

**FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS
INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCAÇÃO
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA**

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS POLICIAIS
MILITARES DO ESTADO DE GOIÁS LOTADOS NO 4º BATALHÃO
DA POLÍCIA MILITAR DE ANÁPOLIS**

**AMANDA NEVES ABDALA
MARCOS FERREIRA DA SILVA**

**ANÁPOLIS
2012**

**AMANDA NEVES ABDALA
MARCOS FERREIRA DA SILVA**

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS POLICIAIS MILITARES
DO ESTADO DE GOIÁS LOTADOS NO 4º BATALHÃO DA POLÍCIA MILITAR DE
ANÁPOLIS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação da Faculdade Católica de Anápolis para obtenção do título de Especialista em Gestão Pública sob orientação do Prof. Wilton Alves Ferreira Júnior.

ANÁPOLIS
2012

**AMANDA NEVES ABDALA
MARCOS FERREIRA DA SILVA**

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS POLICIAIS MILITARES
DO ESTADO DE GOIÁS LOTADOS NO 4º BATALHÃO DA POLÍCIA MILITAR DE
ANÁPOLIS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do Curso de Especialização Gestão Pública da Faculdade Católica de Anápolis como requisito para obtenção do título de Especialista.

Anápolis-GO, 13 de agosto de 2012.

APROVADA EM: 13/08/2012 NOTA 9,6

BANCA EXAMINADORA

Orientador
Prof. Esp. Wilton Alves Ferreira Júnior

Convidada
Prof^a. Ms. Marisa Roveda

Convidada
Prof^a. Esp. Aracelly Loures Rangel

RESUMO

O presente trabalho monográfico tem por finalidade realizar um estudo sobre a Qualidade de Vida no Trabalho dos Policiais Militares de Goiás lotados no 4º Batalhão de Anápolis. No primeiro capítulo, é feita uma abordagem sobre o conceito de qualidade, como também é feita a exposição da origem do termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e os conceitos de renomados autores. Em seguida é apresentado o histórico da Polícia Militar de Goiás, com a missão e visão, e também, o histórico do Quarto Batalhão da Polícia Militar de Anápolis. Finalmente, no terceiro capítulo é apresentado o tipo de pesquisa, o universo, a forma de coleta de dados, o tratamento de dados, as dificuldades do método e os aspectos éticos da pesquisa, além da análise e avaliação dos resultados da pesquisa. A conclusão alcançada é que para aumentar a QVT dos respondentes será necessária a adoção de determinadas medidas, citadas no fim do trabalho.

Palavras-chave: Qualidade de vida no Trabalho. Policiais Militares. Quarto Batalhão.

ABSTRACT

The present monographic work has for purpose to carry through a study on the Quality of Life in the Work of the Military Policemen of Goiás crowded in 4° Battalion of Anápolis. In the first chapter, a boarding on the quality concept is made, as well as Quality of Life in Work (QVT) and the concepts of famous authors is made the exposition of the origin of the term. After that the description of the Military Policy of Goiás is presented, with the mission and vision, and also, the description of the Room Battalion of the Military Policy of Anápolis. Finally, in the third chapter the type of research is presented, the universe, the form of collection of data, the data handling, the difficulties of the method and the ethical aspects of the research, beyond the analysis and evaluation of the results of the research. The reached conclusion is that to increase the QVT of the measured determined respondents the adoption will be necessary of, cited in the end of the work.

Keywords: Quality of life at work. Military Police. Fourth Battalion.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Divisão da Polícia Militar de Goiás	13
Gráfico 1 – Sexo dos respondentes	16
Gráfico 2 – Faixa Etária	17
Gráfico 3 – Grau de escolaridade	18
Gráfico 4 – Renda Mensal	19
Gráfico 5 – Há quanto tempo trabalha na Polícia Militar de Goiás	21
Gráfico 6 – Como se sente em relação ao trabalho	22
Gráfico 7 – Fator que impulsionou o ingresso na Polícia Militar de Goiás	23
Gráfico 8 – Jornada de trabalho.....	24
Gráfico 9 – Escala de trabalho	25
Gráfico 10 – Como se considera no local do trabalho	26
Gráfico 11 – Relacionamento com as pessoas da equipe	27
Gráfico 12 – Opinião acerca do treinamento da Polícia Militar	28
Gráfico 13 – Se insatisfeito, o que pode ser melhorado.....	29
Gráfico 14 – Condições que a PM GO oferece para desempenhar trabalho	30
Gráfico 15 – Desenvolveu alguma doença em função do trabalho	31
Gráfico 16 – Doenças desenvolvidas em função do trabalho que exerce.....	32
Gráfico 17 – Como considera a saúde.....	35
Gráfico 18 – Uso de remédio controlado.....	35
Gráfico 19 – Interferência do trabalho no tempo de lazer	36
Gráfico 20 – Exerce outra atividade extrarremunerada.....	37

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Definições da ideia de qualidade	03
Quadro 2 - Evolução do Conceito de QVT	04
Quadro 3 – Categorias conceituais de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).....	09
Quadro 4 – Subsídio dos oficiais e das praças da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar	20
Quadro 5 – Exemplo da escala 12 por 24 e 12 por 72.....	25

LISTA DE SIGLAS

BG – Boletim Geral

BPM - Batalhão de Polícia Militar

CISPM - Centro de Saúde Integral do Policial Militar

CPI - Comando de Policiamento do Interior

CPM - Comando de Policiamento da Capital

CRPM - Comando Regional de Polícia Militar

PEC - Proposta de Emenda à Constituição

PMGO – Polícia Militar do Estado de Goiás

POP – Programa Operacional Padrão

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	01
CAPÍTULO 1 – DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	02
1.1 CONCEITO DE QUALIDADE.....	02
1.2 ORIGEM DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	04
1.3 CONCEITOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	06
CAPÍTULO 2 – DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS	11
2.1 HISTÓRICO DA POLÍCIA MILITAR DE GOIÁS.....	11
2.2 MISSÃO.....	13
2.3 VISÃO.....	13
2.4 QUARTO BATALHÃO DA POLÍCIA MILITAR DE ANÁPOLIS.....	14
CAPÍTULO 3 – DA PESQUISA E RESULTADOS	15
3.1 TIPO DE PESQUISA.....	15
3.2 ASPECTOS ÉTICOS DA PESQUISA.....	16
3.3 ANÁLISE E AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS.....	16
3.3.1 Sexo dos respondentes	16
3.3.2 Faixa etária dos respondentes	17
3.3.3 Grau de escolaridade	18
3.3.4 Renda mensal	19
3.3.5 Tempo que trabalha na PMGO	21
3.3.6 Como se sente em relação ao trabalho	22
3.3.7 Fator que impulsionou o ingresso na PMGO	23
3.3.8 Jornada de trabalho	24
3.3.9 Escala de trabalho	25
3.3.10 Como se considera no local de trabalho	26
3.3.11 Relacionamento com as pessoas da equipe	27
3.3.12 Treinamento dos policiais militares	28
3.3.13 Se insatisfeito, o que pode ser melhorado	29
3.3.14 Condições de trabalho	30
3.3.15 Desenvolveu alguma doença em função do trabalho	31
3.3.16 Doenças desenvolvidas em função do trabalho que exerce	32
3.3.17 Como considera a própria saúde	35
3.3.18 Uso de remédio controlado	35
3.3.19 Interferência do trabalho no tempo de lazer	36
3.3.20 Exerce outra atividade extrarremunerada	37
CONCLUSÃO	39
RECOMENDAÇÕES/SUGESTÕES	41
REFERÊNCIAS	42
APÊNDICES	45

INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) procura identificar, eliminar ou minimizar todos os tipos de riscos ocupacionais. Isso envolve desde a segurança do ambiente físico, até o controle do esforço físico e mental requerido para cada atividade, bem como a forma de gerenciar situações de crise, que comprometam a capacidade de manter salários e empregos.

Nesse sentido, este trabalho se justifica porque, apesar de a Polícia Militar do Estado de Goiás proporcionar serviço de segurança à população Anapolina, há reclamações com relação à satisfação dos serviços prestados.

Entretanto, pouco se fala na qualidade de vida no trabalho dos servidores Policiais Militares, o que, de certa forma, influencia na prestação dos serviços. Desta forma, pretende o presente estudo colaborar, mesmo que de forma modesta, para uma compreensão melhor acerca da análise da qualidade de vida no trabalho dos Policiais Militares do 4º Batalhão da Polícia Militar de Anápolis, com observações doutrinárias e aplicação de pesquisa de campo.

Desta maneira, o objetivo deste trabalho foi realizar um estudo detalhado sobre a Qualidade de Vida dos Policiais Militares de Goiás, lotados no Quarto Batalhão de Anápolis.

Para análise do assunto, em busca de uma conclusão, o primeiro capítulo aborda sobre o conceito de qualidade, como também, são analisadas a origem do termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e os conceitos formulados por renomados autores. No segundo capítulo é apresentado o histórico da Polícia Militar de Goiás, com a missão e visão e também, o histórico do Quarto Batalhão da Batalhão da Polícia Militar de Anápolis. No terceiro e último capítulo é apresentado o tipo de pesquisa, o universo, a forma de coleta de dados, o tratamento de dados, as dificuldades do método e os aspectos éticos da pesquisa e tem-se a análise e avaliação dos resultados da pesquisa.

CAPÍTULO I – DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Ao longo da história, nota-se que o trabalho constitui-se em um importante fator para determinar a forma de organização das sociedades, sendo o meio através do qual o homem constrói e altera o seu ambiente e a si mesmo.

Trabalhar na área de Segurança Pública e de Defesa Social é por si só, um grande risco à saúde do indivíduo, haja vista que são atividades consideradas “perigosas”.

O policial trabalha com as limitações humanas, trabalha no pico do estresse, e no desempenho de suas funções de cuidar e proteger, acaba sem ter quem cuide e o proteja. Entretanto, eles sofrem com as mesmas necessidades, os mesmos anseios e refletem os mesmos princípios e valores culturais da comunidade onde vivem. Os policiais levam uma vida profissional muito agitada, sofrem grandes pressões, vivem sempre nos seus limites, o que reflete em problemas profissionais, pessoais, sociais e principalmente de saúde, este último é responsável por desencadear os demais (VIANA, 2012).

Nesse sentido, convém descobrir o que vem a ser Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) para analisar a QVT dos Policiais Militares lotados no 4º Batalhão da Polícia Militar de Anápolis.

1.1 CONCEITO DE “QUALIDADE”

O termo qualidade tem sido um tema bastante abordado na sociedade contemporânea, é um termo de uso comum, não sendo possível identificar e delimitar seu significado com precisão. Muitos conceitos utilizados para sua definição são incorretos, podendo levar a gestão de qualidade adotar ações que podem gerar consequências extremamente sérias para as empresas. (PALANDINI, 2000).

A qualidade é, muitas vezes, empregada com o significado de excelência de um produto ou serviço. Dessa forma Oakland (1994, p. 15) define a qualidade com sendo “simplesmente o atendimento das exigências do cliente”. Partindo dessa premissa, são descritos alguns conceitos corretos e bem aceitos:

- “Qualidade é a adequação ao uso” Juran e Gryna (apud PALADINI,

2000, p. 27);

- “Qualidade é o grau de ajuste de um produto à demanda que pretende satisfazer” Jenkins (apud PALADINI, 2000, p. 27).

Há muitas definições para a ideia da qualidade, dessa forma, Maximiano (2005, p. 161) relata as mais importantes no quadro a seguir:

Quadro 1 – DEFINIÇÕES DA IDEIA DA QUALIDADE

EXCELÊNCIA	<ul style="list-style-type: none"> • O melhor que se pode fazer. O padrão mais elevado de desempenho em qualquer campo de atuação.
VALOR	<ul style="list-style-type: none"> • Qualidade como luxo. Maior número de atributos. Utilização de materiais ou serviços raros, que custam mais caro. • Valor é relativo e depende da percepção do cliente, seu poder aquisitivo e sua disposição para gastar.
ESPECIFICAÇÕES	<ul style="list-style-type: none"> • Qualidade planejada. Projeto do produto ou serviço. Definição de como o produto ou serviço deve ser.
CONFORMIDADE	<ul style="list-style-type: none"> • Grau de identidade entre o produto ou serviço e suas especificações.
REGULARIDADE	<ul style="list-style-type: none"> • Uniformidade. Produtos ou serviços idênticos.
ADEQUAÇÃO AO USO	<ul style="list-style-type: none"> • Qualidade de projetos e ausência de deficiências.

Fonte: Maximiano (2005, p. 161)

1.2 ORIGEM DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Segundo Rodrigues (1994, p.76), a qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência, com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem estar ao trabalhador na execução de sua tarefa.

A Qualidade de Vida no Trabalho faz com que a satisfação das necessidades individuais passe a ser alcançada no próprio ambiente de trabalho e tem sido uma preocupação do homem desde o início da sua existência. Historicamente exemplificando, os ensinamentos de Euclides (300 a.C.) de Alexandria sobre os princípios da geometria serviram de inspiração para a melhoria do método de trabalho dos agricultores à margem do Nilo, assim como a Lei das Alavancas, de Arquimedes, formulada em 287 a.C., veio a diminuir o esforço físico de muitos trabalhadores.(VASCONCELOS, 2001).

As iniciativas de QVT têm dois objetivos: de um lado, aumentar a produtividade e o desempenho, de outro, melhorar a QVT e a satisfação com o trabalho. Muitos autores supõem que os dois objetivos estão ligados: uma maneira direta de melhorar a produtividade seria a melhora das condições de satisfação com o trabalho, porém, a satisfação e a produtividade do trabalhador não seguem necessariamente trajetórias paralelas. Isto não significa que os dois objetivos sejam incompatíveis, nem que sejam totalmente independentes um do outro. Sob determinadas circunstâncias, melhorias nas condições de trabalho contribuirão para com a produtividade. Na verdade, a ideia de QVT é uma ideia dinâmica e que vem sendo permeada por evoluções processadas em diferentes campos. O Quadro 2 ilustra, de forma pragmática, a evolução desse conceito. (ROSA; PILLATI, 1999).

Quadro 2 – EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE QVT

CONCEPÇÃO EVOLUTIVA DA QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1. 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.
2. 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.

3. QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, método 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.
4. 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.
5. QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros organizacionais.
6. 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 ROSA; PILLATI, 1999.

Em face da situação criada pelo distanciamento do trabalhador em relação às suas novas atribuições no trabalho, vários pesquisadores como: Maslow, McGregor, Herzberg, Mayou, entre outros, buscaram conhecer as condições que favoreciam os trabalhadores a se identificarem com o trabalho. Dessa forma, os primeiros estudos de qualidade de vida no trabalho surgem não necessariamente como uma preocupação com os trabalhadores, mas, como um processo da necessidade de maiores níveis de produção. (OLIVEIRA, 2001).

