente satisfeito (42,2%), ressalta-se um significativo percentual dos policiais que estão satisfeitos/muito satisfeitos (34,6%). Durante a aplicação dos questionários as reclamações eram que muitas vezes não se tinha munições suficientes e os armamentos eram velhos.

Gráfico 2 - Resumo descritivo dos itens que compõem a dimensão Condições de trabalho.



Quanto aos EPI's necessários à realização das suas tarefas, a maioria (43,6%) está pouco satisfeito/relativamente satisfeito. Demonstrando que os EPI's, na visão dos policiais, não são suficientes e adequados aos riscos da sua atividade.

Nos quesitos que tratam dos coletes (Q3.5) e uniformes (Q3.6) prepondera o pouco satisfeito/relativamente satisfeito, 40,2% e 44,1% respectivamente.

No que se refere ao colete à prova de balas, trata-se de um equipamento de proteção individual indispensável à execução do serviço dos policiais, sabe-se que o mesmo começou a ser utilizado no Brasil a partir da segunda metade da década de 1980. Apesar de apresentar benefícios irrefutáveis, frequentemente há reclamações dos agentes, alegando desconforto físico e térmico (VASCONCELOS, 2007).

Wickwire *et al* (2007) afirmam que o colete à prova de balas requerido pelas forças militares contém uma grossa camada de revestimento a qual cobre a maior parte da superfície do tronco do usuário. Os autores também levantam problemas

relacionados a seu uso, como o relacionado à termoregulação em ambientes quentes, devido à redução da capacidade da dissipação do calor. Sendo assim, os agentes se dividem entre a proteção de sua vida e o risco de possíveis lesões devido ao calor excessivo.

Segundo Frota e Schiffer (1988), vestimenta adequada para cada indivíduo é obtida como função da temperatura média ambiente, do calor produzido pelo organismo, do movimento do ar e, em alguns casos, da umidade do ar, além da atividade a ser desenvolvida pelo indivíduo.

Em relação às viaturas serem confortáveis e adequadas a atividade policial, uma grande parte considera-se satisfeito/muito satisfeito (44,3%), ressaltando que percentual bastante significativo encontra-se pouco satisfeito/relativamente satisfeito.

Segundo Kolich (2003) a literatura tem indicado que os critérios ergonômicos utilizados no projeto dos bancos de automóveis, relacionados com a fisiologia humana, ou seja, no que condiz com a antropometria, não oferecem conforto aos usuários.

O estudo de Silva e Vieira (2008), realizado com policiais militares da PB, evidencia o sentimento de insatisfação no trabalho e o comprometimento da saúde dos policiais expressos nos depoimentos proferidos pelos próprios profissionais de segurança pública. Um exemplo disso pode ser encontrado nos seguintes relatos: “Faz três anos que as nossas fardas não são trocadas [...] Nossas viaturas são e estão em péssimas condições [...] Nossas armas estão bem mais atrasadas que as dos bandidos que vem de fora [...]”.

Esses relatos demonstram uma precarização do trabalho, no que diz respeito às armas obsoletas, às viaturas insuficientes e em más condições de uso, à falta de reconhecimento tanto por parte da instituição como pela sociedade, além dos baixos salários. Esses fatores externos aumentam os constrangimentos na tarefa, o que, por sua vez, exige do PM um esforço maior para realizá-la (SILVA E VIEIRA, 2008).

O trabalho tem um papel fundamental, pois é através dele que o homem constitui-se como ser humano. As vivências no ambiente de trabalho repercutem na

vida cotidiana, no contexto profissional, doméstico e social, interferindo na qualidade de vida (SILVEIRA, 2002).

Por tanto, se o ambiente de trabalho não é adequado para o desenvolvimento do trabalho a tendência são os indivíduos ficarem insatisfeitos. Na dimensão que mede as condições de trabalho, a maioria dos policiais está pouco ou relativamente satisfeito, carecendo, portanto, de bastante melhorias nesse aspecto.

4.3.3 Oportunidades para uso e desenvolvimento de Capacidades

Esta dimensão abrange informações referentes a seis variáveis: liberdade de expressão, tomada de decisão, treinamento, participação nos planejamentos, informações e procedimentos, substituição. Essas informações foram solicitadas para que se pudesse levantar o grau de satisfação do trabalhador em relação à sua autonomia e desempenho das suas habilidades dentro da corporação. A Tabela 12 apresenta as respostas fornecidas para essa dimensão.

Tabela 12 - Resumo descritivo dos itens que compõem a dimensão Oportunidades para uso e desenvolvimento de Capacidades

Dimensões	Avaliação da QVT										Significância ⁽¹⁾ (Valor-p)
	Insatisfeito		Pouco satisfeito		Relativamente satisfeito		Satisfeito		Muito satisfeito		
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	
Oportunidades para uso e desenvolvimento das capacidades											
Q3.15 Você tem liberdade para expressar as sua idéias	146	33,72	87	20,09	86	19,86	76	17,55	38	8,78	0,0000
Q3.16 No que diz respeito à tomada de decisão nas equipes, todos têm oportunidade de contribuir na solução dos problemas	89	20,51	84	19,35	121	27,88	96	22,12	44	10,14	0,0000
Q3.17 O comando fornece programas de treinamento e capacitação	196	45,48	94	21,81	74	17,17	41	9,51	26	6,03	0,0000
Q3.18 Há a participação dos executores durante a fase de planejamento e na construção de decisões	141	33,41	107	25,36	108	25,59	52	12,32	14	3,32	0,0000
Q3.19 Todas as informações e procedimentos, necessários para o trabalho, são disponibilizados para auxiliar a execução do serviço	86	19,95	124	28,77	129	29,93	65	15,08	27	6,26	0,0000

Q3.20 Na sua ausência, há outros policiais
habilitados para o substituir com o mesmo
profissionalismo

58 13,36 52 11,98 88 20,28 141 32,49 95 21,89 0,0000

⁽¹⁾ Teste de qui-quadrado para a comparação de proporções

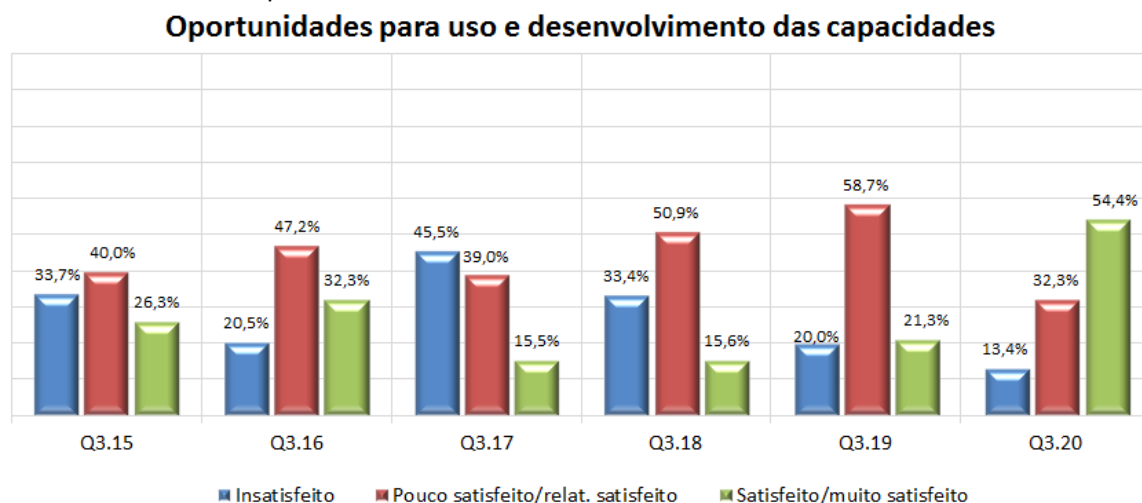
Quanto a liberdade para expressar suas ideias, dá sugestões quanto ao seu trabalho, assim como manifestar insatisfações, a concentração foi no pouco satisfeito/relativamente satisfeito (40%), deixando claro que o percentual dos insatisfeitos foi de 33, 7%. O que demonstra que uma parcela bastante significativa não concorda que exista uma política de liberdade de expressão. Conforme gráfico 3.

No que diz respeito a tomada de decisão, muitos estão pouco satisfeito/relativamente satisfeito (47,2%). E quanto à participação dos executores durante a fase de planejamento e na construção de problemas o percentual dos pouco satisfeito/relativamente satisfeito é ainda maior, 50,9%.

Segundo Caravantes (2003), o modelo de organização do trabalho da Polícia Militar, pautado numa estrutura burocrática, sofre constantemente grandes críticas. Dentre essas críticas, a mais comum diz respeito à ênfase dada aos aspectos formais da organização. Esse tipo de estrutura gera uma visão parcial e faz desconsiderar drasticamente os seus trabalhadores. Além de ser uma organização burocrática, a Polícia Militar é uma instituição balizada em dois pilares fundamentais: a disciplina e a hierarquia. Isso faz dela uma organização complexa, com feixes de interesses que caracterizam a sua capacidade de resistência à mudança.

Oliveira e Santos (2010) deixam claro em seu estudo que os policiais têm pouca mobilidade para tomar decisões, já que as atividades sempre estão condicionadas ao cumprimento estrito da ordem de um superior. A busca pela total eficácia no cumprimento do dever remete à consideração de que a pressão constante e a falta de abertura para questionar ordens inapropriadas poderiam constituir fatores que, em longo prazo, poderiam gerar desconforto e angústias no ambiente de trabalho, o que prejudicaria o bom desempenho profissional e a saúde mental do policial.

Gráfico 3 - Resumo descritivo dos itens que compõem a dimensão Oportunidades para uso e desenvolvimento de Capacidades



Quanto aos itens: programas de treinamento e capacitação (Q3.17) e informações e procedimentos necessários para o trabalho (Q3.19), a preocupação é ainda maior, tendo em vista que 45,5% e 58,7%, respectivamente, estão insatisfeitos e pouco satisfeito/relativamente satisfeito.

Segundo Neville (1998), estima-se que 85% dos danos e fatalidades no local de trabalho podem ser evitados com treinamento apropriado, introduzindo-se e reforçando-se práticas de segurança, e conseguindo o compromisso da gerência para com a segurança dos trabalhadores.

Silva e Vieira (2008) enfatizam que, no caso dos policiais militares, a precarização das condições de trabalho pode ser proveniente não só dos equipamentos e instrumentos inadequados, da restrição de recursos orçamentários para a manutenção desses equipamentos e dos salários desproporcionais, mas também da falta de capacitação profissional. Esses fatores acabam configurando um quadro desfavorável tanto para a eficiência do trabalho policial, quanto para a própria saúde dos PMs.

Quanto à substituição de policiais habilitados para substituí-los na ausência, a concentração é no satisfeito/muito satisfeito (54,4%). Isso quer dizer, que consideram seus companheiros de trabalho competentes para realizarem as mesmas tarefas que exercem.

No geral, esta dimensão requer uma atenção, dos seis itens apenas um é motivo de satisfação ou muita satisfação. Levando a reflexão do que coloca Diniz (2010), quando o funcionário se sente envolvido no processo de decisão, seja opinando no que lhe cabe dentro de sua função ou sobre outras partes da organização, ele se sente mais motivado e disposto a criar ideias no intuito que elas sejam acatadas.

