

INFLUÊNCIA QUE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS POLICIAIS DA 8ª COMPANHIA INDEPENDENTE DE POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DO PARANÁ EM RELAÇÃO À SEGURANÇA PÚBLICA NO ÂMBITO DE SUA CIRCUNSCRIÇÃO

Rodrigo Vantroba¹

RESUMO: A qualidade de vida no trabalho se tornou objeto de estudos com grande repercussão dentro das organizações e espaços acadêmicos nos últimos anos. Tal fato, fez com que as organizações passassem a dar maior atenção ao seu bem mais precioso, o capital humano. A QVT surge então, como uma estratégia de gestão que visa buscar atender as necessidades coletivas e individuais dos trabalhadores. O presente estudo objetivou analisar as percepções dos policiais militares integrantes do efetivo da 8ª Companhia Independente de Polícia Militar (8ª CIPM), em relação a existência de indicadores de qualidade de vida no trabalho. Para tanto, foi utilizado o modelo de QVT proposto por Richard Walton (1973), que é composto por oito categorias e é considerado por muitos autores, como um dos melhores modelos para aferir a QVT por ser um dos mais completos. Este estudo contou com a participação de 109 policiais pertencentes a esta unidade de Polícia Militar. Na análise dos resultados, pode-se constatar que de maneira geral, a qualidade de vida no trabalho dos policiais entrevistados apresentava um nível de insatisfação. Diante disso, pode-se identificar um alto índice de insatisfação em relação à oportunidade de ascensão profissional, condições de trabalho e compensação justa e adequada.

338

Palavras-chave: Qualidade de Vida no trabalho. Nível de satisfação. Policial Militar.

ABSTRACT: The quality of life at work has become the subject of studies with great repercussions within organizations and academic spaces in recent years. This fact made organizations start to pay more attention to their most precious asset, human capital. The QWL then emerges as a management strategy that seeks to meet the collective and individual needs of workers. This study aimed to analyze the perceptions of military police officers who are members of the 8th Independent Company of Military Police (8th CIPM), in relation to the existence of indicators of quality of life at work. For this purpose, the QWL model proposed by Richard Walton (1973) was used, which is composed of eight categories and is considered by many authors as one of the best models to measure QWL because it is one of the most complete. This study had the participation of 109 police officers belonging to this Military Police unit. In the analysis of the results, it can be seen that, in general, the quality of life at work of the interviewed police officers showed a level of dissatisfaction. In view of this, a high level of dissatisfaction can be identified in relation to the opportunity for professional advancement, working conditions and fair and adequate compensation.

Keywords: Quality of Life at work. Level of satisfaction. Military police.

¹Pós-graduado em cenários contemporâneos da segurança pública pela da Centro universitário Leonardo da Vinci – UNIASSELVI. Pós-graduado em gestão de segurança pública pela Faculdade Educacional da Lapa – FAEL. Bacharel em Administração pela Universidade Estadual de Ponta Grossa.

1 INTRODUÇÃO

Com a evolução do ser humano e conseqüente crescimento desordenado da população mundial, as desigualdades sociais surgiram e conseqüentemente os conflitos sociais cresceram nas grandes cidades. Este conflito deve ser um fator preocupante para o Estado, pois afeta diretamente o convívio social e a ordem pública, uma vez que se o Estado se manter inerte e não combater e impor limites, cada indivíduo procura defender sua ideologia e seus princípios de maneira desenfreada, sem empatia e sem respeito a opinião alheia, elevando o nível de tensão na sociedade.

Como o aumento populacional não acompanha o aumento gradativo da economia de nosso país, formou-se um abismo que atualmente separa as classes sociais. Essa separação entre classes foi aumentando com o passar dos anos, e acompanhada da desigualdade sociais, da falta de emprego, da falta de educação, da pobreza e da impunidade, contribuíram de forma significativa para o aumento da criminalidade, que rompeu as barreiras dos grandes centros e se estende para os interiores de Estados e Municípios.

Um dos principais órgãos para a preservação da ordem pública, é a Polícia Militar, que através do policiamento preventivo ostensivo, visa evitar ações delituosas e quando estas acontecerem, atuar com ações de reparação da ordem. Para que tal ação de preservação da ordem pública seja exercitada com eficácia, é imprescindível que o policial militar investido em seu cargo esteja preparado não somente no aspecto técnico e tático, mas também física e psicologicamente.

Pessanha (2009), corrobora com a afirmação, ao citar que os policiais militares são profissionais responsáveis por assegurar a execução da política de segurança pública e encontram-se bastante vulneráveis às constantes situações de tensão e perigo vivenciadas durante a realização de suas funções rotineiras. Por trabalhar diretamente na linha de frente ao combate as ações criminosas, e por estar diretamente presenciando os mais diversos tipos de conflitos humanos, o policial militar está exposto a todo tipo de situação e perigo, muitas vezes colocando sua própria vida em perigo para defender a sociedade, que exige cada vez mais que o policial esteja preparado. Costa et. al. (2007) afirma que a sociedade em geral exige e precisa de policiais competentes e honestos, comprometidos com os ideários da organização da qual pertencem. Enfatiza ainda que os policiais militares precisam ser acompanhados e melhor avaliados no que tange às suas condições de saúde, principalmente aos aspectos psicossomáticos,

onde o fator do estresse é um dos mais visíveis nesta categoria de profissionais, e que tem grande poder de destruição de sua capacidade de trabalho. Ainda segundo Costa et al., (2007) a profissão de policial militar é uma atividade de alto risco, uma vez que esses profissionais lidam, em seu dia a dia, com violência, brutalidade, confrontos e muitas vezes diretamente com morte.