A origem do termo qualidade de vida no trabalho pode ser compreendida segundo os ensinamentos de Bowditch e Buono (2002, p. 206):

Apresentado inicialmente no fim da década de 1960, o termo Qualidade de vida no Trabalho (QVT) foi utilizado para enfatizar a deficiência na qualidade de vida no local de trabalho. A ênfase original (aproximadamente, de 1969 a 1974) foi influenciada pela preocupação da sociedade norte-americana, genericamente afluenta, em relação aos efeitos do emprego na saúde e no bem-estar geral dos trabalhadores, e com as maneiras de se melhorar a experiência de uma pessoa no trabalho.

No século XX, muitos pesquisadores contribuíram para o estudo sobre a satisfação do indivíduo no trabalho. Entre eles destacamos Helton Mayo, cujas pesquisas, conforme Ferreira, Reis e Pereira (1999), Hampton (1991) e Rodrigues (1999), são altamente relevantes para o estudo do comportamento humano, da

motivação dos indivíduos para a obtenção das metas organizacionais e da Qualidade de Vida do Trabalhador, principalmente a partir das pesquisas e estudos efetuados na Western Electric Company (Hawthorne, Chicago) no início dos anos 20, que culminaram com a escola de Relações Humanas (VASCONCELOS, 2001).

1.3 CONCEITOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Com relação aos conceitos de QVT, há um grande número de conceituações e formas metodológicas para a abordagem em QVT, entretanto, independente do conceito adotado pelos diversos autores, é imprescindível dar ênfase no fato de que os conceitos não podem ser vistos de forma excludente ou limitados, mas de forma sistêmica e em constante interação.

Nesse sentido, Fernandes apud Almeida (2009) afirma que não há uma definição consensual a respeito de qualidade de vida no trabalho, mas sim várias correntes ou abordagens. Porém, esse tema está frequentemente associado à melhoria das condições físicas do servidor, programas de lazer, estilo de vida, instalações organizacionais adequadas, atendimento a reivindicações dos trabalhadores e ampliações do conjunto de benefícios. Entretanto, o atendimento a essas necessidades envolvem custos adicionais, o que já é obstáculo para a implantação de programas de qualidade de vida no trabalho.

Destarte, vários conceitos podem se encontrados na literatura sobre o tema Qualidade de Vida no Trabalho, nesse sentido França (1997, p. 80), descreve como:

Qualidade de vida no trabalho (QVT) é o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa.

A mesma pesquisadora esclarece que “a origem do conceito vem da medicina psicossomática que propõe uma visão integrada, holística do ser humano, em oposição à abordagem cartesiana que divide o ser humano em partes” (1997, p. 80). E França (1997, p. 80) conclui ao afirmar que:

No contexto do trabalho esta abordagem pode ser associada à ética da condição humana. Esta ética busca desde a identificação, eliminação, neutralização ou controle de riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico, padrões de relações de trabalho, carga física e mental requerida para cada atividade, implicações políticas e ideológicas, dinâmica da liderança empresarial e do poder formal até o significado do trabalho em si, relacionamento e satisfação no trabalho.

Limongi-França (2002) considera QVT como um conceito muito mais amplo e em razão disso, interdisciplinar, envolvendo a medicina, ergonomia, enfermagem, fisioterapia e a psicologia. Em razão disso, a QVT tem uma visão biopsicossocial, a qual revela a preocupação com o indivíduo como um todo e adota uma visão ampla e moderna do conceito de saúde.

O conceito de QVT atualmente envolve tanto os aspectos físicos como os fatores psicológicos do local de trabalho, sendo utilizada como indicador das experiências humanas no local de trabalho e responsável pela satisfação das pessoas que desempenham atividades dentro das empresas. Para que as organizações alcancem níveis elevados de produtividade e qualidade é necessário que existam pessoas motivadas desempenhando suas atividades, sendo recompensadas adequadamente (CHIAVENATO, 1999).

Ainda, de acordo com a doutrina de Chiavenato (1999), a Qualidade de Vida no Trabalho envolve uma série de fatores, são eles: a satisfação com o trabalho executado, as possibilidades de futuro na organização, o reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário percebido, o relacionamento humano dentro do grupo e da organização, os benefícios auferidos, o ambiente físico e psicológico de trabalho, a liberdade e responsabilidade de decidir e as possibilidades de participar.

Drucker (1981) conceitua qualidade de vida como avaliação qualitativa da qualidade relativa das condições de vida, incluindo-se atenção aos agentes poluidores, barulho, estética, complexidade etc. (LIMONGI-FRANÇA, 2002).

Ogata (2004) observa que há maior disposição para o trabalho, melhoria do clima interno, maior comprometimento, fidelidade à empresa e atração pelos benefícios quando os métodos de gestão incorporam o conceito de qualidade de vida no trabalho. E para essa autora, a qualidade de vida envolve ainda outros elementos como: direitos da cidadania, os benefícios e satisfações proporcionados pelas ações do tempo livre e pelo equilíbrio ambiental.

Cañete (2004) escreve que a QVT consiste numa intervenção na organização e no processo de trabalho e, portanto, não se reduz ao cumprimento das leis ou à discussão de direito dos trabalhadores. Trata-se de modificar os valores e crenças das organizações, que precisam se repensados, revisados e modificados. Cañete (2004) afirma ainda, que QVT pode ser compreendida como um conjunto de ações que envolvem diagnóstico, implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais, dentro e fora do ambiente de trabalho, procurando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para a realização do trabalho.

Walton (1973) apud Oliveira (2001) afirma que a Qualidade de Vida no Trabalho pode ser aceita como uma expressão para caracterizar determinados valores ambientais e humanos que foram abolidos em benefício do avanço tecnológico, da produtividade industrial e do crescimento econômico.

Westtley (1979) apud Neves (2012) também sistematizou alguns indicadores de natureza psicológica, sociológica, política e econômica para avaliar a qualidade de vida no trabalho em organizações. Para esse autor, na instância política, o nível de qualidade de vida seria afetado por problemas relacionados à distribuição do poder e ao conflito de papéis, que trariam como consequência a insegurança. No que se refere à instância econômica, a concentração do capital através da exploração do trabalhador seria umas das principais causas da baixa QVT, manifestada pelas insatisfações com a realização do seu próprio trabalho. A nível psicológico, o principal sintoma que evidencia uma baixa qualidade devida no trabalho é a alienação do trabalhador. Esta alienação é vista como um resultado ou produto da distância entre as expectativas criadas pelo indivíduo e a realização das mesmas através do trabalho. E, finalmente, na instância sociológica, a QVT está inicialmente relacionada à complexidade que o próprio ato de realizar o trabalho assume em função da sua racionalização. Em outros termos, a perda do significado do trabalho associada à falta de envolvimento moral e a uma anomia implicaria em baixa qualidade de vida no trabalho.

Walton apud Rodrigues (1999, p. 81) considera que a “expressão Qualidade de Vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico”.

Ainda Walton, apud Fernandes (1996) propõe oito categorias conceituais,

incluindo critérios de QVT (Quadro 3). Em **Compensação Justa e Adequada** busca-se a obtenção de remuneração adequada pelo trabalho realizado, assim como o respeito à equidade interna (comparação com os outros colegas) e à equidade externa (mercado de trabalho).

Quadro 3 – CATEGORIAS CONCEITUAIS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - QVT

CRITÉRIOS	INDICADORES DE QVT
1. COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	Equidade interna e externa Justiça na compensação Partilha de ganhos de produtividade
2. CONDIÇÕES DE TRABALHO	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade
3. USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES	Autonomia Autocontrole relativo Qualidades múltiplas Informações sobre o processo total do trabalho
4. OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectiva de avanço salarial Segurança de emprego
5. INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso Comunitário
6. CONSTITUCIONALISMO	Direito de proteção ao trabalhador Privacidade pessoal Liberdade de expressão Tratamento imparcial Direitos trabalhistas
7. O TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DA VIDA	Papel balanceado no trabalho Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas

	Tempo para lazer da família
8. RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO NA VIDA	Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego

Fonte: Walton apud Fernandes (1996, 48).

Para Sucesso (1998), pode-se dizer, de maneira geral, que a qualidade de vida no trabalho abrange:

renda capaz de satisfazer às expectativas pessoais e sociais;
 orgulho pelo trabalho realizado;
 vida emocional satisfatória;
 autoestima;
 imagem da empresa/instituição junto à opinião pública;
 equilíbrio entre trabalho e lazer;
 horários e condições de trabalho sensatos;
 oportunidades e perspectivas de carreira;
 possibilidade de uso do potencial;
 respeito aos direitos; e
 justiça nas recompensas.

CAPÍTULO 2 – DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS

2.1 HISTÓRICO DA POLÍCIA MILITAR DE GOIÁS

Segundo dados coletados da Polícia Militar de Goiás, no sítio virtual, apresenta-se, a seguir, o histórico daquela Instituição.

Em 28 de julho de 1858, o então presidente da província de Goyaz, Dr. Januário da Gama Cerqueira, sancionou a Resolução nº 13, criando a Força Policial de Goyaz, com ação limitada à capital da província (Vila Boa), Arraia e Palma, fixando seu efetivo em: 1 Tenente João Pereira de Abreu, Alferes Aquiles Cardoso de Almeida e Alferes Antônio Xavier Nunes da Silva, 2 sargentos, 1 Furiel e 41 praças (Polícia Militar, 2012).

Com a criação da força policial, vários civis foram contratados para o policiamento local. Sem qualquer instrução e com disciplina precária, eles não possuíam qualquer garantia e só recebiam do governo uma pequena diária de ajuda de custo. Usavam como arma apenas um pedaço roliço de madeira (tipo cassetete), que representava o símbolo do poder da Justiça e podiam ser indicados na hora de efetuar uma prisão ou diligência, ou defender alguém de uma agressão. Sem fardamento, nem armas privadas, eles passavam posteriormente a ser escolhidos pelas demonstrações de coragem e por critérios estabelecidos pelos próprios Delegados (Polícia Militar, 2012).

Para sediar a Força Policial foi adquirida pela fazenda Provincial, em junho de 1863, uma área de 724m², comprados dos herdeiros do finado Coronel João Nunes da Silva, destinada à construção do primeiro Quartel da Força Policial de Goyaz, que abrigou o Comando da Corporação de 1863 á 1936, e atualmente é a sede do 6º BPM na Cidade de Goiás (Polícia Militar, 2012).

Os anos se passaram e a força policial começou a ter uma participação ampliada de todas casualidades que surgiram na região centro-oeste. Em 1865, o Paraguai invadiu o Mato Grosso, tendo assim uma guerra entre as províncias, a participação dos recrutas goianos, nesta guerra, foi importantíssima, apesar de não terem enfrentado os invasores paraguaios. Eles eram encarregados do fornecimento de víveres às tropas estabelecidas às margens do Rio Coxim, além de abastecer os diversos acampamentos distribuídos ao sul e ao norte de Mato Grosso (Polícia

Militar, 2012).

A Proclamação da República, em 15 de novembro de 1889 inicia uma nova fase política que dá maior autonomia aos Estados e, conseqüentemente, às Polícias, que tiveram de se amoldar às necessidades impostas pelo novo regime e pela nova constituição. Com o aumento da produção econômica de Goiás, nas primeiras décadas do século XX, tudo se transformou e em consequência dessas mudanças a Polícia goiana, antes denominada Força Policial de Goyaz, foi totalmente reestruturada passando a ser chamada Polícia Militar do Estado de Goiás (Polícia Militar, 2012).

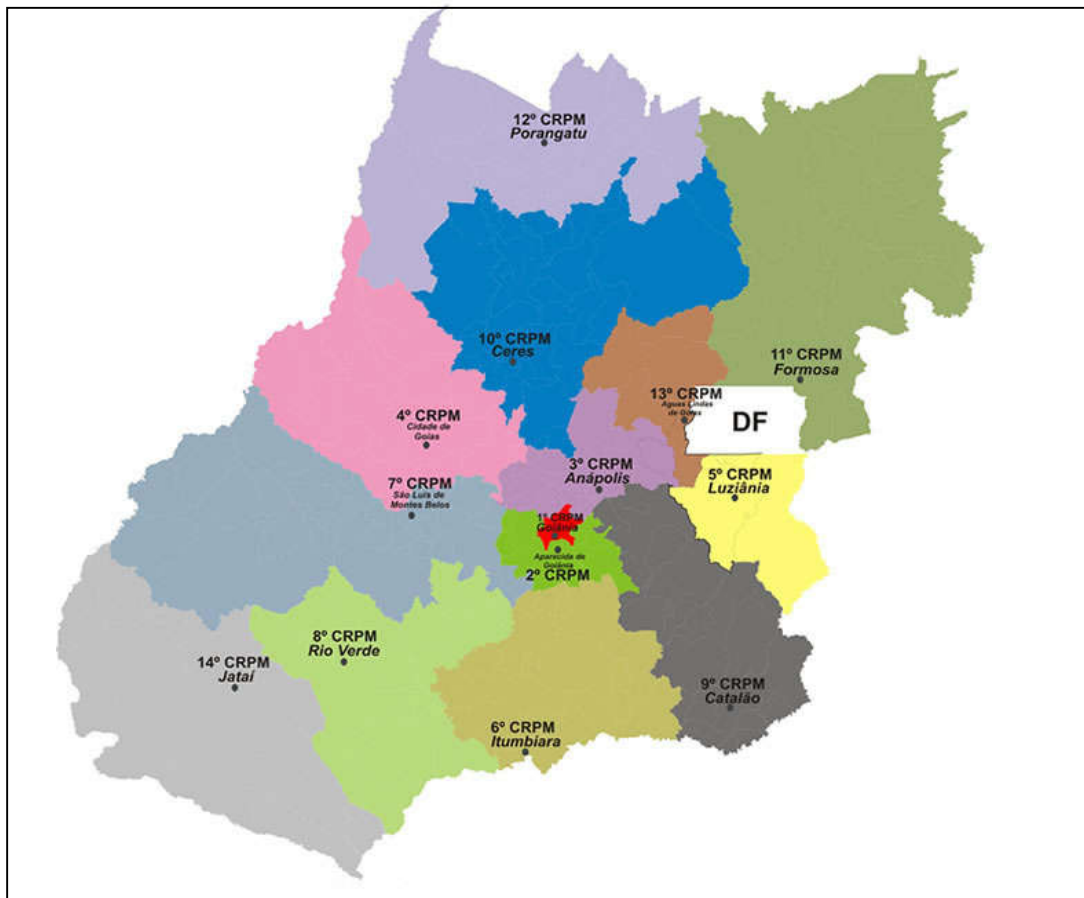
A história da Polícia Militar do Estado de Goiás apresentou grande crescimento ao longo dos 151 anos de existência, se tornando “Patrimônio dos Goianos”, e para essa evolução foi necessário o aumento constante do efetivo que gerou a criação de várias unidades na capital e interior. Recentemente, foi elaborado um estudo aprofundado da descentralização de Comandos que resultou a aprovação da nova metodologia de comando na corporação e foi decretado de imediato a descentralização do Comando de Policiamento do Interior e da Capital. Os antigos CPI e CPM se dividiram em Comandos Regionais. A descentralização em Regionais permite que a Política do Comando Geral da Polícia Militar seja transmitida com maior agilidade, e os problemas sejam detectados e administrados de acordo com as necessidades, tratando especificamente e prioritariamente cada situação na medida exata e com as providências necessárias e atuantes (Polícia Militar, 2012).