4.3.4 Oportunidade de crescimento e segurança

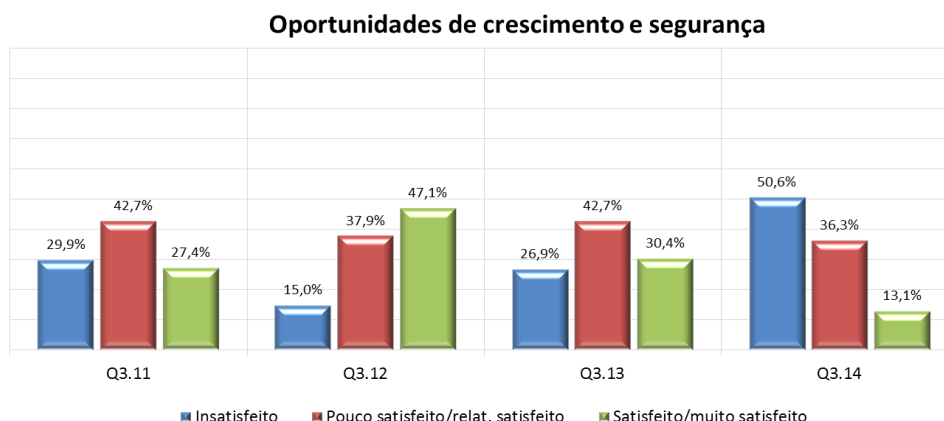
Esta dimensão abrange informações referentes às variáveis: política de emprego, orientações técnicas, reconhecimento e valorização do trabalhador, investimento em educação. Esses fatores são caracterizados pelas oportunidades que a instituição estabelece em prol do crescimento pessoal de seus empregados e para sua segurança no emprego. A Tabela 13 e o gráfico 4 apresentam as respostas fornecidas para essa dimensão.

Tabela 13 - Resumo descritivo dos itens que compõem a dimensão Oportunidade de crescimento e segurança

Dimensões	Avaliação da QVT										Significância ¹⁾ (Valor-p)
	Insatisfeito		Pouco satisfeito		Relativamente satisfeito		Satisfeito		Muito satisfeito		
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	
Oportunidades de crescimento e segurança											
Q 3.11 O comando possui uma política de emprego que respeita as habilidades e conhecimentos técnicos	129	29,93	89	20,65	95	22,04	74	17,17	44	10,21	0,0000
Q 3.12 O seu superior imediato tem a preocupação de lhe passar todas as orientações técnicas para melhorar o trabalho	65	15,01	63	14,55	101	23,33	119	27,48	85	19,63	0,0000
Q 3.13 O comando reconhece e valoriza o seu trabalho	116	26,91	82	19,03	102	23,67	78	18,10	53	12,30	0,0000
Q 3.14 O comando oferece investimento em educação para aumentar a sua qualificação	216	50,59	77	18,03	78	18,27	38	8,90	18	4,22	0,0000

⁽¹⁾ Teste de qui-quadrado para a comparação de proporções

Gráfico 4 - Resumo descritivo dos itens que compõem a dimensão Oportunidade de crescimento e segurança



De acordo com os resultados da pesquisa, no que se refere ao comando possuir uma política de emprego do militar, respeitando as habilidades e conhecimentos técnicos de cada um, foi possível perceber que parte considerável dos entrevistados está pouco satisfeito/relativamente satisfeito (42,7%). E uma quantidade bastante expressiva está insatisfeita (29,9%). O resultado demonstra que na hora de determinar funções, o comando deixa de observar as habilidades e conhecimentos técnicos de cada um.

Quanto o superior imediato ou responsável ter a preocupação de passar todas as orientações técnicas para melhorar o trabalho, de modo que existe uma relação harmoniosa entre superior e subordinado, a maioria está satisfeito/muito satisfeito (47,1%). Tendo cuidado com o percentual dos pouco satisfeito/relativamente satisfeito que é de 37,9%, demonstrando que o comando até se preocupa inicialmente em orientar os militares quanto à realização do trabalho, mas pode deixar a desejar o treinamento ao longo da carreira militar. Como deixa claro a variável que trata dos programas de treinamento e capacitação (Q 3.17), onde o percentual dos insatisfeitos é de 45,5% contra 15,5% dos satisfeito/muito satisfeito.

Na variável reconhecimento e valorização do trabalho continuamente, foi possível perceber que 42,7% estão pouco satisfeito/relativamente satisfeito, enquanto 30,4% estão satisfeito/muito satisfeito. No entanto, na variável do comando oferecer investimento em educação para aumentar a qualificação dos

militares, apenas 13,1% estão satisfeito/muito satisfeito, encontra-se um valor considerável nos que estão insatisfeitos (50,6%).

Diniz (2010) ressalta que reconhecer o trabalho dos seus colaboradores e mostrar-lhes as chances de crescimento são meios de garantir o seu envolvimento, tornando-os assim mais motivados e produtivos.

Silveira (2004) destaca que a educação continuada constitui grande diferencial à saúde e ao desempenho profissional, devendo compor investimentos significativos desde a formação e ao longo de toda carreira do policial. O bem-estar do policial está ligado a um investimento pessoal em longo prazo.

A partir dos resultados obtidos, a presente dimensão foi avaliada positivamente (satisfeito ou muito satisfeito) no quesito “O seu superior imediato tem a preocupação de lhe passar todas as orientações técnicas para melhorar o trabalho” e negativamente (insatisfeito) no quesito “O comando oferece investimento em educação para aumentar a sua qualificação”.

4.3.5 Integração social na organização

Esta dimensão abrange as variáveis do diálogo permanente entre os superiores e subordinados, relacionamento dos colaboradores com os seus colegas de trabalho e o comando ser compreensivo quando o assunto é problema de ordem particular. A Tabela 14 apresenta as respostas fornecidas para essa dimensão.

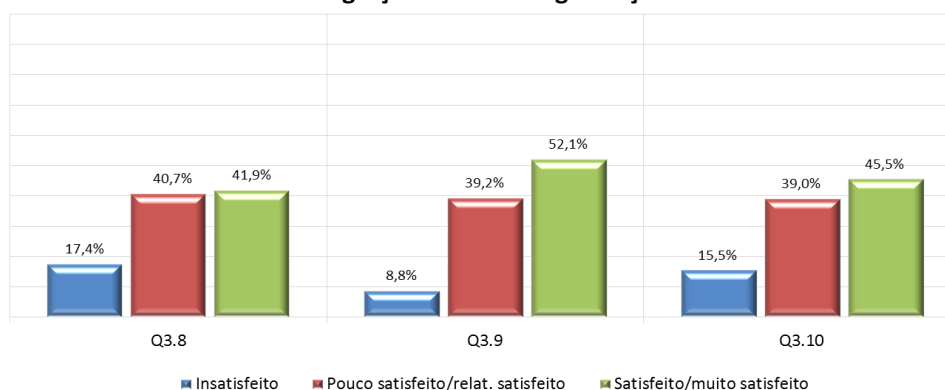
Tabela 14 - Resumo descritivo dos itens que compõem a dimensão Integração social na organização

Dimensões	Avaliação da QVT										Significância ⁽¹⁾ (Valor-p)
	Insatisfeito		Pouco satisfeito		Relativamente satisfeito		Satisfeito		Muito satisfeito		
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	
Integração social na organização											
Q.3.8 O diálogo é permanente entre superiores e subordinados	75	17,44	65	15,12	110	25,58	109	25,35	71	16,51	0,0002
Q.3.9 Você considera muito bom o seu relacionamento com os outros colegas de profissão	38	8,76	56	12,90	114	26,27	132	30,41	94	21,66	0,0000
Q.3.10 O comando é compreensivo quando o	67	15,47	57	13,16	112	25,87	97	22,40	100	23,09	0,0000

De acordo com o gráfico 5, no que diz respeito ao diálogo ser permanente entre superiores e subordinados, os dados mostram que 41,9% encontram-se satisfeito/muito satisfeito. No entanto, 40,7% estão pouco satisfeito/relativamente satisfeito. Analisando a tabela 8, percebe-se que 25,8% estão pouco satisfeito e 25,5% estão satisfeito.

Este resultado aponta que boa parte dos colaboradores demonstrou satisfação referente ao relacionamento com o seu superior, o que pode significar que o comando desenvolve a cultura de bons relacionamentos com os militares, embora a pesquisa mostre que existe opiniões contrárias a esse respeito com valores representativos.

Gráfico 5 - Resumo descritivo dos itens que compõem a dimensão Integração social na organização



Simões (1998) aponta o mau relacionamento com colegas de trabalho e/ou superior – subordinado como um fator estressante profissional. O relacionamento com os funcionários, baseado em confiança, respeito e reciprocidade é fundamental para o sucesso de uma carreira, caso contrário pode causar danos irreversíveis.

Chiavenato (2004) discorre que a forma como o superior imediato relaciona-se com sua equipe e a conduz no dia-a-dia pode gerar certezas ou incertezas ao grupo, alterando a atmosfera psicológica e as características da organização, isto é, pode alterar o clima organizacional, por esse motivo, algumas empresas

demonstram ser mais dinâmicas e vibrantes enquanto outras demonstram ser impessoais e frias.

Segundo Caravantes (2003), o modelo de organização do trabalho da Polícia Militar é pautado numa estrutura burocrática e disciplinar. Muniz (2001) destaca a ênfase na forma, no cargo e na função prioriza a hierarquização.

De acordo com as colocações dos autores acima, justifique-se o percentual representativo de policiais pouco satisfeitos quanto o diálogo com os seus superiores.

Quanto ao relacionamento com os colegas de profissão, os resultados obtidos demonstram que 52,1% estão satisfeitos/muito satisfeitos.

Moscovici (1998), destaca o relacionamento interpessoal entre os colaboradores que pode tornar e manter o ambiente de trabalho harmonioso e prazeroso, permitindo trabalho cooperativo, em equipe, com interação de esforços, conjugando energias, conhecimentos e experiências para um produto maior que a soma das partes. Ou então, tende a tornar-se muito tenso, conflitivo, levando à desintegração de esforços, à divisão de energias e à crescente deterioração do desempenho grupal para um estado de entropia do sistema e final dissolução do grupo.

No que se refere o comando ser compreensivo quando o assunto é problema de ordem particular 45,5% encontram-se satisfeito/muito satisfeito. Destacando o percentual de pouco satisfeito/relativamente satisfeito (39%).

Belanciere e Bianco (2004) justificam a importância desta dimensão proferindo que o relacionamento interpessoal, tanto com os colegas de trabalho, como com as chefias, também pode ser um fator causador de estresse e insatisfação no trabalho.

A análise feita com os PMs, demonstra que todos os quesitos que compõem a dimensão “Integração social na organização” foram bem avaliados pela maioria dos entrevistados.

4.3.6 Constitucionalismo

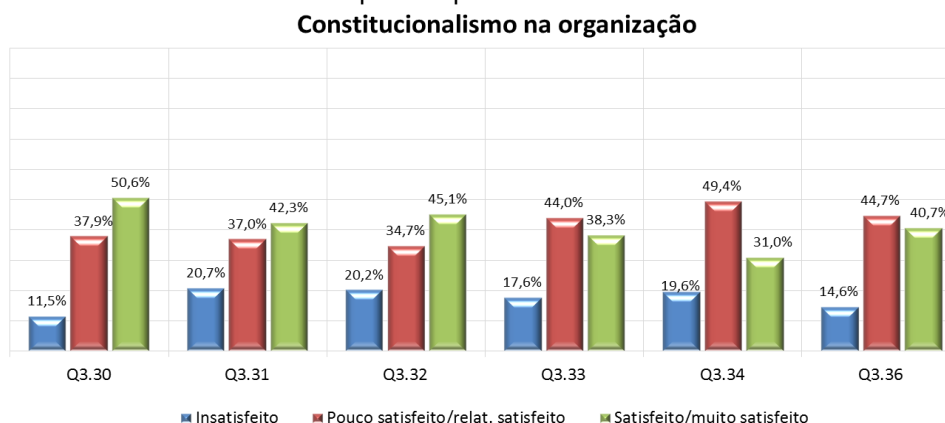
Esta dimensão abrange informações a seis variáveis: escala de serviço, jornada de trabalho, concessão dos afastamentos legais, apuração das transgressões, punições, ampla defesa. Essas informações foram solicitadas para que se pudesse levantar o grau de satisfação do profissional em relação a esta dimensão, a qual se refere Guimarães (2004) aos direitos e deveres dos trabalhadores, os comportamentos e as práticas gerenciais com relação às normas e regras internas. A tabela 15 e o gráfico 6 a seguir apresentam as respostas para essa dimensão.