Um dos principais sintomas presente entre os policiais militares em geral é o estresse, que segundo dados do ano de 2015 da Associação Internacional de Gerenciamento de Estresse (International Stress Management Association – ISMA) mostraram que a profissão de policial militar é a mais estressante do Brasil, variando nos 19 últimos anos entre as 10 profissões mais estressante do país.

Considerando que as ações voltadas para melhoria da qualidade de vida no trabalho é uma ferramenta importante para melhorar o desempenho do policial em sua missão perante a sociedade e ao Estado, faz-se então necessário identificar qual o nível de satisfação estes profissionais têm em seus respectivos locais de trabalho bem como as variáveis que influenciam a qualidade de vida no trabalho.

Identificado esses aspectos, a Polícia Militar, poderá desenvolver políticas e adotar ações voltadas a minimizar os efeitos negativos decorrentes do exercício de sua função, melhorando assim, a sua qualidade de vida no trabalho, e conseqüentemente o atendimento a sociedade como um todo. A qualidade de vida no trabalho busca estabelecer um equilíbrio entre as expectativas da organização e do trabalhador, através de uma interação entre as necessidades e exigências entre as partes, buscando uma melhoria na satisfação dos trabalhadores e nos resultados da organização. A QVT surge então como uma estratégia de gestão que procura atender as necessidades tanto coletivas como individuais dos trabalhadores, pois está ligado a fatores como satisfação, motivação, bem-estar físico, psicológico e social, fatores estes que conseqüentemente estão correlacionados com a produtividade da organização.

Segundo Limongi e França (2003), o tema qualidade de vida no trabalho vem tendo grande destaque nas áreas acadêmicas e vem sendo estudada por diversos autores, pois se trata de um modelo de gestão voltado a atender as necessidades dos trabalhadores e não pode ser tratada apenas de uma ferramenta de Administração.

Neste contexto, foi realizado um estudo objetivando: Analisar as percepções dos policiais militares integrantes do efetivo da 8ª Companhia Independente de Polícia Militar (8ª CIPM), em relação à existência de indicadores de qualidade de vida no trabalho.

Para realização desta pesquisa, foi considerado o modelo de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) proposto por Richard Walton (1973) que é considerado por diversos autores como o modelo mais completo para identificar a QVT no ambiente de trabalho, em virtude de suas múltiplas facetas.

Tal estudo nesta área de atuação é precursor, uma vez que não se encontram pesquisas relacionadas ao tema envolvendo forças policiais. Assim, ao levantar os dados para a pesquisa e apresentar os resultados obtidos, pôde-se subsidiar o comando da unidade para que este saiba o nível de satisfação de QVT que sua tropa se encontra, podendo adotar medidas ao seu alcance para mudar a realidade constatada ou levar a conhecimento de outros órgãos. Dessa forma, futuramente tal estudo pode servir como base para constatar se eventuais mudanças no trabalho colaboram de maneira significativa ou não para a mudança da QVT nesta unidade, uma vez que encontra-se com índice insatisfatório, além de servir como base de comparação com outras unidades que eventualmente tenham estudos relacionados na área.

2 DESENVOLVIMENTO

A Qualidade de vida no trabalho nem sempre teve essa dominação, mas ela caminha com o ser humano desde os primórdios da vida humana, desde que o homem começou a trabalhar procurou desenvolver técnicas que facilitassem seu trabalho e diminuíssem seu desgaste. Prova disso é a lei das alavancas, de Arquimedes, que surgiu no período da Grécia Antiga com o objetivo de diminuir o esforço físico dos trabalhadores da época.

Segundo Vicentino (2000), antigamente a agricultura constituía a base da sociedade e era a principal forma de trabalho. Os esforços nos trabalhos se concentravam em aproveitar a força dos homens e retirar a energia dos animais, sol, vento e água para auxiliar no cultivo e colheita de alimentos. A partir da Revolução Industrial e a substituição da energia humana pela energia da máquina, o foco passou a ser a produtividade e lucro. A partir de então, a qualidade de vida dos trabalhadores praticamente deixou de existir devido às péssimas condições de trabalho que eram submetidos. Após a revolução industrial, começaram a aparecer às primeiras mudanças na qualidade de vida no trabalho, todas voltadas para as indústrias. Robert Owen foi um dos pioneiros a implantar mudanças no trabalho, priorizando as necessidades humanas de seus colaboradores. Conforme Davis e Newstron (2001), no período anterior a Revolução Industrial as condições de trabalho eram brutais e dolorosas, as pessoas tinham jornadas excessivas e sem

descanso, além de trabalharem sob condições intoleráveis de doença, sujeira, perigo e escassez de recursos.

No começo de 1900, Henry Ford, pai da administração científica e fundador da Ford Motor Company, foi o primeiro empresário a aplicar a montagem em série, e a partir de então, começou a demonstrar interesse sobre as pessoas no trabalho, considerando o ser humano uma peça de sua grande engrenagem produtora.

Segundo Davis e Newstrom (2001), Taylor “apontou que assim como existe uma melhor máquina para o trabalho, também existem maneiras melhores das pessoas executarem suas atividades”. Taylor procurou desenvolver a eficiência e eficácia operacional na administração industrial. Acreditava que oferecendo treinamento para os trabalhadores, eles produziram mais e com mais qualidade.

Os métodos que Taylor procurou desenvolver em seu método, proporcionaram diversas linhas de estudos, tanto na área comportamental como produtiva, uma vez que era métodos avançados e eficazes para a época.

Rodrigues (2007, p. 30) afirma que “os valores introduzidos por Taylor aparentemente proporcionaram ao trabalhador, na época, uma melhor Qualidade Vida no Trabalho e serviram de base para o atual estudo do comportamento humano no trabalho”. Dessa maneira, Taylor racionalizou a produção, o que elevou a produtividade e a motivação econômica do trabalhador.