Esta forma de descentralizar o Comando Operacional dá ao Coronel o poder de decisão e ao mesmo tempo agiliza a resolução de quaisquer questões na sua área de atuação, foi um passo para a modernidade ocasionando a segurança pública para os goianos com mais qualidade. Hoje em nosso Estado existem 16 Comandos Regionais (Polícia Militar, 2012).

O maior patrimônio de uma instituição é a confiança que transmite a quem a ela recorre e a nossa Polícia Militar apresenta esse atributo, frutos de uma tradição secular recheada por um trabalho intenso, árduo e competente para a garantia da segurança e da cidadania. A Polícia Militar do Estado de Goiás é dona de uma história que a dignifica e com isso é motivo de orgulho a sociedade goiana que com ela convive. Em 28 de julho de 2011 ao completar 153 anos de existência, a Milícia Goiana disciplinada e dinâmica, tem como objetivo principal à apresentação de

méritos, a protagonizar importante página da história da civilização do nosso Estado(Polícia Militar, 2012).

Figura 1: Divisão da Polícia Militar de Goiás



Fonte: Polícia Militar de Goiás

2.2 MISSÃO

Preservar a ordem pública, a incolumidade das pessoas, do patrimônio e do meio ambiente no Estado de Goiás, com policiais qualificados, cumprindo com excelência o preceito constitucional (Polícia Militar, 2012).

2.3 VISÃO

Proporcionar à sociedade goiana a segurança necessária com policiais militares qualificados e treinados, através de ações padronizadas, comprometida em servir com qualidade (Polícia Militar, 2012).

2.4 QUARTO BATALHÃO DA POLÍCIA MILITAR EM ANÁPOLIS (4º BPM)

De acordo com Souza (1999), que em livro relata a história da Polícia Militar de Goiás, a unidade do Quarto Batalhão da Polícia Militar, situada na cidade de Anápolis, foi criada a partir de um destacamento de Polícia Militar subordinado ao 1º BPM com sede em Goiânia. Foi instalada em Anápolis no dia 1º de setembro de 1972, como sendo a 1ª companhia de Polícia Militar, com efetivo de 120 (cento e vinte) homens.

No dia 8 de agosto de 1991, o 4º BPM, recebeu a denominação de “Batalhão Santana”, em homenagem à Padroeira da Cidade. Em novembro de 1993 foi efetivada a Polícia Militar Feminina em seu efetivo, ampliando sensivelmente os serviços prestados por esta unidade. A cidade foi dividida em duas Áreas e criada mais uma unidade da Polícia Militar que foi denominada de 28º BPM, comandado pelo tenente coronel PM Paulo Roberto. Foi criada uma unidade do Colégio Militar e uma Companhia de Operações Especiais que tem como comandante o Senhor Major Luzo (SOUZA, 1999, p.126).

Atualmente o 4ºBPM é composto por um efetivo de 205 (duzentos e cinco) policiais que prestam serviços na área sul da cidade nos seguintes bairros, Copacabana, Víviam Parque, Morumbi, Vila São Vicente, Reny Cury, Primavera, Filostro, Vila Feliz, Vila Góis, Jundiaí, JK, Alvorada, Bairro de Lourdes, Flamboyant, Buritis, Santo Antônio, Tesouro, São Conrado, Parque Brasília, Centro, Andracel, Anápolis City, Vila Verde, João Luiz de Oliveira, Aírton Sena, Granville, dentre outros. Atualmente é comandado pelo tenente coronel Paulo Inácio da Silva (SOUZA, 1999, p.126).

CAPÍTULO 3 – PESQUISA E RESULTADOS OBTIDOS COM SUAS ANÁLISES

3.1 TIPO DE PESQUISA

Vergara (2005) propõe dois critérios básicos para tipo de pesquisa, que são definidos quanto aos fins e quanto aos meios.

Quanto aos fins, a pesquisa foi descritiva, pois através da aplicação de questionários de pesquisa, tentamos expor as características da população abaixo descrita, no sentido de estabelecer correlações entre as variáveis e definir sua natureza (VERGARA, 2005).

Quanto aos meios de investigação, foi realizado paralelamente à pesquisa descritiva um estudo de caso junto à instituição pesquisada, que Gil (2002, p.54) define como sendo “um estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento, tarefa praticamente impossível, mediante outros delineamentos já considerados”.

O universo de pesquisa foi compreendido por 150 (cento e cinquenta) Policiais Militares lotados no Quarto Batalhão da Polícia Militar de Goiás em Anápolis, o que corresponde a 73% (setenta e três por cento) do total de homens – duzentos e cinco – que trabalham naquela Instituição.

Os dados foram coletados mediante observação, pesquisas bibliográficas extraídas de livros e artigos, e também, através de um questionário composto por 18 (dezoito) questões, sendo dezessete fechadas e uma aberta, que foi aplicada nos aos Policiais Militares, nos três turnos de funcionamento do Quarto Batalhão da Polícia Militar de Goiás.

Os dados foram tratados de maneira quantitativa e analisados estatisticamente em gráficos que facilitarão a interpretação dos resultados.

No projeto de pesquisa foi definida uma possível dificuldade de metodologia, a qual poderia aparecer na forma de resistência. Na aplicação do método ela se não se confirmou, pois todos os policiais, aos quais entregamos os formulários, se dispuseram a responder e entregar o questionário.

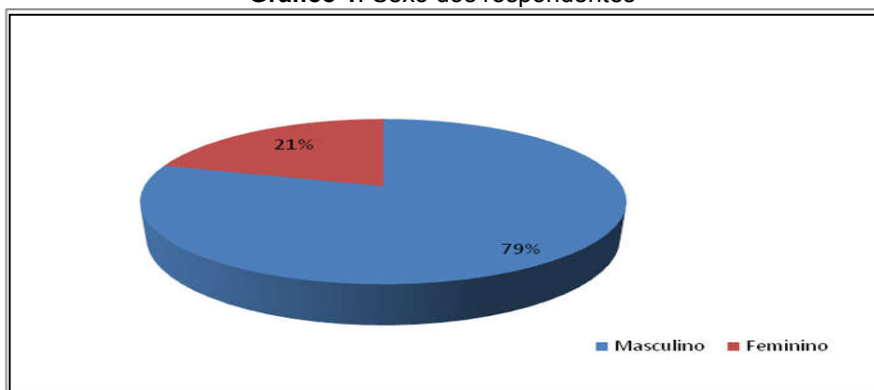
3.2 ASPECTOS ÉTICOS DA PESQUISA

Os sujeitos desta pesquisa foram abordados no local do trabalho pelos pesquisadores, nos três turnos de funcionamento da Instituição. O pesquisador explicou detalhadamente aos sujeitos quanto aos riscos e benefícios em participar desta pesquisa acadêmica. Os sujeitos que concordaram em participar receberam o Questionário com o Consentimento de Participação da Pessoa Como Sujeito (vide anexos). Os sujeitos participantes apenas se identificaram no Termo de Consentimento de Participação da Pessoa Como Sujeito, e em hipótese alguma no questionário da pesquisa, impossibilitando assim identificar qual foi a resposta que cada participante elaborou. Desta forma, assegurou-se a liberdade aos respondentes em participar ou não da pesquisa. As informações coletadas e tabuladas pelo questionário foram utilizadas para fins acadêmicos de iniciação à Pesquisa Científica sob a forma de Monografia de Conclusão de Curso, garantindo-se assim, o sigilo absoluto dos respondentes.

3.3 ANÁLISE E AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS

3.3.1 Sexo dos respondentes

Gráfico 1: Sexo dos respondentes



Fonte: Pesquisa dos autores

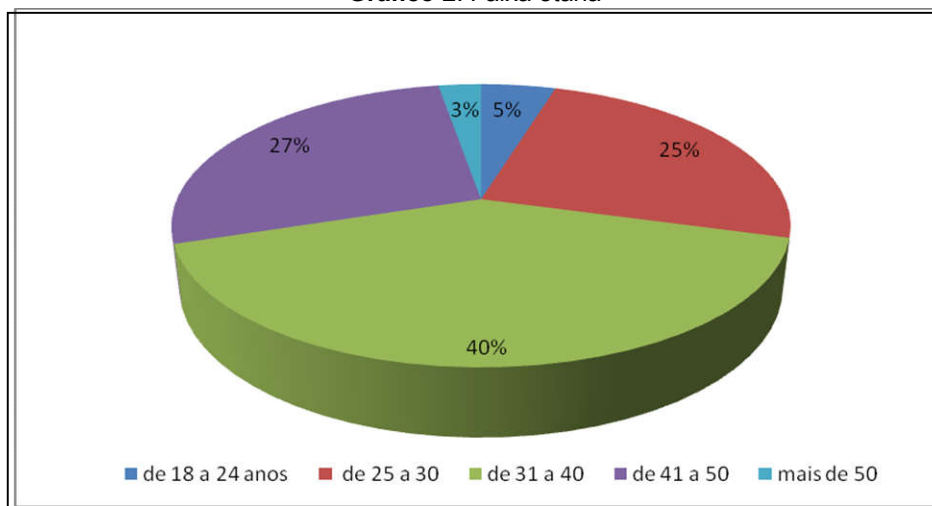
Com relação ao sexo dos Policiais Militares que responderam ao questionário, constata-se que 79% são do sexo masculino e 21% são do sexo feminino.

Nota-se a predominância do sexo masculino dentre os sujeitos

pesquisados, entretanto, mesmo que em número menor, as mulheres estão presentes na profissão tida como tipicamente masculina.

3.3.2 Faixa etária dos respondentes

Gráfico 2: Faixa etária



Fonte: Pesquisa dos autores

A faixa etária dos entrevistados ficou estabelecida da seguinte forma: 40% possuem de 31 a 40 anos, 27% estão na faixa etária entre 41 a 50 anos, 25% possuem de 25 a 30 anos, 5% tem idade superior a 18 anos e inferior a 24, e por fim, 3% declararam ter mais de 51 anos.

Tal constatação demonstra que a maioria dos entrevistados está na faixa de 31 a 40 anos de idade.

De acordo com o Estatuto dos Policiais Militares de Goiás, Lei nº 8.033/1975, o ingresso na PM far-se-á por meio de concursos público, sendo que os candidatos não poderão ter idade superior a 32 anos (GOIÁS, 2012):

Art. 10 - O ingresso na Polícia Militar é facultado a todos os brasileiros, sem distinção de raça, sexo ou crença religiosa, mediante inclusão, matrícula ou nomeação, observadas as condições prescritas em lei e nos regulamentos da Corporação.

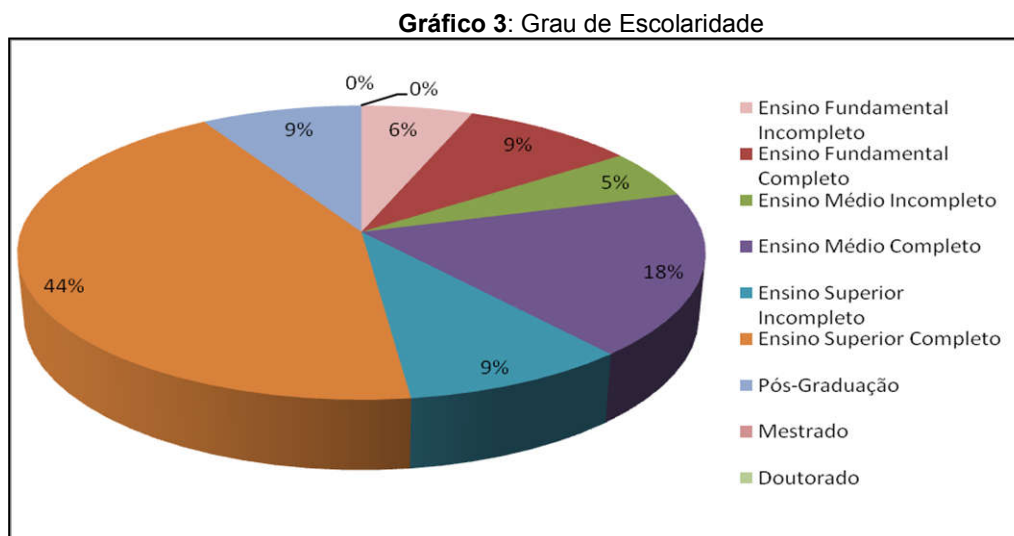
(...)

V - tenha idade **não superior a 32 (trinta e dois) anos**, na data da posse. (grifo nosso).

Diante da restrição legal, observa-se uma preocupação do Estado em

prover os cargos públicos da Instituição com pessoas relativamente jovens.

3.3.3 Grau de escolaridade



Fonte: Pesquisa dos autores

De acordo com a história da Polícia Militar de Goiás os homens eram contratado sem nenhum grau de instrução ou escolaridade, bastava ter coragem para enfrentar o crime.

Quanto à escolaridade, foi constatado com a pesquisa que 6% não concluíram o ensino fundamental, 9% possuem o ensino fundamental completo, 5% não terminaram os estudos do ensino médio, 18% possuem o ensino médio completo, 9% não concluíram o ensino superior, 44% possuem ensino superior completo. Não foi registrado nenhum mestrado e doutorado.

Nota-se que o maior índice está entre os que possuem ensino superior completo, o que representa um fator positivo para a Instituição, quando nota-se a preocupação dos policiais em se aperfeiçoarem.

De acordo com o artigo 20 da Lei Estadual nº 15.704/2006, os Policiais Militares que possuem curso superior e pós-graduação, terão 03 pontos, referente a cada curso, quando participar de concursos internos para graduação e patente, vejamos (GOIÁS, 2012):

Art. 20. Para o preenchimento da Ficha de Pontuação de que trata o art. 19,

deverão ser consideradas as seguintes equivalências:

(...)

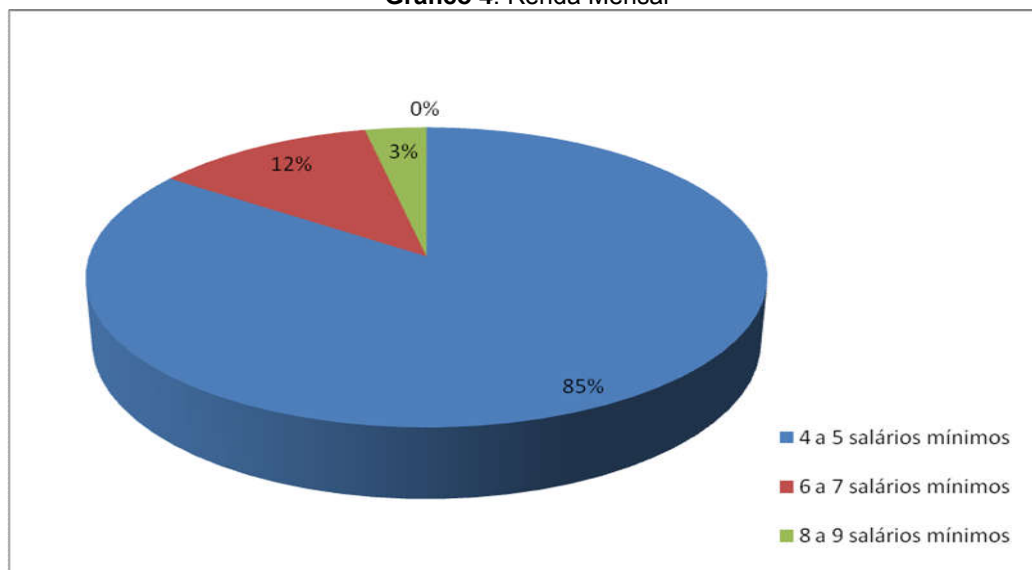
II – **cursos superior e de pós-graduação – 3,0 (três) pontos cada um.**
(grifo nosso).