Tabela 15 - Resumo descritivo dos itens que compõem a dimensão Constitucionalismo

Dimensões	Avaliação da QVT										Significância ¹ (Valor-p)	
	Insatisfeito		Pouco satisfeito		Relativamente satisfeito		Satisfeito		Muito satisfeito			
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%		
Constitucionalismo na organização												
Q 3.30 A sua escala de serviço é compatível para o bom desempenho da atividade policial	49	11,48	57	13,35	105	24,59	131	30,68	85	19,91	0,0000	
Q 3.31 Durante a jornada de trabalho, o tempo é suficiente para realizar todas as suas tarefas, sem a necessidade de hora-extra	89	20,70	51	11,86	108	25,12	107	24,88	75	17,44	0,0000	
Q 3.32 A concessão dos afastamentos legais é cumprida pelo comando	86	20,19	66	15,49	82	19,25	105	24,65	87	20,42	0,0490	
Q 3.33 A apuração das transgressões, através de FATD, é realizada conforme orientações definidas no RDPM	74	17,62	46	10,95	139	33,10	98	23,33	63	15,00	0,0000	
Q 3.34 As punições aplicadas pelo comando, decorrentes de transgressão disciplinar, têm sido coerentes	83	19,62	76	17,97	133	31,44	91	21,51	40	9,46	0,0000	
Q 3.35 Sempre é permitido o exercício da ampla defesa e do contraditório, durante os procedimentos administrativos	62	14,59	71	16,71	119	28,00	95	22,35	78	18,35	0,0001	

⁽¹⁾ Teste de qui-quadrado para a comparação de proporções

Gráfico 6 - Resumo descritivo dos itens que compõem a dimensão Constitucionalismo



Quanto a escala de serviço ser compatível para o bom desempenho da atividade policial, grande parte dos entrevistados (50,6%) estão satisfeito/muito satisfeito. Para a jornada de trabalho ser suficiente para realizar todas as tarefas, sem a necessidade de hora-extra 42,3% encontram-se satisfeitos/muito satisfeito, sendo o percentual de insatisfação de 20,7%.

Ao estudarem o estilo de vida dos policiais militares da cidade de João Pessoa, Ferreira, Bonfim e Augusto (2011) revelaram uma carga excessiva de trabalho, ao se levar em conta somente a média semanal de horas de trabalho e horas extras. Além disso, cerca de quatro em cada dez trabalhadores revelou que não possui sequer um dia de folga por semana. Estas informações corroboram os dados de policiais civis e militares do Rio de Janeiro sobre as cargas horárias excessivas e a dupla vinculação profissional, consideradas características que contribuem negativamente para a saúde e o desempenho profissional (MINAYO, SOUZA, CONSTANTINO, 2007).

Em relação a concessão dos afastamentos legais serem cumpridos pelo comando (45,1%) os policiais encontram-se satisfeito/muito satisfeito. A apuração das transgressões serem realizadas de acordo com as orientações do Regulamento Disciplinar da Polícia Militar (RDPM), 44% encontram-se pouco satisfeito/relativamente satisfeito, 38,8% consideram-se satisfeito/muito satisfeito, mais precisamente 23,3% estão satisfeitos contra 33,1% de relativamente satisfeito.

No tocante as punições serem coerentes 19,62% estão insatisfeitos, 31,4% relativamente satisfeitos e 21,51% satisfeitos. Nota-se uma tendência para a insatisfação desses policiais. No que se refere a ampla defesa e do contraditório

durante os procedimentos administrativos, 28% consideram-se relativamente satisfeito e 22,35% satisfeitos. No entanto, existe um percentual de insatisfação de 14,59% e pouco satisfeito de 16,71%.

Os policiais militares, como servidores públicos estaduais, estão protegidos por uma legislação específica. A lei de nº3.909, de julho de 1977, dispõe sobre o Estatuto dos Policiais Militares do Estado da Paraíba. Conforme o entendimento do artigo 61, § 1º da lei em comento, compete ao Comandante-Geral da Polícia Militar a regulamentação da concessão de férias anuais. Portanto, todos os policiais tem o direito de receber férias anualmente (POLICIA MILITAR DO ESTADO DA PARAIBA, 2014).

O Art. 46 prescreve que o Regulamento Disciplinar da Polícia Militar (RDPM) especifica e classifica as transgressões disciplinares e estabelece as normas relativas à amplitude e aplicação das penas disciplinares, à classificação do comportamento policial militar e a interposição de recursos contra as penas disciplinares. O decreto que trata do RDPM é o de nº 8.962, de março de 1981. Assim, todas apurações devem seguir o RDPM. (POLICIA MILITAR DO ESTADO DA PARAIBA, 2014).

No que se refere a dimensão “Constitucionalismo na organização”, verifica-se que foi avaliada positivamente em metade dos itens que a compõem e negativamente pela outra metade.

4.3.7 Trabalho e espaço total de vida

Esta dimensão abrange informações referentes a três variáveis: realizar as atividades bem e feliz; lazer e entretenimento e alimentação oferecida nos eventos. Segundo Guimarães (2001) relaciona-se com tempo dedicado ao trabalho e o reflexo deste tempo no restante da vida do indivíduo, já que o trabalho pode ter efeitos positivos ou negativos em outras esferas da vida do trabalhador. A tabela 16 e o gráfico 7 apresentam as respostas para esta dimensão.

Tabela 16 - Resumo descritivo dos itens que compõem a dimensão Trabalho e espaço total de vida

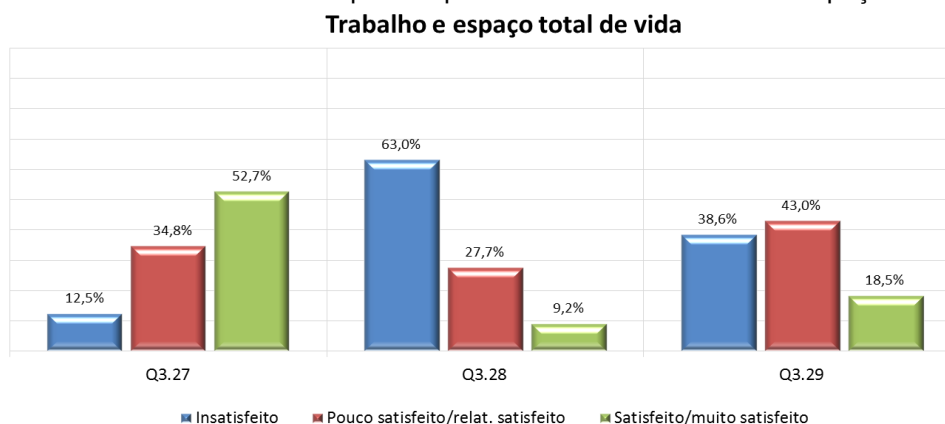
Tabela 10 – Resumo descritivo dos itens que compõem a dimensão Trabalho e espaço total de vida											
Dimensões	Avaliação da QVT										Significância ¹⁾ (Valor-p)
	Insatisfeito		Pouco satisfeito		Relativamente satisfeito		Satisfeito		Muito satisfeito		
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	
Trabalho e espaço total de vida											
Q 3.27 Você se sente bem e feliz em realizar suas atividades policiais	54	12,53	54	12,53	96	22,27	101	23,43	126	29,23	0,0000
Q 3.28 O comando proporciona lazer e entretenimento para você e sua família	273	63,05	70	16,17	50	11,55	20	4,62	20	4,62	0,0000
Q 3.29 O tipo de alimentação oferecida durante o serviço extraordinário é de boa qualidade	165	38,55	122	28,50	62	14,49	54	12,62	25	5,84	0,0000

⁽¹⁾ Teste de qui-quadrado para a comparação de proporções

Quanto ao sentir-se bem e feliz em realizar suas atividades 52,7% estão satisfeito/muito satisfeito. Uma parcela de 22,27% encontram-se relativamente satisfeito, 12,53% pouco satisfeito e 12,53% insatisfeito.

Percebe-se que embora esses profissionais enfrentem muitos problemas, a maior parte afirmou gostar de sua profissão. Com esses dados, pode-se hipotetizar que embora enfrentem muitos aspectos difíceis e negativos em suas atuações e corram riscos de vida, ainda assim conseguem abstrair alguma realização profissional. O estudo de Oliveira e Santos (2010) demonstrou que 87,5% dos policiais afirmou sentirem-se felizes ao realizar sua atividade.

Gráfico 7: Resumo descritivo dos itens que compõem a dimensão Trabalho e espaço total de vida



Quanto o comando oferecer lazer e entretenimento, 63% dos policiais consideraram-se insatisfeitos e apenas 4,62% satisfeitos. É necessário a compreensão de que o entretenimento e lazer são considerados como fatores que contemplam a satisfação pessoal dos seus funcionários (DINIZ, 2010).

Silva et. al (2010), a valorização do funcionário requer não só o redirecionamento do foco administrativo para a ampliação do conhecimento, mas sim, da satisfação do funcionário com relação ao trabalho e lazer. O segredo em envolver motivacionalmente as pessoas é mobilizá-las ao trabalho solidário, à integração, ao lazer e à felicidade, o que consolida a realização produtiva.

No que se refere a alimentação oferecida em serviço extraordinário ser de boa qualidade, o que prevalece é a insatisfação com 38,55%, apenas 18,5% encontram-se satisfeito.

Por fim, a dimensão “Trabalho e espaço total de vida” apresenta avaliações variadas, tendendo para o lado negativo ou positivo da escala, para os itens que a compõe.

4.3.8 Relevância social do trabalho na vida

Esta dimensão abrange informações referentes a duas dimensões: prestação de serviço com qualidade e preocupação com qualidade de vida. Guimarães (2001) aborda que essa dimensão relaciona-se com o comportamento da organização de trabalho para com seu meio ambiente. É avaliado a partir da responsabilidade social da organização, percebida através de seus serviços. A tabela 17 e o gráfico 8 apresentam as respostas para esta dimensão.

Tabela 17 - Resumo descritivo dos itens que compõem a dimensão Trabalho e espaço total de vida

Dimensões	Avaliação da QVT										Significância ¹⁾ (Valor-p)	
	Insatisfeito		Pouco satisfeito		Relativamente e satisfeito		Satisfeito		Muito satisfeito			
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%		
A relevância social do trabalho na vida												
Q 3.37 A prestação do serviço é sempre focado no cidadão, visando atendê-lo com presteza e qualidade	44	10,21	42	9,74	117	27,15	131	30,39	97	22,51	0,0000	

Q 3.38 Você considera que o

comando se preocupa com a sua	179	41,53	86	19,95	70	16,24	55	12,76	41	9,51	0,0000
qualidade de vida no seu trabalho											

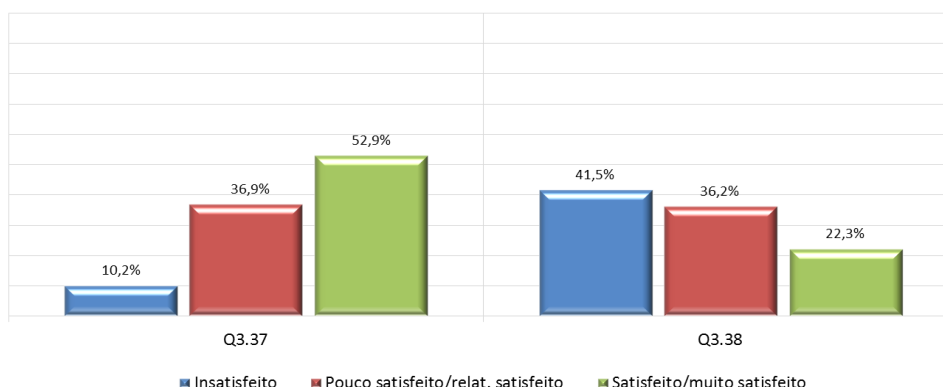
⁽¹⁾ Teste de qui-quadrado para a comparação de proporções

Questionados quanto a prestação do serviço é sempre focado no cidadão, visando atender-los com presteza e qualidade, 30,39% estão satisfeitos e 22, 51% muito satisfeito. Apenas uma minoria, 10,21%, encontra-se insatisfeitos.