De tão inovador que Taylor foi para a indústria, logo surgiram os primeiros críticos, principalmente socialistas. Mintzberg (1989) e Breverman (1974), critica os métodos utilizados por Taylor. Segundo o autor, Taylor tinha uma obsessão pela eficiência, e que está permite benefícios mensuráveis e quantificáveis que de certa forma, ofuscam completamente os benefícios sociais menos tangíveis, e assim, os valores sociais são deixados para trás.

Tais métodos foram bastante contestados na época, principalmente por intelectuais socialistas, que argumentavam que as técnicas levavam ao esgotamento progressivo dos trabalhadores e subsequente a degradação do trabalho, por tal modelo tornava o trabalho repetitivo e monótono, reduzindo ainda as habilidades dos empregados.

Em 1927, Elton Mayo começou uma pesquisa em uma fábrica do ramo de engenharia elétrica, que ficou conhecido como a Experiência Hawthorne. Este estudo tinha o objetivo inicial de conduzir experimentos relacionando a luminosidade no ambiente de trabalho com a eficiência dos operários, medida pela produção. Porém, durante os primeiros resultados, o estudo se estendeu a compreender os fatores como fadiga, acidentes, a rotatividade de pessoas e os efeitos

que as condições físicas do trabalho causavam na produtividade dos trabalhadores da empresa. Dos resultados apresentados, ficou comprovado que diferentemente da administração clássica, a produção não era determinada pela capacidade física dos operários, mas sim, pela integração social e expectativa do grupo. Ficou constatada ainda a existência de grupos sociais dentro da organização, e quanto maior a integração social deste, maior a disposição o trabalhador terá.

A partir deste estudo, surge então a Escola das Relações Humanas, que diferente da escola da administração científica, onde era baseada no conceito de *homo economicus*, que o homem era apenas incentivado e motivado somente por estímulos salariais, a teoria das Relações Humanas, reconhece que as pessoas são motivadas pela necessidade de reconhecimento, através de aprovação social e participação, em determinados grupos sociais, surgindo o termo de homem social.

Segundo Chiavenato (1999), a Escola das Relações Humanas surgiu em face do questionamento aos princípios da Administração Científica, que valorizava as relações humanas no trabalho, considerando o homem como parte da engrenagem de produção. Surgiu-se então a necessidade de considerar a importância dos fatores psicológicos e sociais na produtividade. Como verificados na Experiência Hawthorne, que procurou entender as necessidades do trabalhador.

343

A explosão de desenvolvimento que a indústria deu na época teve reflexos diretos na população. As máquinas permitiram a produção em larga escala, a demanda por matéria prima consumida aumentou significativamente, além da necessidade de se contar com mão de obra especializada para trabalhar nas indústrias.

Com o crescimento das organizações, muitas tarefas passaram a ser mais complexas e o número de funcionários aumentou. Desta forma, fez-se necessário as organizações adotarem a Administração de Recursos Humanos para melhor gerir suas atividades. (GIL, 2014).

A administração de recursos humanos é o ramo especializado da Ciência da Administração que envolve todas as ações que têm como objetivo a integração do trabalhador no contexto da organização e o aumento de sua produtividade. É, pois a área que trata de recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento, manutenção, controle e avaliação de pessoal.

Para Chiavenato (1999), a Administração de Recursos Humanos é uma área sensível e importante nas organizações, pois é de grande importância para a organização conquistar e manter pessoas trabalhando e produzindo o máximo. Ainda segundo o autor, a função da

Administração de Recursos Humanos consiste em planejar, organizar, desenvolver, coordenar e controlar técnicas capazes de promover o desempenho eficiente.

Após a Segunda Guerra Mundial, os sindicatos industriais dos Estados Unidos surgiram com grande força, lutando pelo direito dos trabalhadores. Dessa forma, devido ao grande poder que os sindicatos alcançaram, diversas empresas passaram a dar maior atenção a área de administração de pessoas, pois devido as reivindicações em relação as condições do trabalho, as empresas começaram a preocupar-se mais com qualidade de vida de seus funcionários. (GIL,1994)

Começa então surgirem estudos para melhor atender as condições de trabalhos dos empregados, porém não se sabe ao certo como o termo QTV surgiu.

De acordo com Rodrigues (2011), a QTV teve sua origem na Inglaterra na década de 50, onde Eric Trist juntamente com seus colaboradores desenvolveram diversos trabalhos no Tavistock Institute. Ainda segundo o autor, os estudos de Eric Trist eram voltados em um modelo macro para agrupar o trinômio indivíduo/trabalho/organização. Seus trabalhos eram voltados para a satisfação dos indivíduos no trabalho, sendo o termo QVT originado de seus trabalhos, que tinham como premissa, a abordagem sócio técnica.

Apesar de sua origem ser da década de 50, foi somente na década de 70 que a expressão 344
Qualidade de vida no trabalho foi utilizada publicamente, sendo o responsável o professor Luis Davis (UCLA, Los Angeles)

A partir de então, outros autores surgiram e se aprofundaram no tema, como Richard Walton (1973), Hackman e Oldham (1975), Westley (1979), Davis e Werther (1983). É importante ressaltar que a maioria dos autores sobre a QVT desenvolveram seus trabalhos a partir da década de 70, onde ocorreu uma crise energética que atingiu os países ocidentais e principalmente os Estados Unidos. Na época, a QVT foi deixada de lado pelas organizações, que tinham seus esforços dedicados para a manutenção e sobrevivência no mercado, sendo que os interesses dos trabalhadores passaram para o segundo plano, voltando a ser discutidos em 1979, ressurgindo assim o termo QVT nas organizações privadas.