Isto demonstra a preocupação da Polícia Militar de Goiás em valorizar a qualificação do quadro de servidores, concedendo-lhes benefício e possibilitando-os de terem futuro na organização, o que demonstra, na concepção de Chiavenato (1999), fator que envolve na determinação da QVT.

No mesmo sentido, Walton apud Fernandes (1996) estabelece como critério de oportunidade de crescimento e segurança na organização alguns indicadores de QVT, dentre os quais, alguns se aplicam ao gráfico em análise, quais sejam, possibilidade de carreira, crescimento pessoal e perspectiva de avanço de salário.

3.3.4 Renda mensal

Gráfico 4: Renda Mensal



Fonte: Pesquisa dos autores

Com relação à renda, 85% declararam perceber entre 4 e 5 salários mínimos, o que corresponde entre R\$ 2.488,00 a R\$ 3.110,00. Há 12% que recebem entre 6 e 7 salários mínimos, dentre R\$ 3.732,00 e R\$ 4.354,00.

Houve 3% de entrevistados que declararam ter renda mensal entre 8 a 9 salários-mínimos, o que representa de R\$ 4.976,00 a R\$ 5.598,00.

Não houve entre os respondentes quem percebesse mais de 10 salários-mínimos.

Para conhecimento, transcreve-se abaixo o anexo da Lei nº 17.091/2010, que dispõe sobre a alteração do subsídio dos oficiais e das praças da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar:

Quadro 4 – Subsídio dos oficiais e das praças da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar:

SUBSÍDIOS (R\$)								
CARGOS	JUN-10	OUT-10	NOV-10	DEZ-10	ABR-11	JUL-11	OUT-11	JAN-12
CORONEL	12.110,00	12.220,00	12.330,00	12.440,00	12.880,00	13.320,00	13.760,00	14.200,00
TENETE CORONEL	10.900,00	11.000,00	11.100,00	11.200,00	11.600,00	12.000,00	12.400,00	12.800,00
MAJOR	9.809,00	9.898,00	9.987,00	10.076,00	10.432,00	10.788,00	11.144,00	11.500,00
CAPITÃO	8.813,61	8.879,22	8.944,83	9.010,44	9.272,88	9.535,32	9.797,76	10.060,20
1º TENENTE	6.045,00	6.090,00	6.135,00	6.180,00	6.360,00	6.540,00	6.720,00	6.900,00
2º TENENTE	5.198,70	5.237,40	5.276,10	5.314,80	5.469,60	5.624,40	5.779,20	5.934,00
SUBTENENTE	4.247,25	4.294,40	4.341,74	4.388,98	4.577,96	4.766,95	4.955,93	5.144,91
1º SARGENTO	3.405,60	3.463,20	3.520,80	3.578,40	3.808,80	4.039,20	4.269,60	4.500,00
2º SARGENTO	3.159,00	3.198,00	3.237,00	3.276,00	3.432,00	3.588,00	3.744,00	3.900,00
3º SARGENTO	3.030,00	3.060,00	3.090,00	3.120,00	3.240,00	3.360,00	3.480,00	3.600,00
CABO	2.900,16	2.920,32	2.940,48	3.000,96	3.041,28	3.121,92	3.202,56	3.283,20
SOLDADO DE 1º CLASSE	2.823,07	2.823,07	2.823,07	2.989,85	2.989,85	2.989,85	2.989,85	2.989,85
SOLDADO DE 2º CLASSE	2.711,88	2.711,88	2.711,88	2.711,88	2.711,88	2.711,88	2.711,88	2.711,88
SOLDADO DE 3º CLASSE	1.680,00	1.680,00	1.680,00	1.680,00	1.680,00	1.680,00	1.680,00	1.680,00

Fonte: Lei nº 17.091/2010

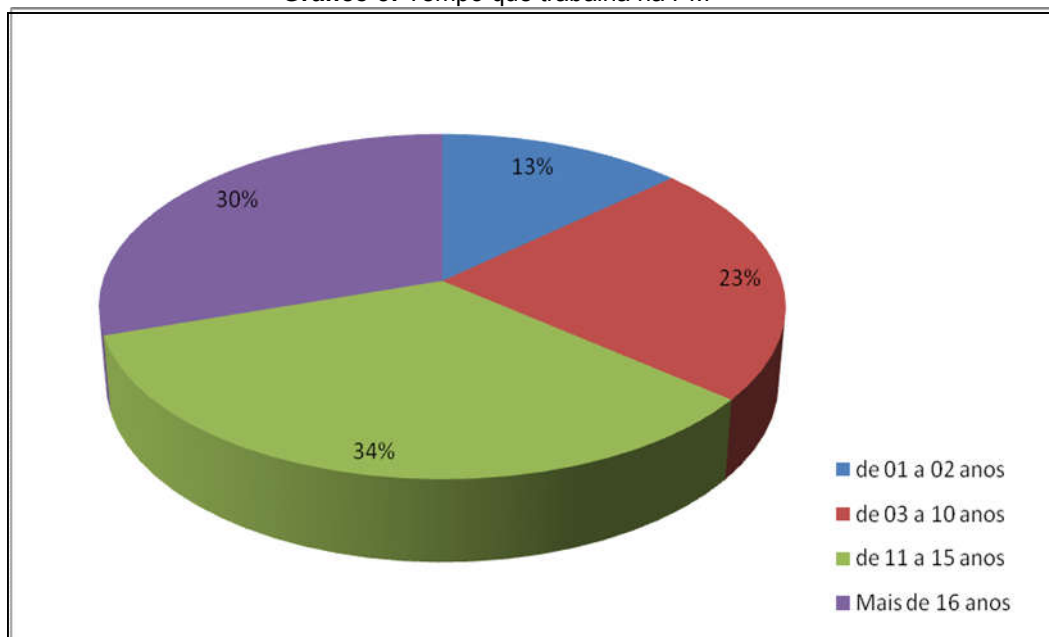
Nota-se que os subsídios pagos aos Soldados de 3ª Classe são inferiores a R\$ 1.700,00 (um mil e setecentos reais) e que, desde o mês de junho do ano de 2010, não houve reajustes que lhe preservasse o poder aquisitivo.

Diversos autores apontam a remuneração pelo serviço executado como indicador e/ou fator determinante da QVT.

Nesse sentido, posicionam-se Chiavenato (1999) e Walton (1973) que entendem que o salário percebido influencia na determinação da QVT.

3.3.5 Tempo que trabalha na PM

Gráfico 5: Tempo que trabalha na PM



Fonte: Pesquisa dos autores

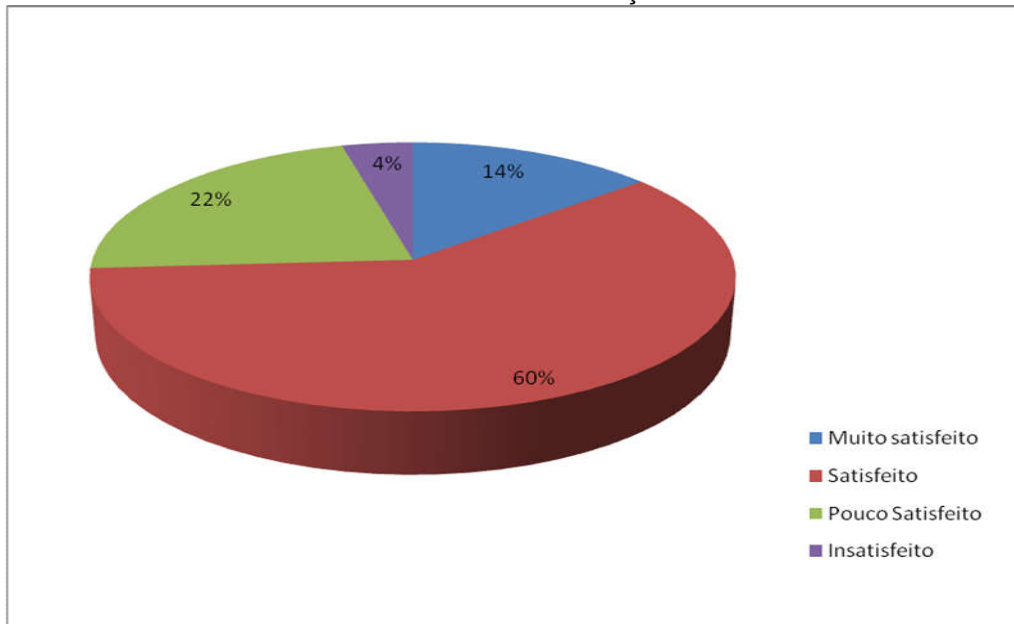
O tempo de trabalho dos entrevistados na Polícia Militar de Goiás ficou estabelecido da seguinte forma: 34% possuem de 11 a 15 anos na Instituição, seguidos por 30% que possuem mais de 16 anos, seguido de 23% que possuem de 03 a 10 anos e, apenas 13% está entre 01 a 02 anos de serviço.

Com relação ao tempo de serviço, os entrevistados demonstraram bastante experiência na Instituição.

Conforme respostas obtidas no questionamento, o fator que impulsionou o ingresso na polícia militar de Goiás 65% dos pesquisados responderam que o fator foi à estabilidade profissional, este é o motivo pelo qual a grande maioria permanece tanto tempo em uma Instituição. Destarte, com base na Tabela 3 – Categorias conceituais de QVT, pode-se observar que Walton utiliza como indicadores de QVT, no critério Oportunidade de Crescimento e Segurança, dentre outros, a segurança de emprego e possibilidade de carreira, aos quais julgamos serem os fatores de a maioria dos entrevistados integrarem a Instituição há pelo menos 11 anos.

3.3.6 Como se sente em relação ao trabalho

Gráfico 6: Como se sente em relação ao trabalho



Fonte: Pesquisa dos autores

Com relação a como se sente em relação ao trabalho, 60% se diz sentir-se satisfeito, 22% pouco satisfeito, 14% muito satisfeito e 4% insatisfeito.

Este é um dado muito importante, pois comprova que mais da metade dos respondentes sentem-se satisfeitos com o trabalho, haja vista que, um Policial Militar que não vê perspectiva em seu trabalho nem para desenvolver suas capacidades, nem de crescimento na empresa, não terá motivação para desenvolver bem sua função na sociedade. Desenvolverá sua tarefa com pouca motivação e interesse, o que conseqüentemente influencia a prestação de serviços.

Segundo Chiavenato (1999), a satisfação com o trabalho realizado é um fator a ser considerado na definição da QVT.

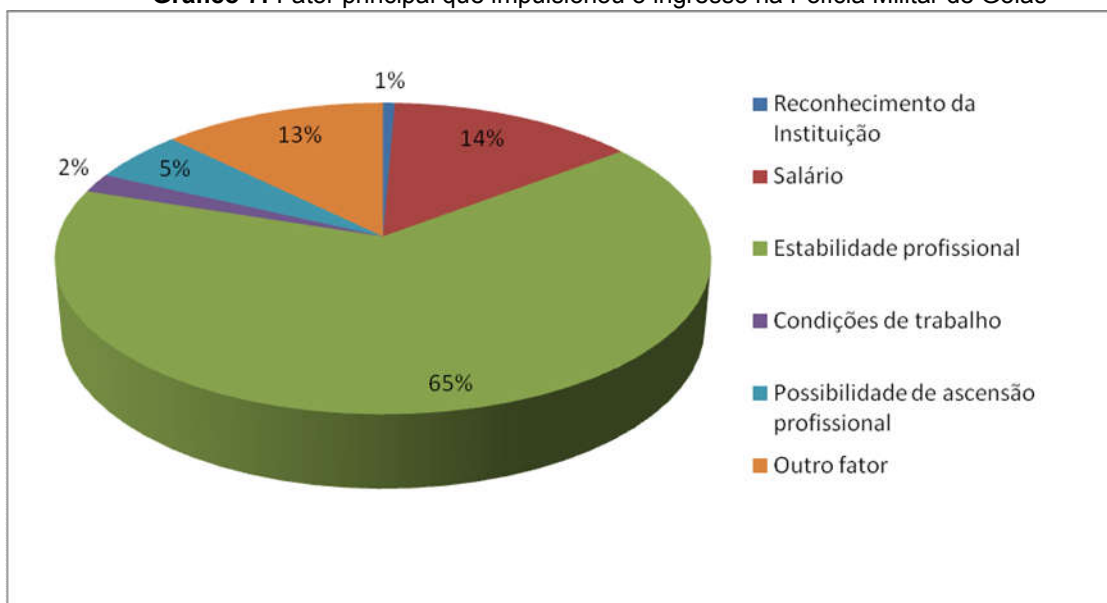
Também, de acordo como o posicionamento de Rodrigues (1999) a qualidade de vida no trabalho além de ser uma preocupação do homem desde o início de sua existência, está sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem estar ao trabalhador na execução de sua tarefa.

Destarte, se mais da metade dos entrevistados declararam sentir-se satisfeitos em relação ao trabalho que executam na prestação de serviço à população de Anápolis, pode-se concluir, sob os ângulos dos doutrinadores citados,

que a satisfação com relação ao trabalho é um fator positivo na determinação da QVT desses policiais.

3.3.7 Fator que impulsionou o ingresso na polícia militar de Goiás

Gráfico 7: Fator principal que impulsionou o ingresso na Polícia Militar de Goiás



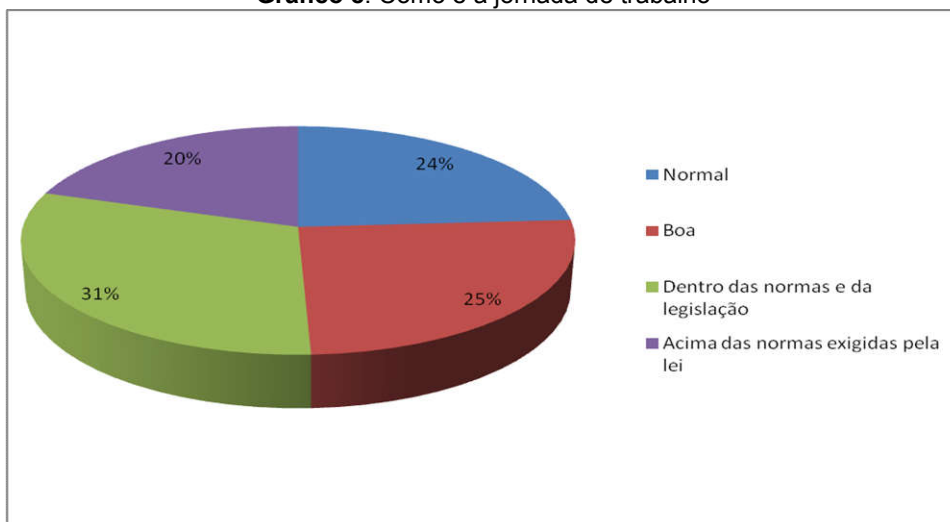
Fonte: Pesquisa dos autores

No que diz respeito ao fator principal que impulsionou o ingresso na Polícia Militar do Estado de Goiás, 65% dos entrevistados responderam ter sido a estabilidade profissional, 14% responderam que foi o salário, seguido de 13% que declararam ser outro fator não listado, 5% declararam ter sido a possibilidade de ascensão profissional, 2% responderam que foram as condições de trabalho o principal fator determinante do ingresso, e por fim, apenas 1% declarou ser o reconhecimento da Instituição.