Guimarães et al. (2005) defendem que os policiais repudiam ações inapropriadas e concordam que as ações devem ser direcionadas com respeito aos direitos humanos.

Oliveira e Santos (2010) ressaltam que seria ingênuo não mencionar que muitos são os episódios nos quais a polícia excede-se na sua conduta contra civis. Assim, embora muitos policiais repudiem as ações inapropriadas, estas ainda acontecem com frequência.

Gráfico 8 - Resumo descritivo dos itens que compõem a dimensão Trabalho e espaço total de vida
A relevância social do trabalho na vida



Quanto o comando se preocupar com a qualidade de vida no trabalho do policial militar, 41,53% estão insatisfeitos, 19,95% pouco satisfeito, 16,24% relativamente satisfeito, 12,76% satisfeito e 9,51% muito satisfeito.

Com os dados, percebe-se que não existem medidas efetivas e eficazes que proponham uma melhor estruturação das ações que objetivam a melhoria da qualidade de vida do policial militar.

Segundo Albuquerque e França (1998) a qualidade de vida no trabalho constitui um conjunto de ações, em nível empresarial, que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais, dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para seus empregados.

4.4 Comparação das dimensões

A análise feita anteriormente para os itens que compõem cada uma das 8 dimensões do instrumento de qualidade de vida no trabalho servirá de “pano de fundo” para explicar e justificar os desempenhos de cada domínio. E os resultados desse processo de influência são apresentados na Tabela 18, em que são mostrados os escores mínimos, máximos, médios e o escore que mais se repetiu (mais frequente) para cada uma das 8 dimensões.

Tabela 18 - Resumo descritivo dos escores das dimensões que compõem o instrumento de qualidade de vida no trabalho

Dimensões da QVT	Resumo descritivo			
	Mínimo	Máximo	Média	Valor mais frequente
Compensação justa e adequada	1,00	5,00	2,15	1,50
Condições de trabalho	1,00	5,00	2,81	3,00
Oportunidades para uso e desenvolvimento das capacidades	1,00	5,00	2,61	2,00
Oportunidades de crescimento e segurança	1,00	5,00	2,62	2,00
Integração social na organização	1,00	5,00	3,25	3,00
Constitucionalismo na organização	1,00	5,00	3,09	3,00
Trabalho e espaço total de vida	1,00	5,00	2,45	2,33
A relevância social do trabalho na vida	1,00	5,00	2,87	3,00

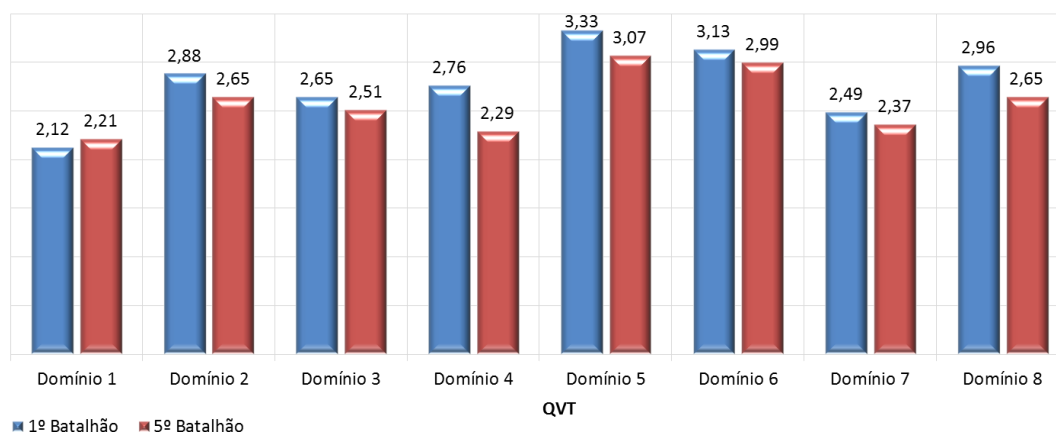
E a primeira conclusão mais clara e direta que poderá ser extraída desses resultados é que os policiais não estão satisfeitos com a sua qualidade de vida no trabalho, em todos os seus aspectos (dimensões), haja vista que os escores médios obtidos sequer ultrapassaram o valor 4 (que representa a classificação “satisfeito” na escala de avaliação do instrumento). Ainda assim, construindo uma análise mais específica, é possível observar que as dimensões “Integração social na organização” e “Constitucionalismo na organização” foram as mais bem avaliadas, com escores médios tendendo para a classificação “relativamente satisfeito” (3,25 e 3,09, respectivamente). Por outro lado, a dimensão “Compensação justa e adequada” foi a que apresentou a pior avaliação (escore médio de 2,15, sendo o valor mais frequente 1,50), ou seja, na percepção dos policiais as questões referentes ao salário (remuneração), assistência à saúde, social e psicológica, auxílio alimentação, transporte e gratificação extra, são as que mais impactam na qualidade de vida no trabalho desses profissionais.

Sendo assim os itens referentes aos benefícios, assistência à saúde, assistência social e psicológica são os que apresentam os maiores índices de insatisfação.

4.4.1 Avaliação comparativa da qualidade de vida no trabalho no 1º Batalhão e 5º Batalhão

Uma consequência natural da análise dos escores médios gerais por dimensão, como aqueles apresentados na tabela anterior, é utilizá-los para realizar comparações de grupos. O gráfico 9 e a tabela 19 mostram a comparação dos escores médios da qualidade de vida no trabalho, segundo a percepção dos policiais de cada batalhão.

Gráfico 9 - Comparação dos escores médios das dimensões que compõem o instrumento de qualidade de vida no trabalho com um recorte por batalhão.



Com exceção da dimensão “Compensação justa e adequada”, ainda que muito baixos, os escores médios gerados pelos policiais do 1º Batalhão, para as outras 7 dimensões, foram sempre maiores que os escores médios produzidos pelos policiais do 5º Batalhão.

Tabela 19 - Comparação dos escores médios das dimensões que compõem o instrumento de qualidade de vida no trabalho com um recorte por batalhão.

Dimensões da QVT	QVT - Escores médios		Significância ⁽¹⁾ (Valor-p)
	1º Batalhão	5º Batalhão	
Compensação justa e adequada	2,12	2,21	0,3212
Condições de trabalho	2,88	2,65	0,0113*
Oportunidades para uso e desenvolvimento das capacidades	2,65	2,51	0,1402
Oportunidades de crescimento e segurança	2,76	2,29	0,0000*
Integração social na organização	3,33	3,07	0,0237*
Constitucionalismo na organização	3,13	2,99	0,1823
Trabalho e espaço total de vida	2,49	2,37	0,2032
A relevância social do trabalho na vida	2,96	2,65	0,0052*

⁽¹⁾ Teste t para comparação de médias

* As médias são estatisticamente diferentes ao nível de 5%

Além disso, a coluna de “Significância” revela que há uma diferença significativa entre os escores médios produzidos para os dois batalhões para as dimensões “Condições de trabalho”, “Oportunidades de crescimento e segurança”, “Integração social na organização” e “A relevância social do trabalho na vida”. Isso quer dizer que os escores médios produzidos para essas dimensões foram estatisticamente diferentes.

4.4.2 Avaliação comparativa da qualidade de vida no trabalho por modalidade

Quando a comparação é efetuada por atividade exercida pelo policial, com exceção das dimensões “Compensação justa e adequada” e “Trabalho e espaço total de vida”, constata-se que existe uma diferença significativa (valores-p marcados com *) entre os escores médios de, pelo menos, duas atividades para as outras 6 dimensões, conforme Tabela 20:

Tabela 20 - Comparação dos escores médios das dimensões que compõem o instrumento de qualidade de vida no trabalho com um recorte por atividade realizada

Dimensões da QVT	QVT - Escores médios				Significância (Valor-p)
	Apenas administrativo	Apenas operacional	Administrativo/ operacional	Guarda de presídio/custódia hospitalais	
Compensação justa e adequada	2,34 ^a	2,06 ^a	2,33 ^a	2,24 ^a	0,0552
Condições de trabalho	3,28 ^b	2,88 ^b	3,06 ^b	2,40 ^a	0,0000*
Oportunidades para uso e desenvolvimento das capacidades	2,85 ^b	2,63 ^{a,b}	2,84 ^{a,b}	2,37 ^a	0,0066*
Oportunidades de crescimento e segurança	3,16 ^c	2,60 ^{a,b}	3,13 ^{a,c}	2,25 ^a	0,0000*
Integração social na organização	3,74 ^b	3,22 ^{a,b}	3,56 ^{a,b}	3,06 ^a	0,0066*
Constitucionalismo na organização	3,42 ^b	3,05 ^{a,b}	3,41 ^b	2,91 ^a	0,0026*
Trabalho e espaço total de vida	2,58 ^b	2,43 ^a	2,60 ^a	2,39 ^a	0,4249
A relevância social do trabalho na vida	2,97 ^{a,b}	2,93 ^{a,b}	3,16 ^b	2,53 ^a	0,0014*

(1) Teste t para comparação de médias

* As médias são estatisticamente diferentes ao nível de 5%

Na dimensão “Compensação justa e adequada”, observa-se que os escores médios dos policiais que exercem as atividades administrativas, operacionais, administrativo/operacional e guarda de presídios/custódia em hospitais não diferem entre si (observe as letrinhas iguais). Para esta dimensão todas as atividades apresentam a mesma percepção.

Particularmente para a dimensão “Condições de Trabalho”, observa-se que os escores médios dos policiais que exercem as atividades administrativas, operacionais ou ambas não diferem entre si (observe as letrinhas iguais), mas diferem dos escores médios produzidos pelos policiais que atuam como guarda de presídios e custódias em hospitais (letrinhas diferentes).

Para as dimensões “Oportunidades para uso e desenvolvimento das capacidades” e “Integração social na organização” os escores médios dos policiais que atuam apenas nas atividades administrativas diferem estatisticamente (letrinhas diferentes) dos escores médios gerados pelos policiais que atuam como guarda de presídios e custódias em hospitais, enquanto que os policiais que exercem as funções operacionais ou ambas (administrativas e operacionais) apresentam escores médios próximos entre si (observe as letrinhas iguais) e, ao mesmo tempo, não diferem dos profissionais que atuam nas demais áreas (apenas administrativo e guarda de presídios/custódias em hospitais).

Na dimensão “Oportunidades de crescimento e segurança” os escores médios dos policiais que atuam como guarda de presídio e custódias em hospitais diferem estatisticamente (letrinhas diferentes) dos escores médios gerados pelos policiais que atuam apenas nas atividades administrativas. Os policiais que exercem as funções administrativas e operacionais apresentam escore médio próximo aos de guarda de presídio/custódia de hospitais e dos que exercem apenas atividades administrativas (letrinhas iguais). Enquanto que o escore médio dos profissionais que atuam apenas no operacional é próximo dos que atuam no administrativo/operacional e guarda de presídio/custódia em hospitais, mas difere dos demais.