Para o desenvolvimento deste trabalho, foi utilizado o Modelo de QVT proposto por Richard Walton. Walton (1973), afirma que a QVT deve ser entendida como além dos atos legislativos que visam proteger os direitos dos trabalhadores, mas também que visa atender as expectativas e aspirações humanas, além da responsabilidade social da empresa. Para tanto, o autor definiu um modelo de QVT que é composto por oito categorias: compensação justa e

adequada; condições de trabalho; oportunidade para uso e desenvolvimento das capacidades; oportunidade de crescimento; Integração social na organização; constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida; e relevância social. Essas categorias apresentadas, são definidas como critérios, e não estão dispostos em ordem de prioridades, o que permite a mesma atribuição de importância na definição da QVT.

CATEGORIAS DE QVT	VARIÁVEIS DE QVT
1. Compensação justa e adequada	Equilíbrio entre salário e trabalho; Equilíbrio salarial com o mercado; Equidade externa dos benefícios; Equidade salarial interna; Benefícios extras.
2. Condições de trabalho	Jornada de trabalho semanal; Carga de trabalho adequada à capacidade física do trabalhador; Ambiente físico seguro e saudável; Ambiente salubre.
3. Oportunidades para uso e desenvolvimento das capacidades	Autonomia; Informação sobre o processo total de trabalho; Retro informação (feedback) Importância das tarefas; Uso de múltiplas capacidades e habilidades.
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Crescimento profissional; Segurança no emprego; Treinamentos e cursos; Incentivo aos estudos.
5. Integração social na organização	Discriminação; Igualdade de oportunidades; Relacionamento interpessoal; Valorização das ideias; Clima do ambiente de trabalho (em relação aos colegas).
6. Constitucionalismo na organização	Direitos do trabalhador; Liberdade de expressão; Respeito à individualidade; Regras pré-estabelecidas e divulgadas.
7. Trabalho e espaço total de vida	Horário de trabalho e descanso; Possibilidade de lazer; Influência sobre a rotina familiar.
8. A relevância social do trabalho na vida	Orgulho do trabalho; Imagem da organização; Qualidade dos produtos oferecidos; Responsabilidade social da organização; Política de recursos humanos.

Quadro 1 – Categorias e variáveis da QVT Fonte: Adaptado de Walton, 1973

Analisando o quadro 1, podemos perceber que o modelo proposto por Richard Walton (1973), é o que apresenta várias categorias ou dimensões, sendo este considerado o modelo mais completo para identificar a QVT por enfatizar o trabalho como um todo. Pedroso e Pillati (2010),

afirmam que mesmo o modelo de Walton já possui mais de quatro décadas e ainda continua sendo o mais utilizado em pesquisas de QVT.

Por abranger diversas categorias e aspectos relevantes que envolvem a atividade policial, este modelo foi escolhido por permitir um melhor diagnóstico da satisfação dos policiais militares. Dessa forma, cada pergunta do questionário remete a uma das variáveis modelo e que após agrupadas e tabuladas, contribuem para formar um índice específico de satisfação, podendo ser assim melhor estudado.

3 METODOLOGIA

3.1 Classificação do estudo

O presente estudo será classificado quanto à natureza, quanto à abordagem, quanto aos objetivos e quanto aos procedimentos técnicos.

Quanto a natureza, a pesquisa se classificam como básica, que segundo Gil (1999), é um tipo de pesquisa que procura gerar e desenvolver conhecimentos para o avanço da ciência, porém sem preocupação direta com sua aplicação prática.

Quanto a abordagem, o estudo classificam-se como quantitativa e qualitativa. Segundo Oliveira (2007), a abordagem quantitativa permite quantificar opiniões através da coleta de informações, onde pode-se utilizar técnicas estatísticas simples e até as mais complexas. Já segundo Creswell (2010) define a abordagem qualitativa como aquela utilizada para explorar e entender o significado que determinados indivíduos ou grupos atribuem a um problema, seja ele social ou humano.

Quanto ao objetivo, a pesquisa classifica-se com exploratória, que procura proporcionar uma maior familiaridade com o problema estudado, principalmente através de pesquisa bibliográfica ou estudo de caso, ou ainda, através de entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema estudado. Segundo Vergara (2004) a pesquisa exploratória é realizada em determinada área na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado.

Quanto aos procedimentos técnicos o estudo se classificará como pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo. A pesquisa bibliográfica permitiu a busca e leitura de diversas obras dos mais renomados autores sobre a temática da qualidade de vida no trabalho, sendo que tal busca englobou livros e artigos científicos, além de revistas especializadas na área de administração.

De acordo com Oliveira (2007), a pesquisa bibliográfica é um estudo e análise de diversos matérias como livros, documentos, periódicos, artigos científicos etc., ou seja, todo o material que possa proporcionar aos pesquisadores subsídios para adquirir conhecimento acerca do tema pesquisado.

3.2 Universo amostral

Gil (1999), define o universo amostral como o conjunto de elementos que possuem características semelhantes. Já Lakatos (2002), entendem o universo amostral ou população como um conjunto de seres, animados ou não, que apresentam pelo menos uma característica comum.

O universo desta pesquisa foi delimitado por acessibilidade aos sujeitos pesquisados, um grupo de 145 policiais pertencentes a 8ª Companhia Independente de Polícia Militar do Estado do Paraná, desempenhando atividades operacionais e administrativas.

Foi definida uma amostra probabilística deste grupo de policiais, através de uma calculadora amostral on line. Para efeito de pesquisa e cálculo probabilístico, foi estipulado um erro amostral de 5%, considerando o efetivo que estava de licença médica ou de férias. Dos 145 policiais, 109 responderam o questionário de coleta de dados, o que resultou em um nível de confiança de 95% para a pesquisa.