A estabilidade profissional, que representa segurança de emprego, corresponde, conforme Walton apud Fernandes (1996), um indicador de QVT.

3.3.8 Jornada de trabalho

Gráfico 8: Como é a jornada de trabalho



Fonte: Pesquisa dos autores

Com relação à jornada de trabalho, 31% responderam ser dentro das normas e da legislação, seguida de 25% que declararam ser boa, 24% responderam ser normal e, por fim, 20% responderam que a jornada de trabalho está acima das normas exigidas pela lei.

De acordo com a Lei nº 8.033/75, o policial militar deverá cumprir uma jornada de trabalho mínima de 40 horas semanais (GOIÁS, 2012):

Art. 30 - Os deveres Policiais-Militares emanam de vínculos racionais e morais que ligam o Policial-Militar à comunidade estadual e à sua segurança, e compreendem, essencialmente:

I - a dedicação integral ao serviço Policial-Militar e a fidelidade à instituição a que pertence, mesmo com o sacrifício da própria vida;

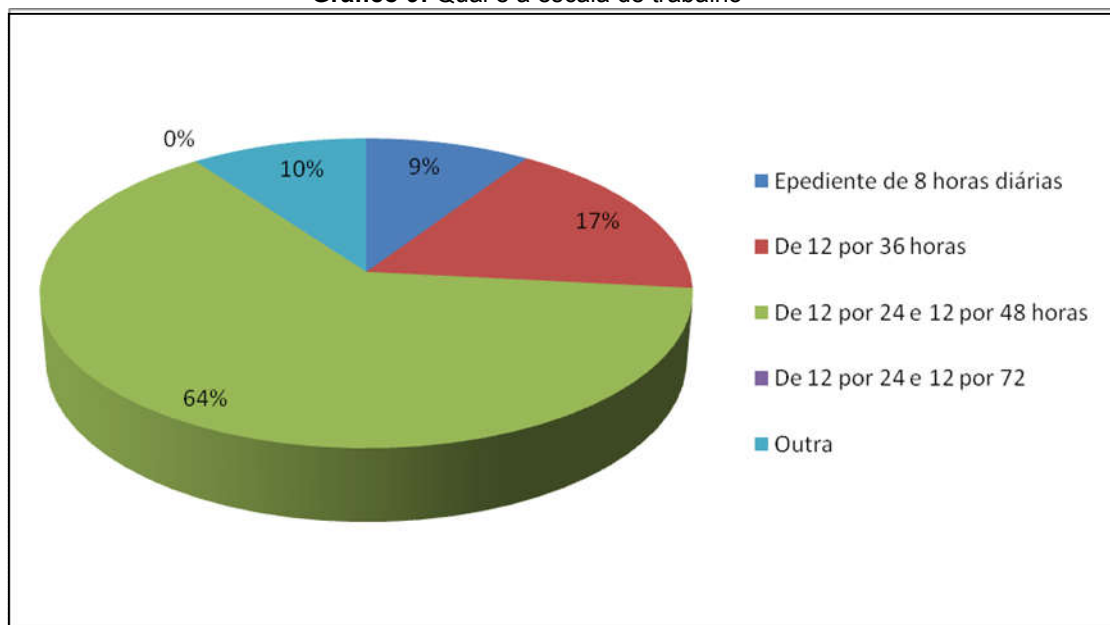
(...)

VI - a obrigação de tratar o subordinado dignamente e com urbanidade.

Parágrafo Único - A dedicação integral a que se refere o item I deste artigo sujeita o Policial-Militar à **jornada mínima de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho** (grifo nosso).

3.3.9 Escala de trabalho

Gráfico 9: Qual é a escala de trabalho



Fonte: Pesquisa dos autores

Em relação à escala de trabalho, mais da metade dos respondentes, 64%, declararam que trabalham na escala de 12 por 24 e 12 por 48 horas. Em seguida, 17% responderam que possuem a escala de 12 por 36 horas, 10% dos respondentes declararam possuir outra escala, 8% trabalham no expediente de 8 horas diárias. Não foi registrada nenhuma escala de 12 por 24 e 12 por 72 horas.

Como exemplo, demonstra-se abaixo como fica a jornada de trabalho semanal de um policial militar:

Quadro 5 – Escala de serviço - exemplo

EXEMPLO DA ESCALA DE SERVIÇO 12 POR 24 12 POR 48							
Dia da Semana	Domingo	Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-feira	Sábado
Período e trabalho	Diurno	Noturno	Folga	Folga	Diurno	Noturno	Folga
Horário de trabalho	06h às 18h	18h às 06h	Folga	Folga	06h às 18h	18h às 06h	Folga

Fonte: autores

Em artigo, Costa (2010) comenta acerca da jornada de trabalho dos Policiais Militares, veja:

Os militares dos Estados suportam cargas excessivas de trabalho e a falta

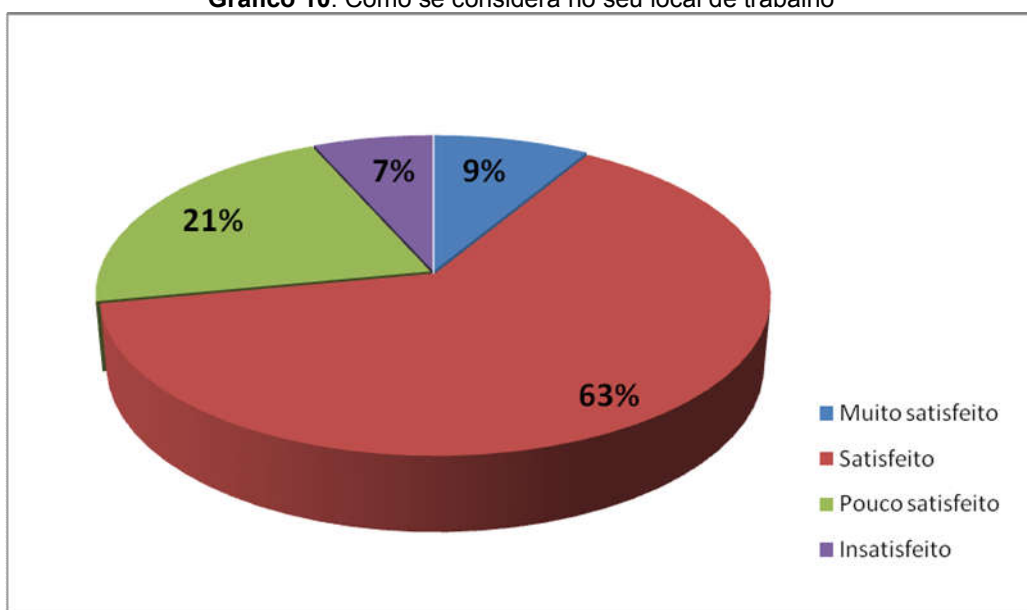
de efetivo pressiona os Comandos a estabelecerem jornadas que vão além das 44 (quarenta e quatro) horas semanais, tudo isto, sem a devida remuneração pelo trabalho extra realizado. Chegamos ao ponto de editarmos leis que regulamentaram o serviço voluntário por tempo determinado, a fim, de resolvermos o problema de efetivo no âmbito da Corporação Militar de Goiás, contrariando normas constitucionais que exigem a necessidade de excepcional interesse público. (COSTA, 2010, p.12)

E conclui ao dizer que:

Entretanto, quem paga os prejuízos deste excesso de carga horária não é só o militar, mas toda sociedade que não terá uma prestação de serviço à altura de suas exigências, pois, teremos nas ruas policiais cansados e “stressados” em suas atividades. (COSTA, 2010, p.12).

3.3.10 Como se considera no local de trabalho

Gráfico 10: Como se considera no seu local de trabalho



Fonte: Pesquisa dos autores

Na pergunta sobre como se considera com relação ao local do trabalho, 63% responderam estar satisfeitos, 21% se declararam pouco satisfeitos, 9% responderam estar muito satisfeitos e 7% responderam que se sentem insatisfeitos.

De acordo com Maximiliano (2007), quanto maior a satisfação do funcionário, maior será a QVT deste trabalhador, vejamos:

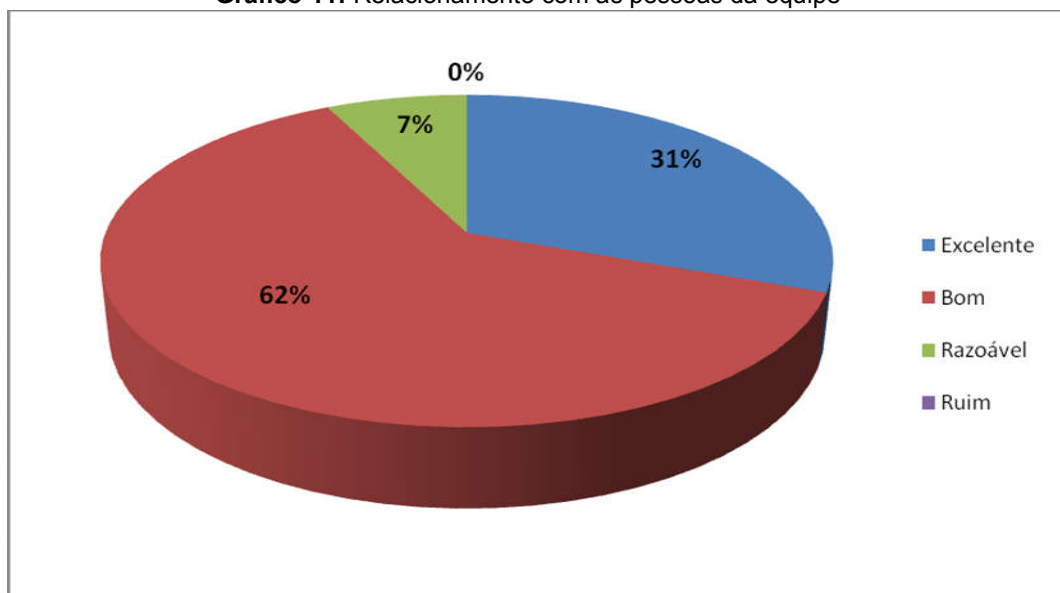
Quanto maior a satisfação dos funcionários, mais alta é a qualidade de vida no trabalho. Os funcionários podem estar mais ou menos satisfeitos, não apenas com os fatores motivacionais e higiênicos, mas também com outros fatores, como a sua própria educação formal, vida familiar e oportunidades para desfrutar de atividades culturais e sociais. Estes dois últimos estão claramente fora do ambiente de trabalho. No entanto, é inegável seu papel na saúde psicológica e na produtividade dos funcionários de todos os níveis. (MAXIMILIANO, 2007) (grifo nosso).

Spector (2005) apud Garrido (2009) diz que a satisfação no trabalho é uma variável de atitude que mostra como as pessoas se sentem em relação ao trabalho que têm, seja no todo, seja em relação a alguns de seus aspectos. “É o quanto as pessoas gostam do trabalho delas. A insatisfação no trabalho é o quanto não gostam”.

No gráfico em tela, observa-se que a maioria dos Policiais Militares que responderam a esta pergunta, sentem-se satisfeitos com relação ao trabalho deles.

3.3.11 Relacionamento com as pessoas da equipe

Gráfico 11: Relacionamento com as pessoas da equipe

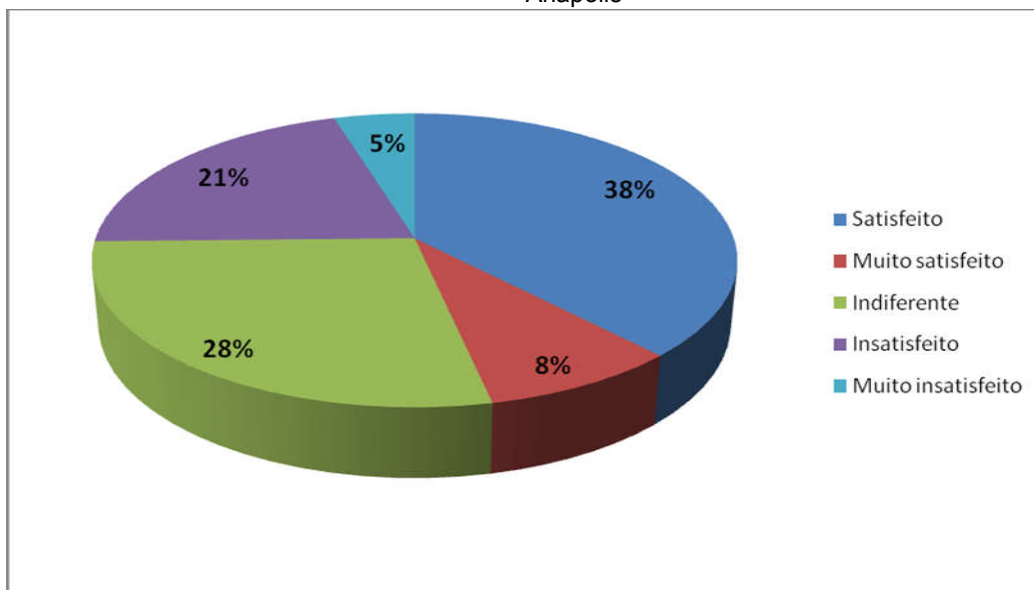


Fonte: Pesquisa dos autores

Com relação ao relacionamento entre as pessoas da equipe, 62% responderam ser bom, seguido de 31% que declararam ser excelente, 7% responderam ser razoável. Ninguém declarou ser ruim o relacionamento.

3.3.12 Treinamento dos policiais militares para a segurança da população de Anápolis

Gráfico 12: Opinião sobre o treinamento dos Policiais Militares para a segurança da população de Anápolis



Fonte: Pesquisa dos autores

Quando perguntados sobre o treinamento dos Policiais Militares para a segurança da população de Anápolis, 38% manifestaram-se satisfeitos, 28% responderam estar indiferentes, 21% declararam estar insatisfeitos, 8% estão muito satisfeitos e 5% muito insatisfeitos.

Com relação ao treinamento dos policiais militares do estado de Goiás há uma grande preocupação do Comando, pois as Praças são preparadas durante o curso de formação em treinamentos cotidiano durante um ano e os oficiais de dois anos para depois serem empregados no serviço operacional.