Para a dimensão “Constitucionalismo na organização” os policiais que atuam nas atividades operacionais, apenas administrativas ou ambas (administrativo e

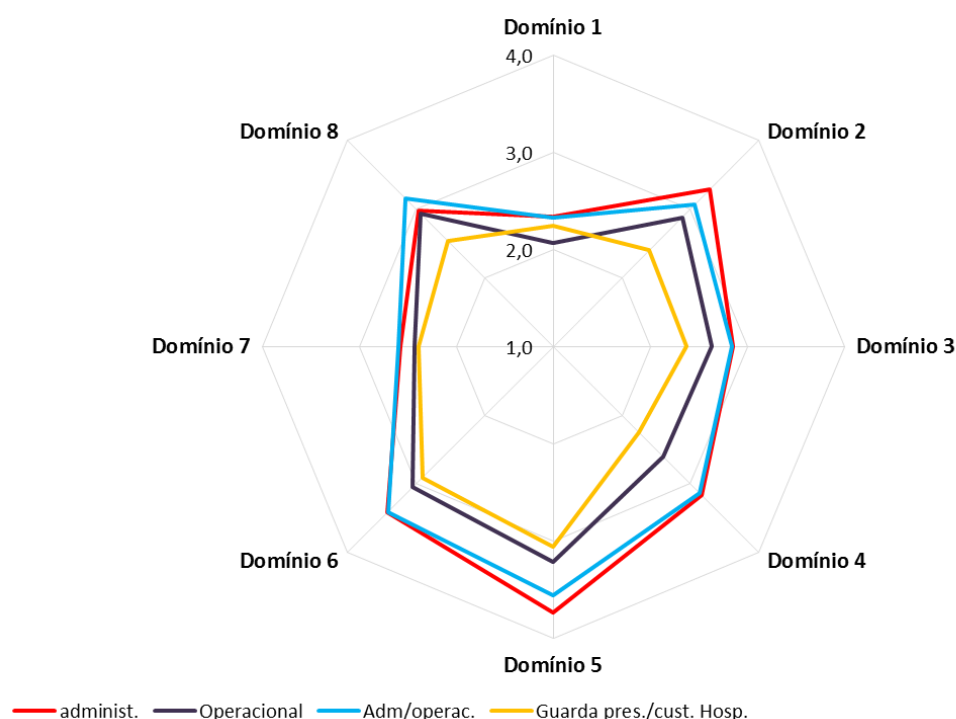
operacional) apresentam escores médios próximos entre si, enquanto que o escore médio da atividade de guarda de presídio e custódia em hospitais aproxima-se somente dos profissionais que atuam no operacional.

Na dimensão “Trabalho e espaço total de vida” observa-se que os escores médios dos policiais que exercem as atividades operacionais, operacionais e administrativas, guarda de presídio e custódia em hospitais não diferem entre si (observe as letrinhas iguais), mas diferem dos escores médios produzidos pelos policiais que atuam apenas no administrativo (letrinhas diferentes).

Para a dimensão “Relevância social do trabalho na vida” os escores médios dos policiais que atuam atividades administrativas e operacionais diferem estatisticamente (letrinhas diferentes) dos escores médios gerados pelos policiais que atuam como guarda de presídios e custódias em hospitais, enquanto que os policiais que exercem as funções apenas administrativas e apenas operacionais apresentam escores médios próximos entre si (observe as letrinhas iguais) e, ao mesmo tempo, não diferem dos profissionais que atuam nas demais áreas (administrativo/operacional e guarda de presídios/custódias em hospitais).

Por tanto, nota-se que os escores médios gerados pelos policiais que atuam como guarda de presídio ou em custódia de hospitais, com exceção da dimensão “Compensação justa e adequada”, são sempre menores que os escores produzidos pelos policiais que atuam nas áreas administrativas, operacionais ou ambas, o que nos faz concluir que a qualidade de vida dos profissionais que atuam nos hospitais ou presídios é realmente inferior àqueles que desempenham outras funções.

Figura 4 - Comparação dos escores médios das dimensões que compõem o instrumento de qualidade de vida no trabalho com um recorte por atividade realizada



A Figura 4 mostra exatamente essas conclusões, em que a linha que representa os policiais que atuam como guarda de presídio/custódia de hospitais é quase sempre mais interna que todas as outras, para todas as dimensões (a exceção é justamente a dimensão “Compensação justa e adequada”), refletindo realmente uma pior qualidade de vida no trabalho para tais profissionais.

CAPÍTULO 5 - CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

O presente capítulo abordará as considerações finais acerca dos objetivos propostos, bem como as recomendações que poderão servir como ponto de partida para o desenvolvimento de novos trabalhos.

5.1 Conclusões

Nos dias atuais fala-se muito sobre qualidade: qualidade de um produto ou serviço, qualidade de atendimento e qualidade na vida. Entre outros aspectos, o termo qualidade de vida no trabalho está ligado a conjecturas físicas, financeiras, éticas e de reconhecimento profissional que a organização oferece ao funcionário, com o objetivo principal de proporcionar a esses funcionários um bem-estar psicossocial, financeiro e emocional que, necessariamente, os motivem a desenvolverem as suas tarefas cada vez melhor e de maneira satisfeita.

Para Fontes (2003), a qualidade de vida no trabalho tem sido objeto constante de estudos e os resultados das pesquisas são utilizados para promover o desenvolvimento de situações de trabalho que buscam oferecer condições que agreguem valor ao trabalho e bem-estar do indivíduo.

No setor privado a temática QVT tem historicamente maior inserção e presença, enquanto que no setor público ela permanece uma questão incipiente e um campo científico de interesse ainda restrito (FERREIRA, 2006).

O estudo da Qualidade de Vida no Trabalho representa um papel importante para os policiais militares, no intuito de buscar melhores formas de gestão e cumprimentos de suas atribuições. Tendo em visto a incipiência da temática da Qualidade de Vida no Trabalho no setor público, a estrutura rígida ainda adotada por esse setor e a importância das práticas de QVT, buscou-se construir uma visão panorâmica a despeito da Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito dos dois Batalhões que compõem a Polícia Militar em João Pessoa, a partir da percepção dos PM's que atuam nas atividades administrativas, operacionais, administrativas e operacionais, guarda de presídio e custódia em hospitais.

Buscou-se avaliar a qualidade de vida no trabalho, a partir do modelo de Walton, dos policiais militares do município de João Pessoa. Para se atingir esse objetivo seguiu-se uma sistemática de exploração em três seguimentos: fundamentação teórica, procedimentos metodológicos e análise dos resultados.

A fundamentação teórica apresenta-se no capítulo 2 deste trabalho com temas pertinentes ao objeto investigado que foram de extrema importância para a execução da pesquisa e, principalmente, para análise dos resultados.

Os aspectos metodológicos, verificados no capítulo 3, foram necessários para a realização deste estudo, definindo os métodos e as técnicas que melhor corresponderam ao objetivo proposto.

Em relação aos objetivos específicos, entendido nesse contexto como uma peça fundamental na constituição do objetivo geral, podem ser conferidos no capítulo 4.

Sendo assim, conforme ilustrado no quadro 11, a fundamentação teórica e a análise e discussão dos resultados, contempladas nos capítulos 2 e 4, evidenciaram a plena realização dos objetivos propostos neste trabalho de dissertação.

Quadro 11 - Objetivo geral e específicos da pesquisa

NATUREZA DO OBJETIVO	DESCRIÇÃO	ORDEM DE INSERÇÃO NA DISSERTAÇÃO
OBJETIVO GERAL	- Avaliar o nível de Qualidade de Vida no Trabalho na percepção dos Policiais Militares da cidade de João Pessoa – PB.	Capítulo 4, itens 4.1 a 4.4
OBJETIVO ESPECÍFICO 1	- Identificar os fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho dos policiais militares;	Capítulo 4, itens 4.1, 4.2 E 4.3 e 4.4.
OBJETIVO ESPECÍFICO 2	- Identificar, dentre os batalhões que compõem a Polícia Militar da cidade de João Pessoa, o que apresenta menor nível de Qualidade de Vida no Trabalho;	Capítulo 4, item 4.4.1.
OBJETIVO ESPECÍFICO 3	- Identificar, dentre as modalidades exercidas pelos policiais militares, a que apresenta menor nível de Qualidade de Vida no Trabalho.	Capítulo 4, item 4.4.2.

Fonte: Resultado da pesquisa, 2014.

Portanto, tendo em vista a realização desses objetivos, os resultados mostraram que as oito dimensões do modelo QVT apresentaram escores baixos, demonstrando assim, uma concepção de qualidade de vida no trabalho bem inferior na opinião dos policiais.

Para a QVT, a integração social e segurança; a satisfação no trabalho; as condições de trabalho; a remuneração justa; o constitucionalismo dentre outras, são elementos fundamentais em ambientes organizacionais saudáveis (WALTON, 1975). O conhecimento dessas informações é de extrema importância, podendo subsidiar tomadas de decisão para fomentar à QVT na organização estudada, garantindo aos policiais militares as condições necessárias para realizarem seu trabalho adequadamente.

5.2 Recomendações

Nessa linha de estudo, considerando a abrangência e a adaptabilidade do modelo proposto por Walton, pode-se implementá-lo à realidade de diversos ambientes, permitindo o estudo da QVT em diversos setores, sejam públicos ou privados, contribuindo, desta forma, para a fomentação desta temática.

Nesse sentido, pode ser feita pesquisas no sentido de abranger não só a percepção dos policiais que atuam operacionalmente, mas também a percepção dos gestores e até mesmo podendo confrontar essas percepções. Ainda, pode-se realizar estudos abrangendo os batalhões que contemplam o estado da Paraíba, como também os policiais civis e

Diante do que foi exposto, espera-se que haja o interesse de outros pesquisadores em desenvolver estudos sobre assuntos correlatos à temática abordada. As sugestões apresentadas acima poderão servir como ponto de partida para o desenvolvimento de novos trabalhos.

Referências Bibliográficas

- ABRAHÃO, Júlia Issy e TORRES, Camila Costa. Entre a organização do trabalho e o sofrimento: o papel de mediação da atividade. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 067-076, Set./Dez. 2004.
- ALBERNAZ, Elizabete Ribeiro. Na fronteira entre o bem e o mal: ética profissional e moral religiosa entre policiais militares evangélicos cariocas. **CADERNO CRH**, Salvador, v. 23, n. 60, p. 525-539, Set./Dez. 2010.
- ALBORNÓZ, Suzana. **O que é trabalho**. 5ªed. São Paulo: Brasiliense, 1992. 103 p.
- ALBUQUERQUE, L.G. de; FRANÇA, A.C.L. Estratégias de recursos humanos e gestão de qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração**. V.33, n.2, p.40-51, 1998.
- ALLEN, K.; STONE A.; RHOADS, T. R.; MURPHY, T. J. The Statistics Concepts Inventory: Developing a Valid and Reliable Instrument, **Anais da Conferência Anual e Exposição da Sociedade Americana de Educação em Engenharia**, ASEE, 2004.
- AMARAL, Juracy Costa. As representações sociais do policiamento ostensivo: uma análise da atividade policial militar no contexto de Belo Horizonte. **Revista Sociedade e Estado** - Volume 27 Número 3 - Setembro/Dezembro 2012.
- ANDERSON, D. R.; SWEENEY, D. J.; WILLIAMS, T. A. **Estatística Aplicada à Administração e Economia**. 2ª edição, Thopson Learning: São Paulo, 2007.
- ANDREW, M.E.; *et al.* Hardiness and psychological distress in a cohort of police officers. **International Journal of Emergency Mental Health**. Vol. 10, p. 137-147, 2008.
- BARRELA, W.D.; SUZUKI, S.S.; GRAÇA, J.C.JR et al. **Metodologia de parametrização da qualidade de vida no trabalho**. In: ENEGEP, 1994.
- BARROS; M. V.; SANTOS, S.G. **A atividade física como fator de qualidade de vida e saúde do trabalhador**. Disponível em: <http://www.fisionet.com.br/artigos_print.asp?id=104 >. Acesso em: 10 março 2013.
- BELANCIERE, M.F.; BIANCO, M.H. “**Estresse e repercussões psicossomáticas em trabalhadores da área de enfermagem de um hospital universitário**”. Texto e contexto Enfermagem., Florianópolis, v.13, n.1, p. 124-31, jan/mar.2004.
- BEZERRA, Claudia Magalhães; MINAYO, Maria Cecília de Souza; and CONSTANTINO, Patrícia. Estresse ocupacional em mulheres policiais. **Ciência & Saúde Coletiva** 18.3 (2013): 657.