3.3 Coleta de dados

De acordo com Vergara (2009), “o questionário é um método de coletar dados no campo, de interagir com o campo composto por uma série ordenada de questões a respeito de variáveis e situações que o pesquisador deseja investigar”.

Os dados desta pesquisa foram coletados no período de 04 de novembro à 29 de novembro de 2019, através de 01 (um) questionário, contendo dois grupos de questões: Um para coletar informações sobre o perfil sócio demográfico dos policiais pesquisados e, outro, de Timossi (2008) com base no modelo de Walton (1973), abordando os grupos de indicadores de qualidade de vida no trabalho, divididos em 8 critérios: Compensação justa e adequada; segurança e saúde nas condições de trabalho; oportunidade imediata para uso e desenvolvimento da capacidade humana; oportunidade de crescimento e segurança no trabalho; integração social na organização; constitucionalismo; o trabalho e o espaço total da vida; relevância social do trabalho na vida.

O questionário foi disponibilizado para todo o efetivo de policiais nos pelotões e destacamentos da 8ª Companhia Independente de Polícia Militar do Estado do Paraná.

3.4 Análise e interpretação de dados

Após coletados todos os dados para o desenvolvimento da pesquisa, foram tabulados em planilhas *Excel*, em seguida foram interpretados e analisados de modo a permitir identificar o nível de qualidade de vida no trabalho na percepção dos policiais militares pesquisados.

Segundo Gil (1999), a fase de análise e interpretação dos dados coletados na pesquisa, permite ao pesquisador organizar os dados de maneira objetivas e sumariada, possibilitando o fornecimento de resposta ao problema proposta para a investigação.

Os dados coletados foram apresentados em tabelas para uma melhor representação das percepções dos pesquisados sobre os grupos de indicadores de qualidade de vida no trabalho, em cada um dos 08 critérios do modelo de QVT proposto por Walton (1973).

4. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Características				
Gênero	1º Pelotão	2º Pelotão	3º Pelotão	Total CIA
Masculino	94%	99%	95%	88%
Feminino	6%	1%	5%	12%
Faixa etária				
19 a 25 anos	7%	4%	15%	8%
26 a 30 anos	40%	23%	56%	40%
31 a 35 anos	9%	23%	6%	12%
36 a 40 anos	23%	21%	6%	17%
41 ou mais	21%	29%	17%	23%
Estado civil				
Solteiro	32%	18%	23%	27%
Casado	59%	71%	59%	61%
Divorciado	6%	1%	2%	8%
Outro	3%	10%	16%	4%
Grau de escolaridade				
Ensino médio completo	32%	38%	27%	28%
Ensino superior incompleto	30%	17%	37%	32%
Ensino superior completo	38%	45%	36%	40%
Tempo de trabalho na corporação				
1 a 5 anos	25%	13%	21%	21%
5 a 10 anos	27%	25%	53%	37%
10 a 15 anos	12%	20%	12%	16%
15 a 20 anos	21%	21%	8%	15%
20 anos ou mais	15%	21%	6%	11%

Tabela 1 – Resultados da pesquisa sócio-demográfica.

Conforme a tabela 1 pode-se observar que a maioria dos policiais militares pesquisados é do gênero masculino com 88%. Já referente à faixa etária, grande parte do efetivo da companhia encontra-se entre 26 a 30 anos, representando 40%. Quanto ao estado civil mais da metade estão

casados com índice de 61%. Em relação à escolaridade 40% possui ensino médio completo, porém, destaca-se que grande parte do efetivo vem aprimorando sua qualificação, sendo que somados 72% do efetivo possuem ensino superior completo ou incompleto. Em relação ao tempo de trabalho na organização 58% têm menos de 10 anos de trabalho na corporação.

Através da pesquisa, pode-se levantar o perfil sociodemográfico dos integrantes da 8ª CIPM e desta forma destacar a quantidade de policiais militares femininas que fazem parte desta unidade policial militar. Este fato chama a atenção e merece destaque devido à instituição PMPR ser predominantemente masculina, porém o número de mulheres vem crescendo a cada novo concurso, e assim as mulheres vão ganhando mais espaço no mercado de trabalho, inclusive em profissões predominantemente masculina.

Em relação à escolaridade, foi identificado que 72% dos policiais estão cursando ou já concluíram o ensino superior, percentual expressivo e que conseqüentemente melhora o nível intelectual destes profissionais. Porém, a falta de valorização, faz com que os militares buscam novas áreas onde seu estudo seja realmente valorizado, fazendo da PMPR, um “trampolim” para galgar novas profissões, principalmente na carreira pública. Esta falta de valorização remete a um descontentamento dos militares em continuar nas fileiras da corporação, o que conseqüentemente reflete em uma desmotivação no desempenhar de suas atividades ao longo dos anos.

Nível Critério	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem insatisfeito / nem satisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
Compensação justa e adequada	29%	35%	20%	15%	1%
Condição de trabalho e segurança	23%	40%	22%	15%	1%
Utilização e desenvolvimento das capacidades	5%	27%	33%	34%	1%
Oportunidade de crescimento	31%	33%	24%	10%	2%
Integração social na organização	4%	12%	30%	47%	7%
Constitucionalismo	25%	32%	30%	12%	1%
O trabalho e o espaço total de vida	19%	34%	27%	19%	1%
Relevância social no trabalho	6%	15%	22%	42%	15%

Tabela 2 – níveis de satisfação.

CONCLUSÃO

Esta pesquisa abordou o tema qualidade de vida no trabalho na perspectiva dos policiais militares integrantes da 8ª Companhia Independente de Polícia Militar do Estado do Paraná.