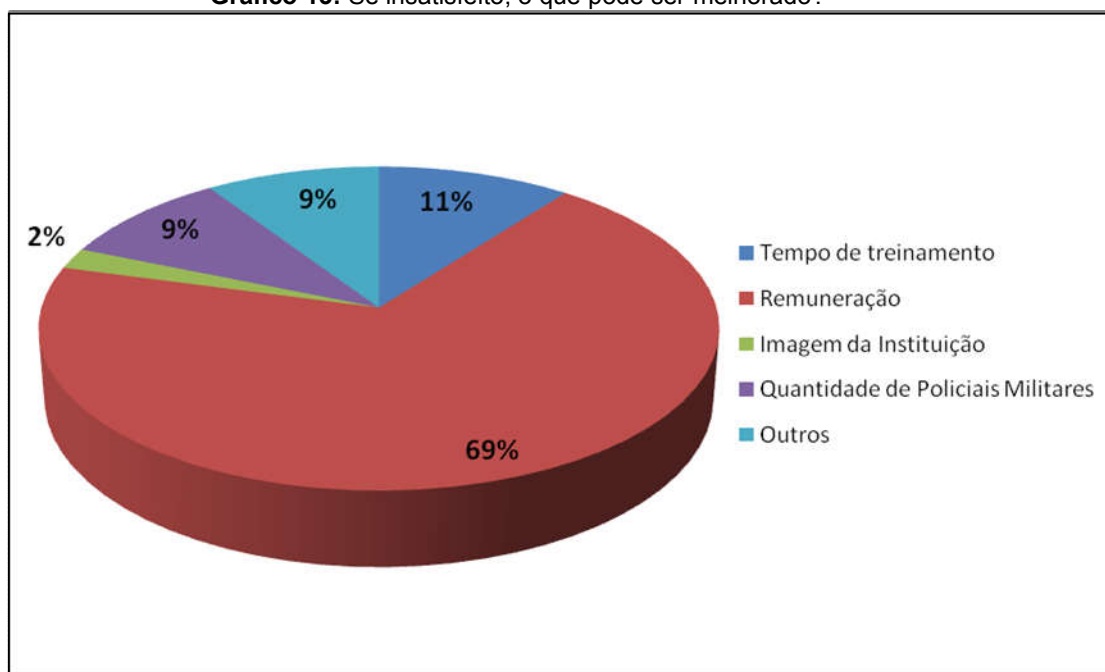
Atualmente foi criado o Programa Operacional Padrão (POP), conforme a Portaria nº 256/PM-021/04-PM/1 (Publicada no BG nº134, de 20 de julho de 2004), onde todos os policiais passaram por e treinamento do novo programa.

Segundo a diretriz de nº016/03 da terceira seção do Estado-Maior da Polícia Militar do Estado de Goiás, o POP tem a finalidade de modelar as ações do policial militar quando estiver realizando o trabalho de rua junto a comunidade estadual.

Nesse sentido, Boog (2001) apud Kosowski, diz que dentre as atividades de gestão de pessoas, treinamento é sem dúvida uma das áreas que melhor viabiliza as ações de preparação e desenvolvimento da Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho, o treinamento e desenvolvimento pode ser considerado parceiro e instrumentador das metas de bem-estar no trabalho. O treinamento visa à criatividade, força de trabalho, inovação, potencial, compromisso, interação e capacitam as pessoas no ambiente organizacional através de situações planejadas e monitoradas para obtenção de mudanças pessoais, grupais e organizacionais.

3.3.13 Se insatisfeito, o que pode ser melhorado?

Gráfico 13: Se insatisfeito, o que pode ser melhorado?



Fonte: Pesquisa dos autores

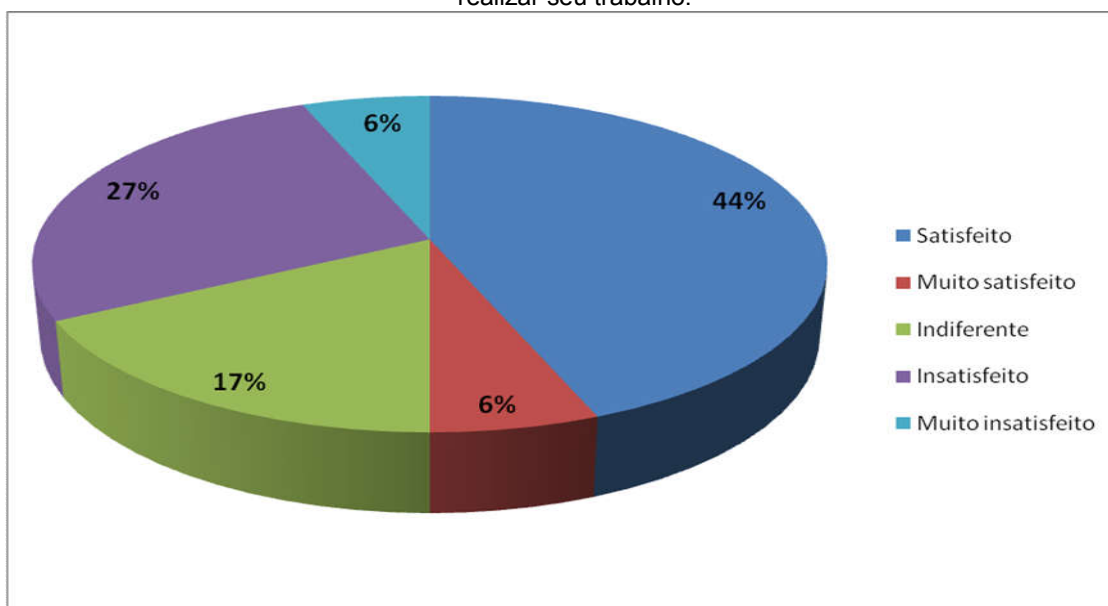
Dos respondentes que se declararam insatisfeitos ou muito insatisfeitos na pergunta anterior, 69% manifestaram que a remuneração pode ser melhorada, 11% responderam que o que pode ser melhorado é o tempo de treinamento, 9% declararam que é a quantidade de Policiais Militares, 9% responderam que são outros fatores, e por fim, 2% declararam a imagem da Instituição.

Todos os policiais militares do Brasil anseiam pela aprovação da Proposta de Emenda Constitucional (PEC) 300/2008, Proposta de Emenda à Constituição

onde o texto equipara os salários dos policiais militares aos dos policiais militares do Distrito Federal. Com aprovação da proposta, o policial militar de Goiás receberá um aumento em torno de R\$1.200,00.

3.3.14 Condições de trabalho

Gráfico 14: Como se sentem em relação às condições que a Polícia Militar de Goiás oferece para realizar seu trabalho.

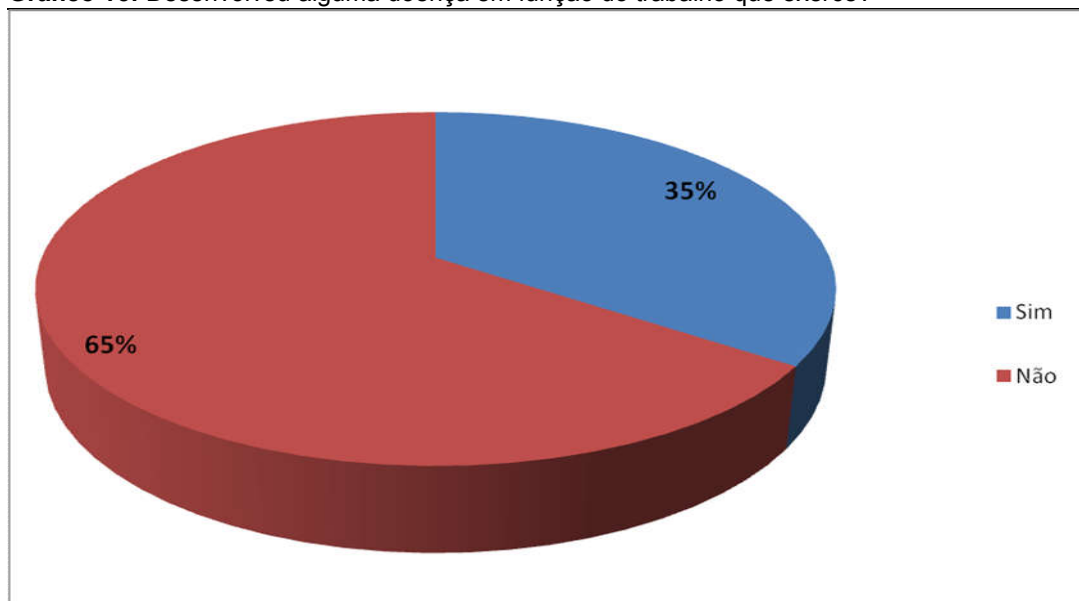


Fonte: Pesquisa dos autores

Com relação às condições que a Polícia Militar de Goiás oferece para os Policiais realizarem suas tarefas, os respondentes declararam: 44% satisfeitos, 27% insatisfeitos, 17% indiferentes, 6% muito satisfeitos e 6% muito insatisfeitos.

3.3.15 Desenvolveu alguma doença em função do trabalho que exerce

Gráfico 15: Desenvolveu alguma doença em função do trabalho que exerce?



Fonte: Pesquisa dos autores

Quando indagados sobre se foi desenvolvida alguma doença em função do trabalho que exerce, 65% responderam que não e 35% dos respondentes afirmaram que sim.

Isto mostra um dado preocupante, haja vista que mais de um terço dos Policiais entrevistados afirmaram que em função do trabalho que exerce na Segurança Pública de Anápolis, foi fator de desenvolvimento de uma doença.

Segundo o sítio virtual da Polícia Militar de Goiás, todos os policiais militares são convocados anualmente pela junta médica denominada. Nesse sentido foi-se criado o Centro de Saúde Integral do Policial Militar (CISPM) com a finalidade de prevenir e zelar pela saúde dos policiais militares. O principal objetivo é melhorar a qualidade de vida principalmente devido ao grande índice de afastamentos por problema de saúde que em sua maioria podem ser prevenidos, tais como: hipertensão, diabetes, problemas cardíacos, psicológicos, psiquiátricos, doenças e acidentes vasculares, entre outros.

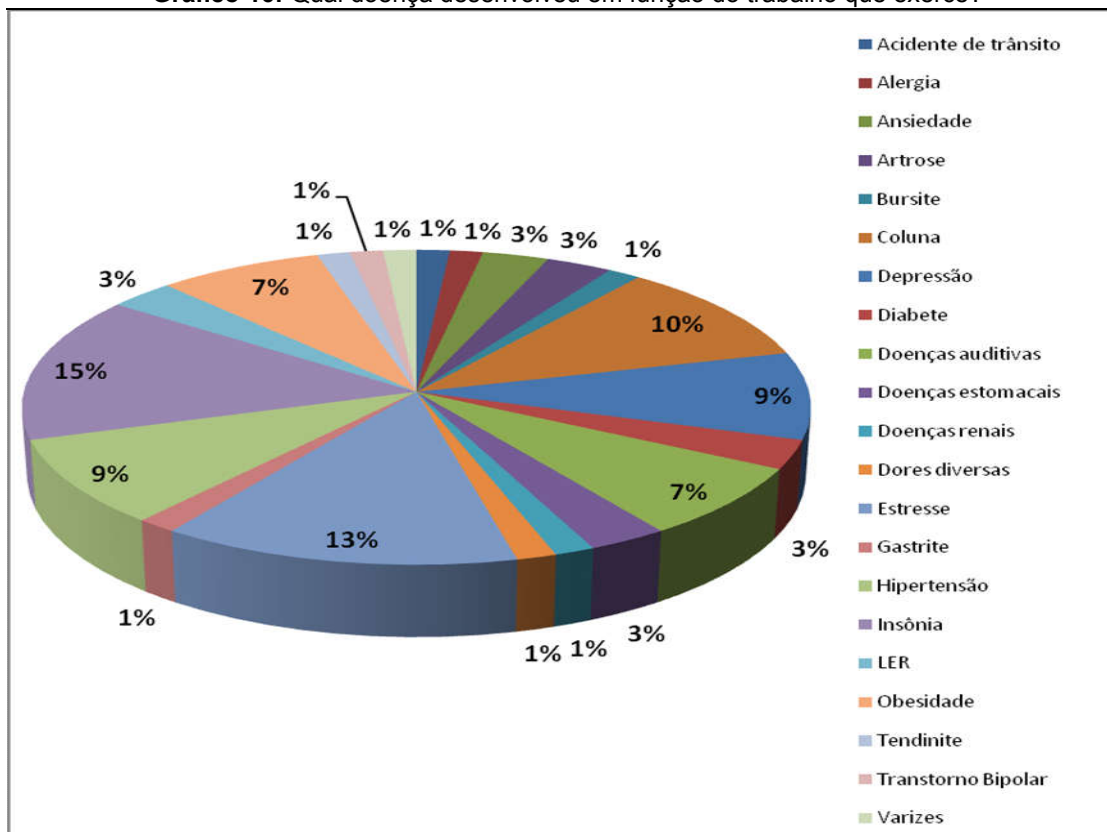
O Ministério da Saúde do Brasil (2001), através da Organização Pan-Americana da Saúde/Brasil, publicou que os transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho resultam não de fatores isolados, mas de contextos de trabalho em interação com o corpo e aparato psíquico dos

trabalhadores. As ações implicadas no ato de trabalhar podem atingir o corpo dos trabalhadores, produzindo disfunções e lesões biológicas, mas também reações psíquicas às situações de trabalho patogênicas, além de poderem desencadear processos psicopatológicos especificamente relacionados às condições do trabalho desempenhado pelo trabalhador.

Nesse sentido, o Ministério da Saúde do Brasil (2001), classifica no grupo de Doenças Ergonômicas e Psicossociais as doenças decorrentes da organização e gestão do trabalho, como, por exemplo: da utilização de equipamentos, máquinas e mobiliário inadequados, levando a posturas e posições incorretas; locais adaptados com más condições de iluminação, ventilação e de conforto para os trabalhadores; trabalho em turnos e noturno; monotonia ou ritmo de trabalho excessivo, exigências de produtividade, relações de trabalho autoritárias, falhas no treinamento e supervisão dos trabalhadores, entre outros.

3.3.16 Doenças desenvolvidas em função do trabalho que exerce

Gráfico 16: Qual doença desenvolveu em função do trabalho que exerce?



Fonte: Pesquisa dos autores

No desdobramento da pergunta de número 15, foi questionado que o participante descrevesse a doença que foi desenvolvida em função do trabalho que exerce, 21 doenças foram citadas. As quais passarão a ser descritas.

A maior incidência, 15% foi constatada a insônia. Seguida de 13% de estresse. Posteriormente, 10% acusaram problemas de coluna, 9% desenvolveram a depressão. Seguidos de 9% que desenvolveram a hipertensão. Dos entrevistados, 7% citaram as doenças auditivas, seguidas de 7% de obesidade, 3% LER, 3% doenças estomacais, 3% Diabetes, 3% Artrose, 3% Ansiedade, 1% Alergia, 1% acidente de trânsito, 1% Varizes, 1% Transtorno bipolar, 1% Tendinite, 1% Gastrite, 1% doenças diversa, 1% doenças renais e 1% Bursite.