BEZERRA, Flávio G. V. and RIBEIRO, Selma L. O. Preliminary study of the pilot's workload during emergency procedures in helicopters air operations. **Work**, v. 41, p. 225-231, 2012.

BRITO, Divino Pereira de; GOULART, Iris B. Avaliação psicológica e prognóstico de comportamento desviante numa corporação militar. **Psico-USF**, v. 10, n. 2, p. 149-160, jul./dez. 2005.

BUONO, Anthony F.; BOWDITCH, James L.. **Elementos de comportamento organizacional**. Tradução de José Henrique Lamendorf. São Paulo: Pioneira, 1992.

BURIGO, C. C. D. **Qualidade de vida no trabalho: dilemas e perspectivas**. Florianópolis: Insular, 1997. 184p.

BUSSAB, W.; MORETTIN, P. **Estatística Básica**, 5ª edição, Saraiva: São Paulo, 2006.

CALAZANS , Márcia Esteves de. Mulheres no policiamento ostensivo e a perspectiva de uma segurança cidadã. **São Paulo em perspectiva**, 18(1) 2004.

CARAVANTES, G. R. **Teoria geral da administração: pensando e fazendo**. Porto Alegre: AGE, 2003.

CELIKA, Duysal Askun; OZB, Ela Unler. The effects of emotional dissonance and quality of work life perceptions on absenteeism and turnover intentions among Turkish call center employees. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**. v. 30, p. 2515 – 2519, 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

_____. **Desempenho humano nas empresas**: como desenhar cargos e avaliar o desempenho. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

_____. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999. cap. 15.

COLE, D. C. et al. Quality of working life indicators in Canadian health care organizations: a tool for healthy, health care workplaces? **Occupational Medicine**, v. 55, n. 1, p. 54-59, 2005.

COLLINS, Gibbs. Stress in police officers: a study of the origins, prevalence and severity of stress-related symptoms within a county police force. **Occup Med (Lond.)** 53(4), p. 255-263, 2003.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, 1988. In: Vade Mecum Acadêmico de Direito. ANGHER, Anne Joyce (organizador). 9 ed. – São Paulo, Rideel, 2009. (Coleção de Leis Rideel).

CORREA, R. A. A. Qualidade de vida, qualidade de trabalho, qualidade do atendimento ao público e competitividade. **Revista de Administração Pública**. Rio de Janeiro, v.27, n.4, pp. 113-123, jan/mar, 1993.

COSTA, G. V. (1999). **Cultura e valores organizacionais**. Florianópolis: Insular.

COSTA, Marcos, et al. Stress: diagnosis of military police personnel in a Brazilian city. **Rev Panam Salud Publica**. 21 (4):217–22, 2007.

COSTA, Bruna Evellyn; SILVA, Nicéia Luzia Selete. Analysis of environmental factors affecting the quality of teacher's life of public schools from Umuarama. **Work**. v. 41, p. 3693-3700, 2012.

COX, M.H.; MILES, D.S. **Workplace active living and total quality management: a paradigm for a new corporate culture**. In: Quiney HA, Gauvin L, Wall AET, editors. Toward active living. Champaign: Human Kinetics, p. 179-86, 1994.

CRONBACH, L. **Coefficient alpha and the internal structure of tests**. Psychometrika, 16, 297-37, 1951.

DANNA, Karen; GRIFFIN, Richy W. Health and well-being in the workplace: a review and synthesis of the literature. **Journal of Management**, v.25, n.3, p.357-384, May/June, 1999.

DARDAR, Abdul Hakim Ahmad, JUSOH, Ahmad and RASLI, Amran. The Impact of Job Training, job satisfaction and Alternative Job Opportunities on Job Turnover in Libyan Oil Companies. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**. v. 40, p. 389 – 394, 2012.

DELIBERATO, P.C.P. Fisioterapia preventiva: fundamentos e aplicações. São Paulo: Manole, 2002.

DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 3 ed.; São Paulo: Cortez-Oboré, 1988.

DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. Rio de Janeiro: José Olympio, 2000.

DERENUSSON, Fernando Carvalho. Sob fogo cruzado: a família do policial militar carioca. **Psic. Clin.**, Rio de Janeiro, vol.21, N.2, P.493 – 504, 2009.

DINIZ, Luciene Laranjeira. Qualidade de vida no trabalho: estudo em empresas do setor calçadista da Paraíba. **Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção**, UFPB. 2010.

DUL, J.; WEERDMEESTER, B. Ergonomia prática. São Paulo: Editora Edgard Blücher Ltda. 1995.

FACHADA, O. M. **Psicologia das relações interpessoais**. Lisboa: Rumo, 1991.
FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. 2. ed. Salvador/BA: Casa da Qualidade, 1996.

FERNANDES, Eda Conte; GUTIERREZ, L. H. Qualidade de vida no trabalho (QVT): uma experiência brasileira. **Revista de Administração da USP**, v. 23, n. 4, p. 29-31-32, Out./Dez. 1998.

FERRAZ, Fernando T.; LIMONGI-FRANÇA, Ana C. **Qualidade e comprometimento**. 2000. Tese (Doutorado) – Coppe, UFRJ, Rio de Janeiro.

FERREIRA, Daniela Karina da Silva; BONFIM, Cristine; AUGUSTO, Lia Giraldo da Silva. Fatores associados ao estilo de vida de policiais militares. **Ciência & Saúde Coletiva**, 16(8):3403-3412, 2011.

FISHER, R. A. The logic of inductive inference (with discussion). **Journal Royal Statistic Society Series A**, 98, 39-82, 1935.

FLEURY, A. C. C.; SILVA, F. B. **Organização do trabalho na produção: a abordagem sociotécnica**. In: CONTADOR, J. C. (Org.). Gestão de Operações: a engenharia de produção a serviço da modernização da empresa. São Paulo: Edgard Blucher, 1997.

FLEURY, M. T. L. **Cultura e poder nas organizações**. São Paulo: Atlas, 1992.

FRANÇA, A C. Limongi. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras, **Revista Brasileira de Medicina Psicossomática**. Rio de Janeiro, vol. 1, n.º 2, p. 79-83, abr./mai./jun. 1997.

FREEMAN, G. H.; HALTON, J. H. Note on an exact treatment of contingency, goodness of fit and other problems of significance. **Biometrika** 38 141-149, 1951.

FROTA, A. B.; SCHIFFER, S. R. **Manual de conforto térmico**. 7ª. Edição, Ed. Nobel, São Paulo. 2005.

GIL, A.C. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Atlas, 2001.

GUIMARÃES, L. B. M.; ANTUNES, Jr. J. A. V. Apresentação à edição Brasileira. In: GRANDJEAN, E. **Manual de ergonomia: adaptando o trabalho ao homem**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1998

GUIMARÃE, L.B.M. **Ergonomia: Tópicos Especiais: Qualidade de vida no trabalho, psicologia e trabalho**. 4ªed. Porto Alegre: FEENG/UFRGS/EE/PPGEP, 2001.

GUIMARÃES, A. F. O contrato de trabalho do policial militar. **Revista Direito Milita da Associação dos Magistrados das Justiças Militares Estaduais**, Florianópolis, v. 3, n. 17, p. 6-8, mai./jun. 1999.

GUIMARÃES, Juliany Gonçalves; TORRES, Ana Raquel Rosas. FARIA, Margareth R. G. V. de. DEMOCRACIA E VIOLÊNCIA POLICIAL: O CASO DA POLICIA MILITAR. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 10, n. 2, p. 263-271, mai./ago. 2005.

GOMES, Maria de Lourdes Barreto e MÁSCULO, Francisco Soares. Organização do Trabalho. In: MÁSCULO, Francisco Soares; VIDAL, Mario César (organizadores). **Ergonomia trabalho adequado e eficiente**. Rio de Janeiro: Elsevier/Abepro, 2011. 648p.

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.

GREENBERG, JS. **Administração do estresse**. São Paulo: Manole, 2002.

GRIFFIN, Ricky; MOORHEAD, Gregory. **Fundamentos do Comportamento Organizacional**. São Paulo: Atica, 2006.

GROTT, J. M. **Meio Ambiente do Trabalho, Prevenção e Salvaguarda do Trabalhador**. Curitiba: Juruá Editora, 1ª ed., 2ª tiragem, 2003.

HACKMAN, J.F. e OLDHAM, G.R. Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*. Vol.60, nº2, 159-170, 1975.

HAIR, F. J.; BLACK, W. C.; BABIN, B.; ANDERSON, R. E.; TATHAN, R. L. **Análise Multivariada de Dados**, 6ª ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HEUPA, Adriana Betes; GONÇALVES, Claudia Giglio de Oliveira; COIFMAN, Herton. Effects of impact noise on the hearing of military personnel. **Braz J Otorhinolaryngol**. 2011;77(6):747-53.

HOFSTEDE, G. **Cultura e organização**. Silabo, 1994.

IEA - INTERNATIONAL ERGONOMICS ASSOCIATION. The discipline of ergonomics. Disponível em: http://www.iea.cc/01_what/What%20is%20Ergonomics.html Acesso em: 20 fevereiro 2013.

IIDA, Itiro. **Ergonomia: projeto e produção**. 2 ed., São Paulo, Editora Edgard Blücher, 2005.

KELLEY, TM. **Mental health and prospective police professionals**. *Policing: an International Journal of Police Strategies & Management* 2005; 28:6-29.

KOLICH, M. Automobile seat comfort: occupant preferences vs. anthropometric accommodation. **Applied Ergonomics**, v. 34, p. 177–184, 2003.

LACOMBE, Francisco José Massel. **Recursos humanos: princípios e tendências**/ Francisco Lacombe. São Paulo : Saraiva, 2005.

LEAL, Fabiano e SANTOS, Ana Carolina Oliveira. Organização do trabalho em um ambiente de mini-fábricas. **XII SIMPEP** – Bauru, SP, Brasil, 7 a 9 de Novembro de 2005.

LEVI, Lennart. Spice of life or kiss of death? **Working on stress - Magazine of the European Agency for Safety and Health at Work**, p. 11-13, 2002. Disponível em: <<http://agency.osha.eu.int>> Acesso em: 15 dez. 2013.

LIPP, M. E. **Mecanismos Neurofisiológicos, do Stress: Teoria e Aplicações Clínicas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2004.

MAPA DA VIOLÊNCIA 2012. **Os Novos Padrões da Violência Homicida no Brasil**. Disponível em: http://mapadaviolencia.org.br/pdf2012/mapa2012_web.pdf. Acesso em: 20 fev. de 2013.

MARCHI, Dione De. *et al.*, **As Políticas de Atenção à Saúde dos Trabalhadores, Adotadas Pelas Empresas de Médio e Grande Porte do Município de Ijuí- RS**. In: XI Jornada de Pesquisa da UNIJUI, 2006. O Ser na Sociedade do Conhecimento. Ijuí: UNIJUI, 2006.

MARCHI, S. R. **Análise da Influência da Cor no Potencial de Aproveitamento da Luz Natural no Ambiente Construído**. 2007. Dissertação (Mestrado em Engenharia Mecânica) – Programa de pós-graduação em Engenharia Mecânica, Universidade do Paraná, Curitiba.