A qualidade de vida no trabalho (QVT), vem a muito tempo sendo discutida nas grandes organizações, tomando grande força na década de 70 e 80, com diversos estudos relacionados a identificação da QVT e como seus resultados podem auxiliar as organizações a buscarem seus resultados e melhorando a qualidade de vida de seus funcionários.

Para a realização deste estudo, foi utilizado como base o modelo de QVT proposto por Richard Walton (1973), adaptado por Timossi (2009). A pesquisa buscou analisar a percepção dos policiais militares da 8ª CIPM, em relação a existência de indicadores de QVT bem como levantar os fatores que afetam direta ou indiretamente a segurança pública. Depois de finalizado a coleta e análise dos dados, foi possível analisar os 8 critérios proposto por Walton (1973) em seu modelo, sendo constatado que o nível de QVT encontra-se insatisfatória.

Ao longo da análise, foi possível identificar que os critérios que tiveram maior índice de satisfação foram: “Relevância Social”, o que indica que os policiais militares sentem orgulho de pertencerem à Companhia estuda bem de integrarem a PMPR; “Integração Social”, onde é possível identificar o apoio mútuo em senso comunitário dos policiais militares, sendo a barreira do preconceito vencida na instituição, não somente referente à cor e raça, mas também em relação ao sexo, com o aumento do número de mulheres na corporação, que historicamente tem predominância masculina.

Já os critérios como “Compensação justa e adequada”, “Condições de trabalho”, “Oportunidades”, “Constitucionalismo” e “Trabalho e Vida”, apresentam índices insatisfatórios.

O critério de compensação justa e adequada ao lado do critério oportunidade foram os que obtiverem os menores índices de QVT. O descontentamento do militar estadual com sua remuneração refere-se, principalmente no risco de sua profissão e a sua valorização em relação a outros profissionais. A partir do momento em que o militar ingressa na corporação, faz um juramento de defender a sociedade com o sacrificio da própria vida, e por colocar sua vida em risco todos os dias que está de serviço, o militar necessita receber uma compensação adequada para desenvolver sua profissão com maior vigor e presteza. Atualmente a Polícia Militar do Paraná é a sétima colocada em um ranking de remuneração entre as polícias militares do Brasil,

estando atrás de Estados de menor participação no cenário nacional e com menor Produto Interno Bruto, o que demonstra que não há uma equidade em relação aos militares no Brasil nem uma valorização destes profissionais no Estado. Ao ser comparado com a Polícia Civil, a disparidade é mais nítida, tanto dentro do Estado quanto a nível Brasil, onde é possível perceber que a Polícia Militar de certa forma foi deixada de lado pelos governantes nos últimos anos. Além da disparidade na remuneração, outro fator que ajudou a puxar o índice para baixo foi a falta de reajuste salarial, uma vez que os servidores têm seus proventos reajustados pelo índice da inflação acumulada anual, nos últimos anos esse reajuste não veio, fazendo com que os servidores perdessem consideravelmente seu poder de compra.

Outro fator que gera um destacamento entre os militares está relacionado com o critério de oportunidades. Um dos motivos é que na PMPR, as praças, que são a maioria do efetivo e dessa forma executam a atividade de policiamento ostensivo e assim estão diretamente em contato com a sociedade, após muita luta conquistaram a tão sonhada carreira automática. Mas nem tudo são flores, uma vez que com o advento da lei de progressão, o quadro de acesso adotou os critérios de antiguidade e merecimento, porém como as vagas são limitadas e a quantidade de polícias no primeiro patamar da corporação, faz com que o quadro fique travado e não haja vacância, pois em um primeiro momento, a lei acabou beneficiando os polícias com mais tempo de corporação, alguns inclusive com direito a se aposentar, motivando estes mas desmotivando os mais novos, que ficam mais distantes da tão sonhada promoção e progressão na carreira. Como a quantidade de vaga ofertada é baixa em relação ao número de policiais, muitos permanecem por muito tempo na graduação em que se encontram, principalmente como soldado. Dessa maneira, o militar busca sua valorização profissional em outras áreas, principalmente em outras carreiras públicas, o que aumenta o índice de evasão do militar, gerando alto custo para o Estado para treinar novos policiais. Todo profissional almeja alcançar o crescimento profissional, com o militar não é diferente, porém a falta da perspectiva de ascensão na carreira desmotiva estes profissionais, principalmente os mais novos de corporação, o que reflete no atendimento a sociedade.

Além de tudo, a falta de valorização das praças que buscam se especializar em diversas áreas através de cursos superiores, como Direito, Administração e Computação, desmotiva a praça a permanecer na corporação, pois esta não lhe dá nenhuma recompensa para isto. Com a construção de um plano de carreira que levasse em consideração sua área de qualificação, essa questão poderia ser resolvida, pois com a valorização dos profissionais que buscarem se

aperfeiçoar, quem ganha é a corporação e a sociedade como um todo. Assim, com mais policiais com cursos superiores, o nível de conhecimento e intelectual será elevado, o que permite um melhor atendimento para toda a sociedade, pois com o profissionalismo dos militares, determinadas falhas e erros deixarão de ser cometidos, e assim, o serviço à sociedade será prestado com maior qualidade. Indubitavelmente que servidores motivados produzem mais. Existindo um estímulo para a permanência na corporação através de um plano de carreira justo e com critérios bem definidos, permitirá ao policial ficar mais tempo na corporação, havendo assim, diminuição nos problemas de falta de efetivo e desfalques pela evasão constante destes militares para outras carreiras.