Segundo Fischer (1997) apud Almeida (2012), as perturbações da saúde se manifestam através da insônia, irritabilidade, sonolência excessiva, fadiga contínua e mal funcionamento do aparelho digestivo e cardiovascular. As interferências nas relações sócio-familiares são traduzidas pela ausência do pai, mãe, amigo, namorado, filha, e outros, em momentos de datas comemorativas, fins de semana e feriados. As consequências destas perturbações são observadas a curto, médio e longo prazo, tanto na qualidade de vida do trabalhador, como de sua família, na saúde dos trabalhadores, na qualidade da assistência prestada, na segurança do trabalho e conseqüentemente na capacidade para o trabalho.

O trabalho em turnos é frequentemente apontado como possível causador de desordens fisiológicas e psicológicas e desgastes na vida social e familiar, assim, de acordo com Ministério da Saúde do Brasil (2001), através da Organização Pan-Americana da Saúde/Brasil:

Trabalhadores em turnos e trabalhadores noturnos estão sujeitos a sofrerem maiores riscos de doenças cardiovasculares, gastrintestinais e transtornos mentais. Portanto, os *transtornos do ciclo vigília-sono* podem ser acompanhados de outros efeitos à saúde. Torna-se imperativo observar se tais efeitos impossibilitam o trabalhador de continuar em sua vida ativa de trabalho ou, na impossibilidade de transferir-se para trabalho diurno, de ter direito a aposentadoria especial.

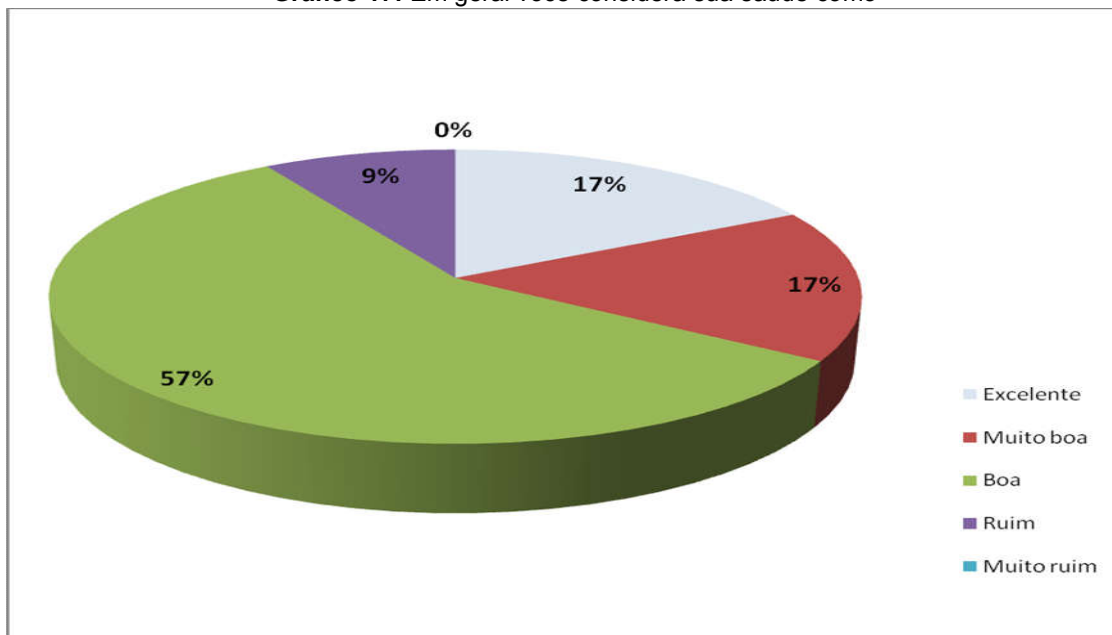
O Ministério da Saúde do Brasil (2001), através da Organização Pan-Americana da Saúde/Brasil (2001), diz que o transtorno do ciclo vigília-sono devido a fatores não-orgânicos é definido como uma perda de sincronia entre o ciclo vigília-sono do indivíduo e o ciclo vigília-sono socialmente estabelecido como normal, resultando em queixas de insônia, interrupção precoce do sono ou de sonolência

excessiva. Esses transtornos podem ser psicogênicos ou de origem orgânica presumida, dependendo da contribuição relativa de fatores psicológicos, psicossociais ou orgânicos. O *transtorno do ciclo vigília-sono relacionado ao trabalho* pode ser incluído nessa categoria, uma vez que, por definição, é determinado pela jornada de trabalho à noite em regime fixo ou pela alternância de horários diurnos, vespertinos e/ou noturnos, em regime de revezamento de turnos. O trabalho em turnos é uma forma de organização do trabalho, na qual equipes de trabalhadores se revezam para garantir a realização de uma mesma atividade num esquema de horários que diferem sensivelmente da jornada de trabalho normal da média da população. Considera-se jornada de trabalho normal diurna a divisão do tempo de trabalho no horário entre 6 e 18 horas, com base na semana de seis dias e nas quarenta e quatro horas semanais. No trabalho em turnos, os trabalhadores exercem suas atividades modificando seus horários de trabalho durante a semana, o mês (turnos alternantes) ou permanecem em horários fixos matutinos, vespertinos ou noturnos. Também são considerados os esquemas de trabalho em turnos e horários irregulares de entrada e saída no trabalho, a cada dia, semana ou mês.

Conforme Teixeira (2007), a depressão é um distúrbio emocional que produz alterações no modo de ver o mundo e sentir a realidade. O sintoma da doença é, basicamente, o transtorno do humor. A falta de esperança e de vitalidade são sentimentos constantes na vida de uma pessoa deprimida. Seus sintomas podem ser a insegurança, o isolamento social e familiar, a apatia, a desmotivação, ou seja, a perda de interesse e prazer por coisas que antes gostava, com o agravante de que podem também ocorrer perda de memória, do apetite e da concentração, além de insônia.

3.3.17 Como considera a própria saúde

Gráfico 17: Em geral você considera sua saúde como

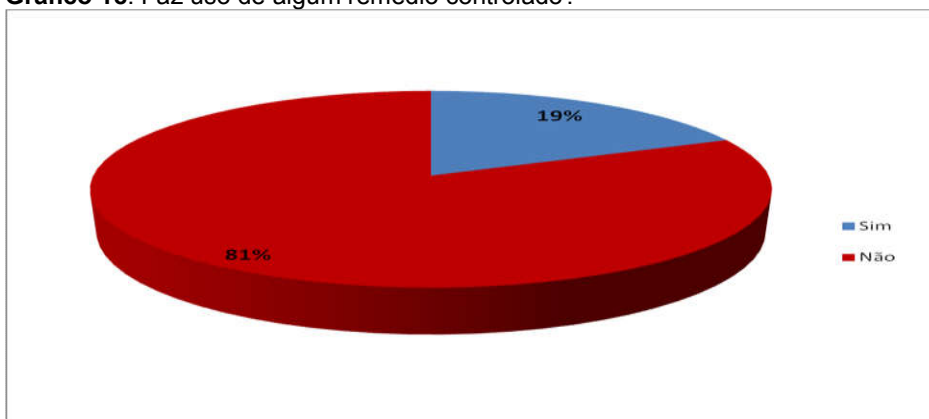


Fonte: Pesquisa dos autores

Com relação à pergunta de como se considera a saúde, 57% dos respondentes afirmaram que consideram boa, seguidos de 17% que a consideram muito boa, 17% que declararam considerá-la excelente e 9% que manifestaram considerá-la ruim. Não houve quem declarasse que considera a saúde ruim.

3.3.18 Uso de remédio controlado

Gráfico 18: Faz uso de algum remédio controlado?

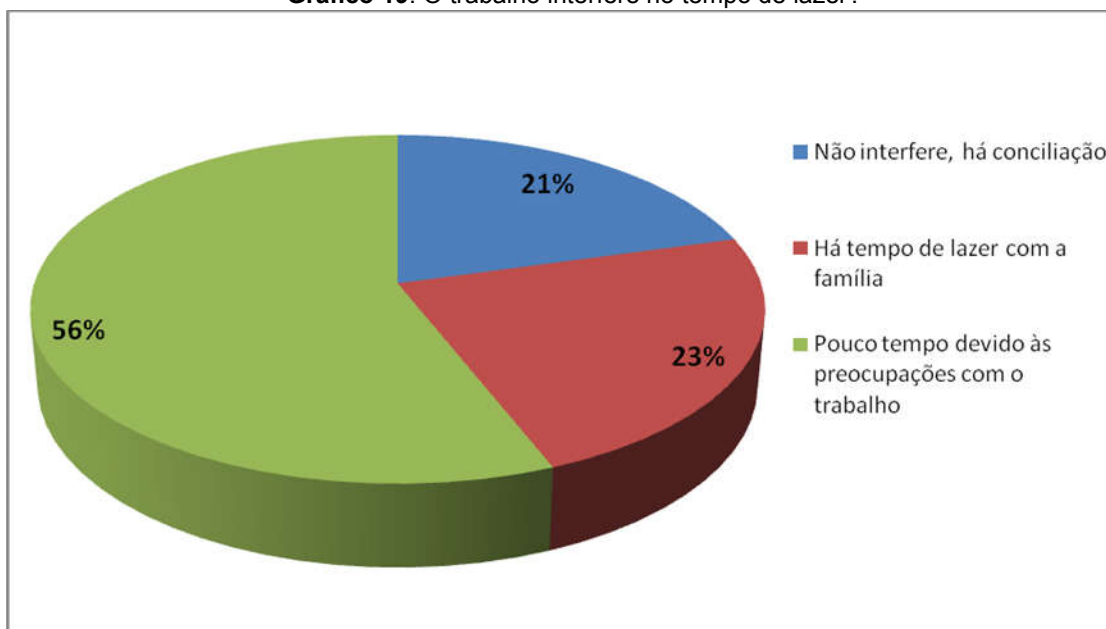


Fonte: Pesquisa dos autores

Quando indagados sobre o uso de algum remédio controlado, 81% dos respondentes declararam que não fazem o uso, e 19% afirmaram que sim.

3.3.19 Interferência do trabalho no tempo de lazer

Gráfico 19: O trabalho interfere no tempo de lazer?



Fonte: Pesquisa dos autores

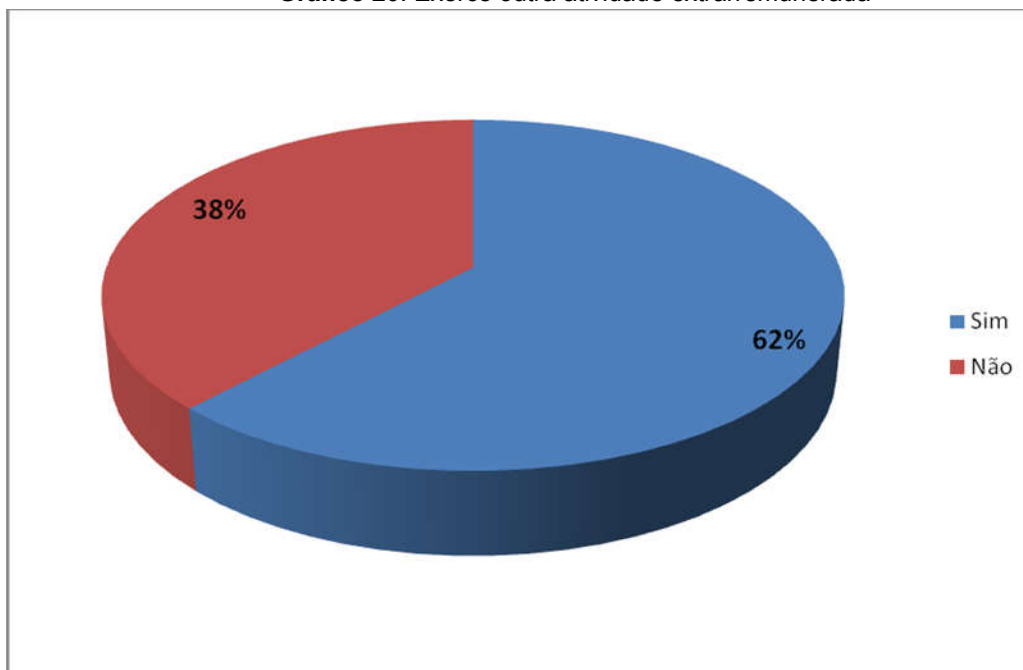
Com relação à pergunta se o trabalho interfere no tempo de lazer, 56% dos entrevistados responderam que há pouco tempo de lazer devido às preocupações com o trabalho, 23% declararam que há tempo para lazer com a família e 21% disse que o trabalho não interfere no lazer e que é possível uma conciliação.

Considerando a doutrina de Sucesso (1998), pode-se concluir que a QVT da maioria dos entrevistados está afetada, tendo em vista que o equilíbrio entre trabalho e lazer é influenciado devido às preocupações com o trabalho.

Nesse mesmo sentido, posiciona-se Walton, apud Fernandes (1996), quando no item 7 do Quadro 2, entende como um indicador de QVT o tempo de lazer para a família.

3.3.20 Exerce outra atividade extrarremunerada

Gráfico 20: Exerce outra atividade extrarremunerada



Fonte: Pesquisa dos autores

Quando perguntados se exercem outra atividade extrarremunerada, 62% dos entrevistados afirmaram que sim, contra 38% que responderam que não.

Este é um ponto delicado da pesquisa que demonstra que a remuneração dos Policiais Militares está aquém das necessidades com as despesas dele com a família, o que leva a mais da metade deles a exercerem outras atividades.

A grade maioria dos entrevistados além de terem uma escala de serviço apertada, ainda exercem outros trabalhos extras na Polícia Militar e em outros serviços denominados “bicos”, para complementarem seus salários.

Devido o aumento da criminalidade falta de policias em Goiás, o Governo do Estado criou o banco de horas. Onde os policiais nas horas de folga voluntariamente podem complementar sua renda fazendo trabalhos extras na própria corporação e, seguindo este mesmo modelo, o município de Anápolis também paga os policiais para exercerem suas atividades.

O Estado de Goiás paga para o policias a quantia de R\$ 15,00 por hora de trabalho extra durante o período diurno, e R\$ 18,00 para o trabalho noturno, sendo que cada policial só pode trabalhar até 100 (cem) horas extras. Já o município

de Anápolis paga R\$ 12,00 reais por hora de trabalho, pode o policial, na mesma proporção do Estado, trabalhar 100 (cem) horas extras.

Importante ressaltar que no “Gráfico 13: Se insatisfeito, o que pode ser melhorado?”, 69% dos entrevistados se declararam insatisfeitos com a remuneração e acham que deveria ser melhorada.

CONCLUSÃO

Com base nos dados obtidos e analisados, entendeu-se a Qualidade de Vida no Trabalho dos Policiais Militares de Goiás lotados no 4º Batalhão de Anápolis.

Para que a pesquisa atingisse as expectativas, a participação dos colaboradores foi imprescindível.

Obteve-se êxito no alcance dos objetivos geral e específicos, que foram propostos no Projeto. E passa-se agora a descrever o aprendizado com a pesquisa.