MARTINS, Roberto Antonio. Abordagens Quantitativa e Qualitativa. In: MIGUEL, Paulo Augusto Cauchick (org.) **Metodologia de pesquisa em Engenharia de Produção e Gestão de operações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

MARTINUSSEN M.; RICHARDSEN A.M.; BURKE R.J. Job demands, job resources, and burnout among police officers. **Journal of Criminal Justice**, v. 35, p. 239–249, 2007.

MÁSCULO, Francisco Soares; VIDAL, Mario César. In: MÁSCULO, Francisco Soares; VIDAL, Mario César (organizadores). **Ergonomia trabalho adequado e eficiente**. Rio de Janeiro: Elsevier/Abepro, 2011. 648p.

MINAYO, Maria Cecília De Souza; ASSIS, Simone Gonçalves De; OLIVEIRA, Raquel Vasconcellos Carvalhaes De. Impacto das atividades profissionais na saúde física e mental dos policiais civis e militares do Rio de Janeiro. **Ciência & Saúde Coletiva**, Abril, 2011, Vol.16(4), p.2199.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; SOUZA, Edinilsa Ramos. **Missão investigar: entre o ideal e a realidade de ser policial**. Rio de Janeiro: Editora Garamond; 2003.

MINAYO Maria Cecília de Souza, SOUZA, Ednilsa Ramos, CONSTANTINO Patricia. **Missão prevenir e proteger: condições de vida, trabalho e saúde dos policiais militares do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz; 2008.

_____. Riscos percebidos e vitimização de policiais civis e militares na (in)segurança pública. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, 23 (11): 2767-2779, nov, 2007.

MIRABETE, J. F. **Processo Penal**. São Paulo: Atlas, 1998.

MOSCOVICI, Fela. **Desenvolvimento interpessoal – Treinamento em grupo**. 8 ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 1998.

MUNIZ, Jacqueline de Oliveira e SILVA, Washington França da. Mandato policial na prática: tomando decisões nas ruas de João Pessoa. **Caderno CRH**, Salvador, v. 23, n. 60, p. 449-473, Set./Dez. 2010.

MUNIZ, J. O. A crise de identidade das polícias militares brasileiras: dilemas e paradoxos da formação educacional. **Security and Defense Studies Review**, Winter, v. 1, p. 177-198, 2001.

MURPHY, K. R.; DAVIDSHOFER, C. O. **Psychological testing: Principles and applications**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall. 1988.

MURTEIRA, B. J. F.; BLACK, G. H. J. **Estatística Descritiva**, Editora McGraw Hill, Lisboa, 1983.

NEYLAN, T. C.; *et al*. Critical incident exposure and sleep quality in police officers. **Psychosom Med**. 64(2):345-52, 2002.

NOVAES, Marilda E. L. Stress and Quality of Life of Senior Brazilian Police officers. *The Spanish Journal of Psychology*. v.12, n.2, p. 593-603, 2009.

OLIVEIRA, Katya Luciane de, SANTOS, Luana Minharo dos. Percepção da saúde mental em policiais militares da força tática e de rua. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 12, n. 25, p. 224-250, set./dez. 2010.

PATTERSON, George T. Examining the effects of coping and social support on work and life stress among police officers. **Journal of Criminal Justice**, v. 3, p. 215– 226, 2003.

PATRÍCIO, Zuleica M. **A Dimensão felicidade-prazer no processo de viver saudável individual-coletivo: uma questão de bioética numa abordagem holístico-ecológica.** Tese (Doutorado em Filosofia da Enfermagem) - Curso de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1995. Disponível em: <http://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/85285/197732.pdf?sequence=1> Acesso em: 20 março 2013.

PETROSKI, Elio Carlos. **Qualidade de vida no trabalho e suas relações com estresse, nível de atividade física e risco coronariano de professores universitários.** Florianópolis, 2005. Tese (doutorado em Engenharia de Produção e Sistemas) – Universidade Federal de Santa Catarina.

PILATTI, L. A.; ROSA, M. A. S. Qualidade de vida no trabalho e a legislação pertinente. **Revista Digital - Buenos Aires.** ano 10 - N° 93 - febrero de 2006. Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/efd93/trabalho.htm>>. Acesso em: 30 set. 2012.

POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DA PARAÍBA. Disponível em: <<http://www.pm.pb.gov.br/>>. Acesso em: 05 de julho de 2013.

ROBBINS, S. **Comportamento Organizacional.** 9ª ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

ROCHA, L.O.L. **Organização e métodos: uma abordagem prática.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 1995.

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

RODRIGUES, Marcus Vinicius. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial.** 12.ed.- Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.

RODRIGUEZ-AÑEZ, Ciro Romelio. **Sistema de avaliação para a promoção e gestão do estilo de vida saudável e da aptidão física relacionada à saúde de policiais militares.** Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2003. 144p. Disponível em: <http://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/84715/194330.pdf?sequence=1> . Acesso em 10 dez. 2013.

SANTANA, A M.C. **A abordagem ergonômica como proposta para melhoria do trabalho e produtividade em serviços de alimentação.** 1997. Dissertação (Mestrado em Ergonomia) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

SANTANA, Ângela Maria C. et al. Occupational stress, working condition and nutritional status of military police officers. **Work**, v.41, p. 2908-2914, 2012.

SCHERMERHORN, John R. Jr.; HUNT, James G. e OSBORN, Richard N. **Fundamentos de Comportamento Organizacional**. Porto Alegre: Bookman, 1999.

SETTE CÂMARA, P. **Reflexões sobre segurança pública**. Belém: Universidade da Amazônia, 2002.

SHAHBAZI, Behzad et al. A survey of relationship between the quality of work life and performance of Department Chairpersons of Esfahan University and Esfahan Medical Science University. **Procedia – Social and Behavioral Sciences**. v. 30, p. 1555-1560, 2011.

SILVA, F.R. Ergonomia: uma necessidade apenas industrial ou também social?. Disponível em: <<http://www.eps.ufsc.br/ergon/revista/artigos/ergonomia-fernanda.pdf>>. Acessado em 29 de fevereiro de 2013.

SILVA, N., ZANELLI, J.C. **Cultura Organizacional**. In: ZANELLI, J.C., BORGES – ANDRADE, BASTOS E COLS. Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed, 2004.

SILVA, R. *et al.* Aspectos relacionados a qualidade de vida e atividade física de policiais militares de Santa Catarina—Brasil. **Motricidade**, July-Sept, 2012, Vol.8(3), p.81(9).

SILVA, Maurivan Batista da. e VIEIRA, Sarita Brazão. O processo de trabalho do militar estadual e a saúde mental. **Saúde soc.**, vol.17, n.4, pp. 161-170, 2008. ISSN 0104-1290.

SILVEIRA, José Luis Gonçalves da. **Aptidão física, índice de capacidade de trabalho e qualidade de vida de bombeiros de diferentes faixas etárias em Florianópolis – SC**. Florianópolis. 1997. Dissertação (Mestrado em Educação Física) – Programa de Pós-Graduação em Educação Física, UFSC.

SILVEIRA, V.A. **Trabalho e QVT dos trabalhadores de enfermagem de uma unidade de terapia intensiva pediátrica**. Dissertação (Mestrado em enfermagem) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

_____. **Estilo de vida, índice de capacidade de trabalho e percepção da demanda física por tarefa dos profissionais de segurança dos cidadãos, no estado de Santa Catarina**. Florianópolis 2004. Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina. 110p. Disponível em: <http://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/88026> Acesso em 02 jan. 2013.

SIMÕES, Márcia Clara. **Formulação de um repositório hidroeletrólítico para o trabalho físico ostensivo de policiais militares, adaptado as variações climáticas de Florianópolis**. Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina.

Florianópolis, 2003. 271p. Disponível em:
<<http://teses.eps.ufsc.br/defesa/pdf/3818.pdf>> Acesso em 20 abr. 2012.

SIMÕES, M.C. **Composição Corporal das Policiais Femininas de Florianópolis**. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 1998.

SIGNORINI, Mario. Qualidade de vida no trabalho e as dimensões da satisfação, do saber e do sagrado no trabalho significativo. Rio de Janeiro: Taba Cultural, 2000.

SOARES, Marcelo Márcio. DINIZ, Raimundo Lopes. In: MATTOS, Ubirajara Aluizio de Oliveira; MÁSCULO, Francisco Soares (organizadores). **Higiene e segurança do trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier/Abepro, 2011. 408 p.

SOUZA, Edinilsa Ramos de et al. Fatores associados ao sofrimento psíquico de policiais militares da cidade do Rio de Janeiro, Brasil. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, 28(7):1297-1311, jul, 2012.

SOUZA, Edinilsa Ramos de e MINAYO, Maria Cecília de Souza. Policial, risco como profissão: morbimortalidade vinculada ao trabalho. **Ciência & Saúde Coletiva**, 10(4): 917-928, 2005.

SPEARMAN, C. **General Intelligence Objectively Determined and Measured**. American Journal of Psychology, 15, 1904; p. 201-293.

SPODE, Charlotte Beatriz; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. Police Work and Mental Health: A Research with Military Police Captains. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, 19 (3), 362-370, 2006.

THE WHOQOL GROUP. **The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL)**: position paper from the World Health Organization. Social Science and Medicine, 1995.

THIEMANN, F. G. **Perfil da qualidade de vida do policial militar do Estado de Santa Catarina. Florianópolis**. 1999. 138f. Monografia (Especialização em Administração de Segurança Pública) – Curso de Pós-Graduação e Segurança Pública, Universidade do Sul de Santa Catarina.

TORQUATO, G. **Cultura – poder - comunicação e imagem: fundamentos da nova empresa**. São Paulo: Pioneira, 1991.

TRINDADE, Arthur; PORTO, Maria Stela Grossi. Controlando a Atividade Policial: uma análise comparada dos códigos de conduta no Brasil e Canadá. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 13, no 27, mai./ago. 2011, p. 342-381.

VASCONCELOS, Anselmo F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de Pesquisa em Administração**, v.8, n.1, p.23-25, jan./mar.2001.

TUKEY, J. W. (1977). **Exploratory Data Analysis**, Reading, MA: Addison-Wesley.

VASCONCELOS, I. C. **Estudo ergonômico do colete à prova de balas utilizado na atividade policial**. Dissertação (Mestrado) – Universidade Estadual Paulista. Faculdade de Arquitetura, Artes e Comunicação, Bauru, 2007.

WICKWIRE, J.; BISHOP, P. A.; GREEN, J. M.; RICHARDSON, M. T.; LOMAX, R. G. CASARU, C.; CURTHER-SMITH, M.; DOSS, B. Physiological and comfort effects of commercial “wicking” clothing under a bulletproof vest, **International Journal of Industrial Ergonomics**, v. 37, n. 7, p. 643-651, Jul. 2007.

VELHO, N.M. **Análise da Aptidão Física dos Policiais Militares do Estado de Santa Catarina**. Programa de Pós-Graduação em Ciências do Movimento Humano- Universidade Federal de Santa Maria – Rio GRANDE DO Sul. Dissertação de Mestrado. Santa Maria, 1994.

VIEIRA, Adriane. **A qualidade de vida no trabalho e o controle da qualidade total**. Florianópolis: Insular, 1996.

VIEIRA, S. **Princípios da Estatística**. Editora Pioneira, São Paulo, 1999.

VIEIRA, S. V. **Situação de trabalho e saúde mental em uma clínica obstétrica**. 2000. Tese – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2000.

VIEIRA, Sarita Brazão; ARAÚJO, A. J. **Gênero, precarização e saúde no trabalho hospitalar**. In: CARVALHO, M. E.; PEREIRA, M. Z. **Gênero e educação: múltiplas faces**. João Pessoa: Ed. Universitária UFPB, 2003. p. 149- 191.