Já o critério de constitucionalismo, também se encontra em nível insatisfatório, porém tem suas peculiaridades devido a atividade policial militar ter seus regramentos estabelecidos em lei específica, diferente de outros profissionais que são regidos pela CLT (Consolidação das leis trabalhistas). Assim, ao comparar as legislações, pode-se perceber uma disparidade, principalmente na questão da carga horaria trabalhada, onde o policial militar trabalha ao longo da semana, mais horas que os trabalhadores regidos pela CLT. Dessa forma, devido ao excesso da carga horaria, e considerando a atividade de alto risco em que o policial deve estar sempre alerta as mais diversas atitudes, isso lhe causa um desgaste físico, emocional e psicológico. Conseqüentemente, o critério de qualidade e vida, também apresenta um índice baixo em decorrência deste fator, pois devido à grande carga horaria de trabalho, o militar chega a sua casa exausto, e assim, deixa de aproveitar momentos de lazer com sua família para poder descansar e dessa maneira estar pronto para sua próxima escala.

Deste modo, o policial deixa de curtir momentos marcantes com sua família e parentes para descansar, pois sabe que qualquer descuido em seu serviço pode lhe custar a sua vida ou de terceiros. Além disso, a vedação quanto ao direito de greve e sindicalização, deixa os policiais de mãos atadas para lutarem por seus direitos.

Outro fator que foi identificado e tem relação direta com o índice insatisfatório da qualidade de vida, são as condições de trabalho. Por relacionar condições como cansaço e condições físicas do ambiente de trabalho, é possível identificar a insatisfação do militar quanto a este critério. O cansaço decorrente da jornada de trabalho, que atinge principalmente os militares que trabalham no serviço operacional, e cumprem escalas diuturnamente, deixando estes profissionais fadigados, contribuindo para o desgaste físico, mental e psicológico ao longo do turno de serviço. Além disso, alguns lugares não tem uma estrutura necessária e suficiente

para atender a atividade militar. Em determinados casos, os imóveis utilizados são alugados e ou cedidos pelas prefeituras, e dessa forma, por não serem projetados e construídos com a finalidade de alocar uma unidade militar, necessitam de melhorias, porém a verba repassada por período trimestral através do Fundo Rotativo, não é suficiente, e muitas vezes esta verba vem com destinação certa, como exemplo para custear alimentação, não sendo suficiente para realizar melhorias no ambiente de trabalho. Em relação à tecnologia, a polícia militar tem muito a desenvolver esse quesito, ficando atrás de muitas forças policiais. A falta de uma tecnologia embarcada na viatura e um sistema integrado com as demais polícias de outros estados, retardada, de certa maneira, a ação da polícia militar devido às informações não serem integradas e pelo militar não ter acesso rápido a elas na rua. Além disso, a falta de um armamento novo e de grande poder de fogo, para fazer frente, principalmente ao crime organizado, traz consequência direta na segurança do policial militar que enfrenta esses grupos com uma disparidade tremenda em relação ao armamento.

É claro e evidente que ao se comparar uma organização policial militar ou com organizações, poderá se perceber uma grande disparidade no que tange o estudo sobre a QVT. O fato é que o tema qualidade de vida no trabalho aplicado a organização militar é muito recente, enquanto em outras organizações a temática vindo sendo estudada e aplicada ao longo dos anos. Contudo, esta pesquisa e outras futuras poderão proporcionar aos comandantes, seja de nível OPM, CRPM e até mesmo o Comando Geral, subsídios para proporcionar aos policiais militares um modelo de gestão de pessoas que esteja voltado para a necessidade desses policiais, podendo aumentar sua motivação, sua qualidade de vida, e assim, fazer com que este permaneça por mais tempo nas fileiras da corporação.

Não obstante, o objetivo principal desta pesquisa, que era de analisar as percepções dos policiais militares integrantes do efetivo da 8ª Companhia Independente de Polícia Militar (8ªCIPM) segundo o modelo proposto por Walton (1973), bem como levantar como esses fatores afetam a segurança pública, foi alcançado, sendo possível identificar os critérios que estão com índices baixos que acarretaram em um nível de insatisfação em relação à QVT, o que permite ao comandante da unidade, buscar juntamente com seus comandados, melhorar os aspectos insatisfatórios e desenvolver um modelo de gestão que atente para a qualidade de vida no trabalho do policial militar.

No gráfico 1, podemos observar o nível de satisfação total apresentada em cada critério estabelecido por Walton (1973), sendo os valores apresentados em uma escala centesimal. Este

gráfico procura demonstrar a participação de cada critério estabelecido pelo autor e seu resultado, permitindo assim chegar a um índice de qualidade de vida no trabalho.