Primeiramente, é necessário descrever o que foi aprendido acerca de QVT. Destarte, logo no conceito, depara-se com uma infinidade de conceituações e métodos para a abordagem da QVT. E na perspectiva de não limitar-se ou restringir-se a um ou outro autor, entende-se que QVT, de forma simples e direta, é ter um trabalhador que labora “satisfeito”, e que para alcançar essa “satisfação” é necessário que sejam adotadas, pelo menos, o mínimo de condições necessárias para tal, as quais cita-se sem o escopo de esgotá-las, remuneração adequada, reconhecimento (tanto próprio, quanto da sociedade) da importância das atividades desempenhadas, jornada de trabalho justa, respeito à legislação trabalhista, possibilidade de crescimento profissional, treinamento adequado, dentre diversas outras.

Nesse sentido, entende-se que não existe um “melhor conceito” para QVT, mas sim que esse conceito deve abranger fatores que contribuirão para que um trabalhador sintam-se satisfeito na execução do labor.

No Quarto Batalhão da Polícia Militar de Goiás, ao analisar-se a existência de QVT nos Policiais lotados naquele Batalhão, surpreende-se com índices elevados em algumas respostas.

No contexto geral, observou-se que os respondentes estão satisfeitos com o local do trabalho, haja vista que 67% declararam sua satisfação no trabalho, tendo em vista que esse fator é considerado uma variável de atitude que mostra como as pessoas se sentem em relação ao trabalho que têm, seja no todo, seja em relação a alguns de seus aspectos.

Por outro lado, 69% apontaram a remuneração como fator a ser melhorado, e conseqüentemente a isso, mais da metade (62%) exerce atividade extrarremunerada para complementar a renda.

Percebe-se que há uma quantidade relevante de Policiais Militares que desenvolveram doença em função das atividades laborais, o que pode ter sido causado pelo trabalho em turnos. Além de mais da metade dos respondentes disporem de pouco tempo de lazer devido às preocupações com o trabalho.

Nesse sentido, para que sejam alcançados níveis de produtividade e qualidade elevados é necessário que existam pessoas motivadas desempenhando suas atividades, sendo recompensadas adequadamente.

E de acordo com os dados, a maior parte dos Policiais Militares respondentes mantêm atividade extrarremunerada, nas horas em que deveriam ser destinadas ao descanso/lazer, em função da baixa remuneração que percebem como contrapartida das atividades laborais que exercem na Segurança Pública de Anápolis. Isto torna-se perigoso tanto para a população em geral, quanto para o próprio policial, haja vista que sem descanso o corpo humano fica mais suscetível à doenças.

De acordo com os dados coletados, pode-se afirmar que este estudo sobre a QVT no Quarto Batalhão, longe de esgotar o tema, adverte sobre a necessidade de mais indagações, envolvendo o espaço da organização da Polícia Militar de Goiás, tendo em vista a importância deste setor na sociedade, haja vista que o trabalho repercute diretamente nos níveis de qualidade do mesmo.

RECOMENDAÇÕES E SUGESTÕES

Nesse diapasão, são sugeridas algumas iniciativas aos órgãos responsáveis pela Segurança Pública do Estado de Goiás, conforme segue abaixo:

- Verifica-se a necessidade de revisão das políticas salariais da categoria, o que obrigará um esforço conjunto dos diversos âmbitos do Poder, tendo como fundamento a teoria de Chiavenato (1999), que dispõe que as pessoas sejam recompensadas adequadamente.
- Proporcionar treinamento mais intensivo, atrativo, dinâmico e com maior carga horária para o desenvolvimento dos policiais, conforme ensinamentos de França.
- Proporcionar atendimento médico, psicológico e psiquiátrico aos policiais, a fim de não comprometer a saúde física e mental deles em razão do trabalho que exerce. Nesse ponto, nos baseamos na doutrina de Limongi-França (1997), que entende a QVT com uma visão biopsicossocial, que revela a preocupação com o indivíduo como um todo e adota uma visão ampla e moderna do conceito de saúde.
- Implantar um programa de ginástica laboral para que as atividades sejam desempenhadas com mais disposição, além de evitar determinados tipos de doenças acarretadas pela execução de serviços repetitivos e/ou sedentários.
- Aumentar a realização de atividades que promovam o lazer. Para essa sugestão, usamos como embasamento teórico os ensinamentos de Ogata (2004), que entende que a qualidade de vida envolve elementos como: direitos de cidadania, os benefícios e satisfações proporcionados pelas ações do tempo livre.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Marlon Pedro Milagres. **Qualidade de vida do profissional de enfermagem.** Disponível em <http://sigplanet.sytes.net/nova_plataforma/monografias../8567.pdf> Acesso em: 26 abr. 2012.

BUONO, Anthony F; BOEDITCH, James L. **Elementos de Comportamento Organizacional.** São Paulo: Pioneira, 2002.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil:** promulgada em 05 de outubro de 1988. Brasília: Senado Federal.

Brasil. Ministério da Saúde. Organização Pan-Americana da Saúde **Doenças relacionadas ao trabalho.** Doenças ocupacionais. I.. II. III. Título. VI. Série.

CAÑETE, Ingrid. Qualidade de vida no Trabalho: muitas definições e inúmeros significados. *In:* BITENCOURT, Cláudia. (org). **Gestão Contemporânea de Pessoas.** Porto Alegre: Bookman, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas:** e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Editora Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração.** 6ª ed. Editora Campus, 2000.

COSTA, Lacieli Castro. **O serviço policial militar e o excesso de horas trabalhadas.** Disponível em <<http://revista.ssp.go.gov.br/index.php/rebsp/article/view/102>> Acesso em: 30 jul. 2012.

DESSLER, Gary. Administração de recursos humanos. 2ª ed. Cap.10 São Paulo: Prentice Hall, 2003.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho.** Salvador: ed. Casa da Qualidade, 1996.

GARRIDO, Tereza Cristina Jurema. **Satisfação no trabalho:** um estudo no superior tribunal de justiça – Brasília: Universidade de Brasília, 2009. Disponível em <http://bdm.bce.unb.br/bitstream/10483/1542/1/2009_TerezaCristinaJuremaGarrido.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2012.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOIÁS, Polícia Militar de. **Histórico.** Disponível em <<http://www.pm.go.gov.br/PM/index.php?p=PM+Historico&link=13&t=16>>. Acesso em: 26 abr. 2012

KOSOWSKI, Lorete; GRIESBACH, Rafael Eder Silva; GRIESBACH, Daiane Zanon. **Qualidade de vida do trabalho no século XXI- QVT**. Disponível em <http://www.opet.com.br/revista/administracao_e_cienciascontabeis/pdf/n5/QUALIDADE-DE-VIDA-DO-TRABALHO-NO-S%C3%89CULO-XXI-QVT.pdf> Acesso em 26 abr. 2012.

LIMA, João de Lima; MELATTI, Gerson Antonio. **Qualidade de vida no trabalho de Policiais Civis: um estudo na área da 11ª Subdivisão Policial de Cornélio Procópio**. Disponível em: <www.escoladegoverno.pr.gov.br/arquivos/File/formulacao_e_gestao_de_politicas_publicas_no_parana/volume_II/capitulo_4_seguranca_publica/4_12.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2012.

LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina, ZAIMA, Gustavo. **Manual de Gestão de pessoas e equipes: estratégias e tendências**. vol.1, Cap.22, São Paulo: Editora Gente, 2002.

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

MORAES, Lúcio Flávio Renault de; FERREIRA, Soraia Aparecida Alves; ROCHA, Daniellie Bráz. **Trabalho e Organização: influências na Qualidade de Vida e Estresse na Polícia Militar do Estado de Minas Gerais**. Disponível em: <<http://www.ichs.ufop.br/conifes/anais/OGT/ogt0203.htm>>. Acesso em: 26 abr. 2012.

NEVES. Adriano Mendes. **Qualidade de vida no trabalho**. Disponível em: <<http://pt.scribd.com/doc/52720752/5/CONCEITO-DE-QVT>>. Acesso em: 26 de abr. 2012.

OAKLAND, Jonh S. **Gerenciamento da Qualidade Total**. TQM. São Paulo: Nobel, 1994.

OGATA, Alberto José N. Qualidade de vida no trabalho como ferramenta de gestão nas organizações públicas. *In: Congresso Internacional del CLAD sobre La Reforma del Estado y de la Administración Pública*, 9. Madrid, Espanha, 2004.

OLIVEIRA, Rita de Cássia Martins de. **A Configuração da QVT no contexto de trabalho dos detetives da polícia metropolitana de Belo Horizonte**. 2001. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte.

PALADINI, Edson Pacheco. **Gestão de Qualidade**. Teoria e Prática. São Paulo: Atlas, 2000.

POP - Programa Operacional Padrão. **Manual de procedimento operacional padrão**. Goiás-2005. 2ª Edição.

POP- Programa Operacional Padrão. **Manual de procedimento operacional padrão**. Goiânia-2010. 3ª Edição. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/internet/sileg/Prop_Lista.asp>. Acesso em 24 de jun. 2012.

RODRIGUES, Marcus V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. Petrópolis: Editora Vozes, 1999.

ROSA, Marco Antonio Salles; PILATTI, Dr. Luiz Alberto. **Qualidade de Vida, Qualidade de Vida no Trabalho e a NR-17**: para além do apenas legal. Disponível em: <<http://www.ergonomia.ufpr.br/PB%20qvt%20nr17.pdf>>. Acesso em: 30 de jul. de 2012.

SHINYASHIKI, Roberto. **Manual de Gestão de pessoas e equipes**: estratégias e **tendências**, vol.1, Cap.25, São Paulo: Editora Gente, 2002.

SOUZA, Cibele de. **O Anhanguera**: História da Polícia Militar de Goiás. Diretoria de Ensino, Instrução e Pesquisa – Ano I. n. 1 (Jan. 1999) – Goiânia 1999.

SUCCESSO, e. DE p. Bom. **Trabalho e Qualidade de Vida**. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora Dunya Editora, 1998.

TEIXEIRA , Sueli. **A depressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho**. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/Sueli_Teixeira.pdf>. Acesso em: 30 de jul. 2012.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira, **Qualidade de vida no trabalho**: origem, evolução e perspectivas. Caderno de Pesquisas em Administração. São Paulo, v. 8, n. 1, jan/mar, 2001.

VERGARA, Sylvia Contant. **Projetos e Relatório de Pesquisa em Administração**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

VIANA, Débora Ap. Toledo. **Programa Qualidade de Vida Policial**: valorização humana. Disponível em: <www.pc.ms.gov.br/controle/ShowFile.php?id=4411> Acesso em: 26 abr. 2012.

APÊNDICES

1) FORMULÁRIO DE PESQUISA

Você está sendo convidado(a) a participar, como voluntário(a), da pesquisa – **“ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA DOS POLICIAIS MILITARES DO 4º BATALHÃO DA POLÍCIA MILITAR DE ANÁPOLIS”**, que fará parte de um trabalho científico do Curso de Pós - Graduação em Gestão Pública da Faculdade Católica de Anápolis, cujo objetivo é realizar um estudo da Qualidade de Vida dos Policiais Militares do 4º Batalhão da Polícia Militar de Anápolis.

A ser desenvolvido pelos acadêmicos Amanda Neves e Marcos Ferreira, sob a orientação do professor: Wilton Júnior.

No caso de você concordar em participar, favor assinar ao final do documento. Sua participação não é obrigatória, e, a qualquer momento, você poderá desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador (a) ou com a instituição

NAS QUESTÕES A SEGUIR MARQUE SOMENTE UMA ALTERNATIVA.

1 – Sexo () Masculino () Feminino

2 – Faixa etária? () 18 até 24 anos () 25 a 30 anos () 31 a 40 anos
() de 41 a 50 anos () mais de 51 anos

3 – Escolaridade?

() Ensino Fundamental Incompleto () Ensino Fundamental Completo
() Ensino Médio Incompleto () Ensino Médio Completo
() Ensino Superior Incompleto () Ensino Superior Completo
() Pós-Graduação () Mestrado () Doutorado

4 – Renda Mensal: () 4 a 5 salários () 6 a 7 salários.
() de 8 a 9 () Mais de 10 salários.

5 – Há quanto tempo trabalha na Polícia Militar de Goiás?

- de 1 ano a 2 anos De 3 anos a 10 anos
 De 11 anos a 15 anos Mais de 16 anos.

6 – Como você se sente em relação ao seu trabalho?

- Muito Satisfeito Satisfeito Pouco Satisfeito Insatisfeito

7- Qual foi o fator principal que impulsionou seu ingresso na Polícia Militar de Goiás?

- Reconhecimento da Instituição Salário
 Estabilidade profissional Condições de trabalho
 Possibilidade de ascensão profissional Outro fator

8 – Sua jornada de trabalho é:

- Normal Boa
 Dentro das normas e da legislação Acima das normas exigidas pela lei.

9- Qual a sua escala de trabalho?

- Expediente de 8 horas diárias 12 por 36 horas 12 por 24 e 12 por 48
 12 por 24 e 12 por 72 horas 24 por 48 outra

10- Sobre o local do trabalho, você se considera?

- Muito Satisfeito Satisfeito Pouco Satisfeito Insatisfeito

11 Como é o relacionamento entre as pessoas da sua equipe?

- excelente bom razoável ruim

12 - Qual a sua opinião sobre o treinamento dos Policiais Militares para segurança da população de Anápolis?

- Satisfeito Insatisfeito Indiferente Insatisfeito Muito insatisfeito

13 – Se insatisfeito, o que você acha que pode ser melhorado?

- Tempo de treinamento Remuneração Imagem da Instituição
 Quantidade de policiais militares Outros

14 - Com relação às condições que a Polícia Militar de Goiás oferece para você realizar suas tarefas?

- Satisfeito Muito satisfeito Indiferente
 Insatisfeito Muito insatisfeito

15 – Desenvolveu alguma doença em função do trabalho que exerce?

- Sim Não

Se sim, qual? _____

16 - Em geral, você diria que sua saúde é:

- Excelente Muito boa Boa Ruim Muito ruim

17- Faz uso de algum remédio controlado?

- Sim Não

18 - Em relação com seu tempo de lazer seu trabalho:

- Não interfere, há conciliação Há tempo para lazer com a família
 Pouco tempo devido às preocupações com o trabalho

2) TERMO DE CONSENTIMENTO

CONSENTIMENTO DE PARTICIPAÇÃO DA PESSOA COMO SUJEITO

Eu, _____
(NOME DO ENTREVISTADO(A), RG/CPF) declaro que li as informações contidas nesse documento, fui devidamente informado(a) pelo pesquisador(a) - acadêmicos Amanda Neves e Marcos Ferreira - dos procedimentos que serão utilizados, riscos e desconfortos, benefícios, custo/reembolso dos participantes, confidencialidade da pesquisa, concordando ainda em participar da pesquisa. Foi-me garantido que posso retirar o consentimento a qualquer momento, sem que isso leve a qualquer penalidade.

LOCAL E DATA: _____
(Nome da cidade, data, ano)

NOME E ASSINATURA:

(Nome por extenso)

(Assinatura)