VIOLA, Elaine da Silva. **Integração da abordagem ergonômica e da técnica cognitivo-comportamental para a análise do distresse no trabalho**. 2009. (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal do Rio de Janeiro – COPPE/UFRJ, Rio de Janeiro, 2009.

VIOLANTI, John M. Police suicide: A national comparison with fire-fighter and military personnel. **International Journal of Police Strategies & Management**, vol. 33, p. 270-286, 2010. DOI 10.1108/13639511011044885.

WALTON, R. E. **Criteria for quality of work life**. New York: The Free Press, 1975.

(WHOQOL): **position paper from the World Health Organization**. Social Science and Medicine, 1995.

ZAGO, C. C. **Cultura Organizacional : Dimensões Estruturais e Aspectos Dinâmicos**. **Revista Informação & Sociedade**, v. 15, n. 2, p. 63-93, 2005.

APÊNDICE

APÊNDICE 1



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE TECNOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**

Pesquisa - Qualidade de Vida no Trabalho

Apresentação:

Este questionário busca conhecer sua opinião sobre aspectos ligados a sua qualidade de vida no trabalho. O objetivo é servir para nortear políticas de gestão para melhoria da qualidade de vida e de trabalho.

Para tanto, solicitamos que dedique alguns minutos ao preenchimento do questionário. A fim de conservar o anonimato, por favor, não assine o questionário. Os dados serão tratados com a impessoalidade devida, bem como serão utilizados apenas para fins de investigação. Leia com atenção!

Agradecemos desde já a sua participação neste estudo.

QUESTIONÁRIO

PARTE 1 - Dados demográficos

Por gentileza, preencher as lacunas abaixo com os dados solicitados ou simplesmente marcando com um “x” junto ao quesito apresentado, que corresponda a sua resposta.

1.1 Sexo:

() Masculino. () Feminino.

1.2 Qual o seu posto ou graduação?

() Soldado. () Cabo. () Sargento.
() SubTentente. () Aspirante. () Oficial.

1.3 Quantos anos de serviço policial militar você possui? ()

1.4 Você exerce sua atividade em (na):

() **Apenas** na parte administrativa. () **Apenas** na Parte Operacional.

() Na **parte administrativa**, mas **também** é empregado **em serviços operacionais**.

() Custódia em hospitais. () Guarda de presídio.

Em caso de trabalhar na parte operacional, gentileza informar a modalidade:

1.5 Faixa Etária:

() até 20 anos. () de 41 a 50 anos.
() de 21 a 30 anos. () acima de 50 anos.
() de 31 a 40 anos.

1.6 Estado Civil:

() Solteiro (a). () Divorciado (a). () Viúvo (a).
() Casado (a). () União Estável.

() Ensino Fundamental.

() Ensino Médio.

() Pós-Graduação.

() Superior Incompleto.

() Superior Completo.

Por gentileza, preencher as lacunas abaixo com os dados solicitados, ou simplesmente marcar com um “x” junto aos quesitos solicitados, conforme sua resposta.

() Mora na casa dos pais. () Paga aluguel.

() Mora em casa própria. () Mora em casa de familiares ou amigos.

() Outro, citar :

() Caminhando.

() Automóvel.

() Motocicleta.

() Outro, citar:

() Bicicleta.

() Ônibus.

() Viatura.

() Sim Qual? _____ () Não

Em caso de sim, frequenta alguma igreja ou assembléado? () Sim () Não

() Sim. Qual? _____ () Não.
Em **caso de sim**, quantas vezes

- ☐ **Uma** vez por semana. ☐ **Duas** vezes por semana.
☐ **Três ou mais** vezes por semana. ☐ Quando tenho tempo.

2.7 Você tem hábito de leitura? ☐ Sim. ☐ Não.

Em **caso de sim**, assinale os **tipos de fontes** de leitura.

- ☐ Jornais.
☐ Livros.
☐ Revistas. ☐ Outros _____

2.8 Seu lazer inclui:

- ☐ Encontros em barzinhos. ☐ Passear com a família.
☐ Atividades esportivas em grupos. ☐ Ir à igreja ou assemelhado.
☐ Associações. ☐ Praia.
☐ Cinema. ☐ outros _____

2.9 Você bebe? ☐ Sim. ☐ Não.

Em caso de **Sim**, com que **frequência**?

- ☐ Ocasionalmente, em festa. ☐ Diariamente. ☐ Todo final de semana. ☐ As vezes, em encontros de amigos ou familiares.

Em caso de **Sim**. **Quantos “drinques” você toma por semana? (um drinque= meia garrafa de cerveja, um copo de vinho ou uma dose de destilado).**

- ☐ Nenhum. ☐ Um a dois. ☐ Três a quatro.
☐ Cinco a dez. ☐ Mais de dez.

2.10 Com relação ao fumo, marque a resposta apropriada para o seu caso.

- ☐ Nunca fumei. ☐ Fumo **menos de dez** cigarros por dia.
☐ **Parei** de fumar a **menos de dois** anos. ☐ Fumo de **dez a vinte** cigarros por dia.
☐ **Parei** de fumar a **mais de dois** anos. ☐ Fumo **mais que vinte** cigarros por dia.
☐ Fumo a **menos de dois** anos.

2.10 Com relação à sua saúde:

- () Vivo bem, pois a **saúde é boa**, não tenho doença.
- () **Para** estar **bem**, preciso tomar **remédios todos os dias**.
- () **Não** tomo nenhuma **medicação**, mas a **saúde não** é boa.
- () Outros. Citar _____

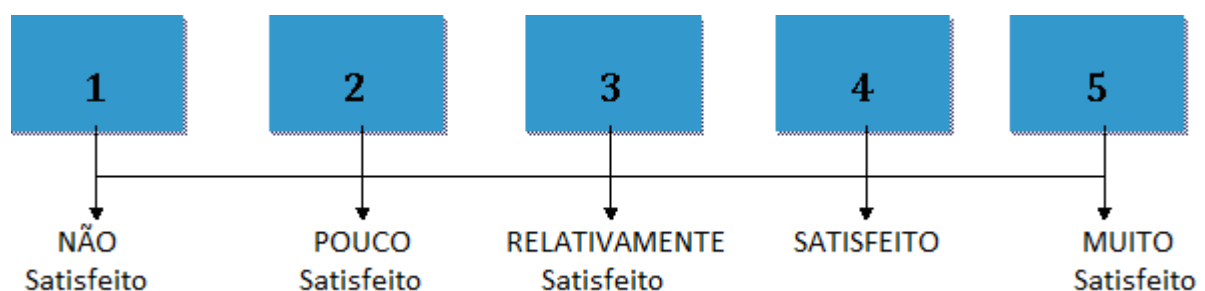
2.11 Em caso de ter algum tipo de problema de saúde, marcar os principais:

- | | | |
|--------------------------|-----------------|-----------------|
| () Colesterol. | () Diabete. | () Depressão. |
| () Ansiedade. | () Bebe muito. | () Nervosismo. |
| () Problemas de coluna. | () Cardíaco. | () Estresse. |
| () Hipertensão. | () Tireóide. | |
| () Outros. Citar: _____ | | |

PARTE 3: Com base nas **ações e política de gestão** do Comando da Unidade, nos aspectos apresentados a seguir, **expresse** o seu **grau de satisfação**. Sendo assim, numa **escala de 1 a 5**, onde:

1 corresponde a **NÃO SATISFEITO** e **5** corresponde a **MUITO SATISFEITO**

Assinale com um X, no item que corresponde **ao seu nível de satisfação**.



Aspectos da Qualidade de Vida no Trabalho	  					Sugestões / Opiniões
	1	2	3	4	5	
3.1 No seu ambiente de trabalho existe limpeza e organização , de modo que permitem você realizar suas tarefas com mais aconchego e praticidade (facilidade).						
3.2 As condições ambientais existentes no seu trabalho como iluminação, ruído, temperatura e ventilação, mobílias são favoráveis ao seu desempenho e bem-estar .						
3.3 Os armamentos são satisfatórios ao serviço, porque têm proporcionado confiança ao militar na atividade.						
3.4 Equipamentos de Proteção Individual (capacete, bastão policial, coletes) são suficientes e adequados aos riscos da sua atividade.						
3.5 Os coletes são confortáveis e adaptados para o seu corpo.						
3.6 Os uniformes são apropriados às atividades que exerce.						
3.7 As viaturas são confortáveis e adequadas a atividade policial						
3.8 O diálogo é permanente entre superiores e subordinados .						
3.9 Você considera o relacionamento com seus colegas de profissão muito bom , pois o ambiente de trabalho é bastante propício à harmonia entre pares, subordinados e superiores.						
3.10 O comando é compreensivo quando o assunto é problema de ordem particular.						
3.11 O comando possui uma política de emprego do militar, respeitando as habilidades e conhecimentos técnicos de cada um.						
3.12 Na Unidade, o seu superior imediato ou responsável tem a preocupação de lhe passar todas as orientações técnicas para melhorar o trabalho, de modo que existe uma relação harmoniosa entre vocês.						
3.13 O comando reconhece e valoriza o seu trabalho continuamente.						
3.14 O comando oferece investimento em educação para aumentar a sua qualificação.						
3.15 Você tem liberdade para expressar suas idéias,						

dá sugestões quanto ao seu trabalho, assim como manifestar insatisfações.						
3.16 No que diz respeito à tomada de decisão nas equipes de trabalho, todos os membros têm a mesma oportunidade de dar sua contribuição na solução de algum problema.						
3.17 O comando fornece programas de treinamento e capacitação , deixando você mais motivado a oferecer um serviço de melhor qualidade à população.						
3.18 Existe a participação dos executores, durante a fase de planejamento e na construção de decisões.						
3.19 Todas as informações e procedimentos, necessários para o trabalho , são disponibilizados de maneiras diversas, para auxiliá-lo na execução do serviço						
3.20 Na sua ausência, existem outros policiais habilitados para substituí-lo com o mesmo profissionalismo .						
3.21 Os benefícios que você recebe estão de acordo com a função que exerce, deixando-o assim satisfeito .						
3.22 O comando oferece assistência à saúde , disponibilizando médicos e odontólogos, para acompanhá-lo, quando necessário.						
3.23 O comando disponibiliza assistência social e psicológica permanente a disposição de todos.						
3.24 O auxílio alimentação é suficiente para realização das suas refeições diárias.						
3.25 O transporte público (concessões de Empresas de ônibus para militares fardados) é suficiente para realizar o trajeto de casa/trabalho e trabalho/casa.						
3.26 O comando paga gratificação extra quando você é empregado em atividades específicas.						
3.27 Você se sente bem e feliz em realizar suas atividades policiais.						
3.28 O comando proporciona lazer e entretenimento como encontros informais em área de lazer, incentivos ao esporte, comemorações envolvendo toda a família.						
3.29 O tipo de alimentação oferecida durante o serviço extraordinário é de boa qualidade.						
3.30 A sua escala de serviço é compatível para o bom desempenho da atividade policial.						
3.31 Durante a jornada de trabalho , o tempo é suficiente para realizar todas as tarefas, sem a necessidade de hora-extra.						
3.32 Concessão dos afastamentos legais (Férias e licenças) é cumprida pelo comando.						
3.33 Apuração das transgressões , através de FATD , é realizada conforme as orientações definidas no RDPM.						

3.34 As punições aplicadas pelo Comando decorrentes de transgressão disciplina têm sido coerentes .						
3.35 Sempre é permitido o exercício da ampla defesa e do contraditório , durante procedimentos administrativos.						
3.36 A prestação do serviço é sempre focado no cidadão, visando atendê-lo com presteza e qualidade.						
3.37 Você considera que o comando se preocupa com a sua qualidade de vida no seu trabalho, porque ele procura fazer de tudo para que você se sinta motivado e ter um bom desempenho.						

Obrigado!