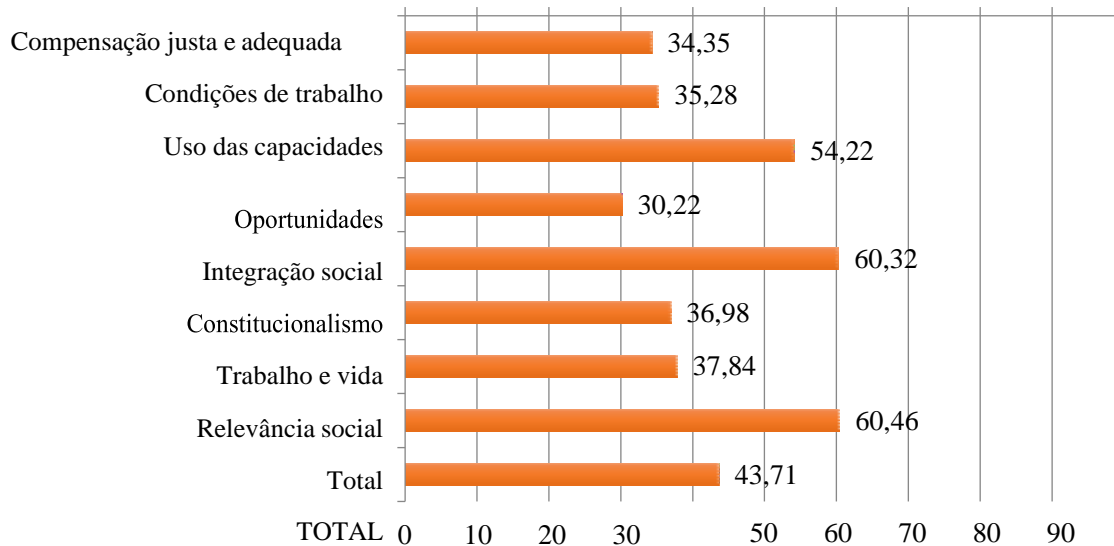


Gráfico 1 - Nível de satisfação com indicadores de QVT

Através dos resultados obtidos através do questionário, podemos ver através do gráfico 1, que a média geral dos critérios foi de 43,71%, ou seja, como este índice está abaixo dos 50%, podemos classificar a QVT neste estudo como insatisfatória.

354

Os critérios que apresentaram maior índice de satisfação foram “Relevância social” com 60,46%, “Integração social”, com 60,32% e “Uso das capacidades”, com 54,22%. Já os piores índices foram em relação as “Oportunidades” com 30,22%, “Compensação justa e adequada” com 34,35%, “Condições de trabalho” com 35,28%, Constitucionalismo com 36,98%, e “Trabalho e vida” com 37,84%.

Desta maneira, é nítida que em relação à qualidade de vida no trabalho, a 8ª CIPM caminha a paços curtos para proporcionar ao militar maior qualidade no desempenhar de suas funções e que tais fatores afetam diretamente a segurança pública, uma vez que desmotivado, o policial não desempenha seu papel com máxima dedicação, o que reflete diretamente no atendimento da sociedade. Assim, ao identificar os aspectos com menores indices de satisfação e os que já se encontram em um nível considerável, pode-se desenvolver melhorias que viabilizem uma mudança gradual e continua nos critérios abordados, para que desta maneira, o militar possa exercer sua atividade com maior vigor e conseqüentemente aumentar a qualidade do atendimento à sociedade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DAS ENTIDADES REPRESENTATIVAS DOS MILITARES ESTADUAIS DO BRASIL. **Salário dos policiais brasileiros em 2015**. Disponível em <<http://anermb.com.br/?p=840>>. Acesso em 12 de outubro de 2019.

ASSOCIAÇÃO INTERNACIONAL DE GERENCIAMENTO DE ESTRESSE – ISMA. **Stress nas organizações**. Disponível em: <<http://www.ismabrasil.com.br>>. Acesso em: 13 de outubro de 2019.

Braverman, Harry. **Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century**, 1974

CARVALHO, Ana Cristina Marques de, SOUZA, Leonardo Pellegrino de. **Ativos intangíveis ou capital intelectual: discussões da contradição na literatura e proposta para sua avaliação**. Em: Prespect. Cienc. Inf., Belo Horizonte, v.4, n.1, p.73-83, jan./jun. 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

COSTA, M.; JUNIOR, H. A.; OLIVEIRA, J.; MAIA, E. Estresse: Diagnóstico dos Policiais Militares em uma Cidade Brasileira. **Revista Panamericana de Saúde Pública**, p. 217- 222, 2007.

CRESWELL, J. W. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. 2 ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

GIL, Antônio Carlos. **Administração de Recursos Humanos: um enfoque profissional**. São Paulo: Atlas, 1994.

Métodos e Técnicas de Pesquisa Social. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007

HACKMAN, J. N.; OLDHAM, G. R. **Development of the job diagnostic survey** IN: Journal of Applied Psychology, s.l., v. 60. n. 2. p.159-170, 1975.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2002.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; ARELLANO, Eliete Bernal. **Qualidade de vida no trabalho**. In: FLEURY, Maria Tereza Leme (Coord). **As pessoas na organização**. 7. ed. São Paulo: Gente, 2003. p. 295-306.

MAYO, Elton. **The human problems of an industrial civilization**. New York: The Macmillan Company, 1933.

Mintzberg, Henry (ed.) (1989). **Mintzberg on Management** (New York, New York: The Free Press

NEWSTROM, John W. e DAVIS, Keith. **Comportamento Humano no Trabalho: uma abordagem organizacional**. São Paulo: Pioneira Thomson, 2001. OLIVEIRA, M. M. **Como fazer pesquisa qualitativa**. Petrópolis: Vozes, 2007.

OWEN, Robert. **Robert Owen Museum**. Disponível em: <<http://robert-owen-museum.org.uk>>. Acesso em 29 de outubro de 2019.

PEDROSO, B.; PILATTI, L.A. **Revisão Literária dos Modelos Clássicos de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho: um Debate Necessário** v.1. Ed. Campinas, 2010, p.197-206.

PESSANHA, J. Um Fardo Peculiar de Agentes da Segurança Pública. **Serviço Social e Realidade**. França, v. 18, p. 279-305, 2009.

POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DO PARANÁ, **8ª Companhia Independente de Polícia Militar** - região de atuação. Disponível em:<<http://www.pmpr.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=1325>>. Acesso em 18 de dezembro de 2019.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 7. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial. 11. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2007.

356

Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial. 13 ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2011.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**, 5 Edição, São Paulo, Editora Atlas S.A. - 2004.

WALTON, Richard E. **Quality of Working Life: What is it?** Sloan Management Review, 15, 1, pp. 11-21, 1973

WERTHER , W.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw Hill, 1983.

WESTLEY, W. A. **Problems and solutions in the quality of working life**. Humans Relations, v. 32, n. 2, p. 111-123, 1979.