

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: INFLUÊNCIA DE ESTRESSORES NA SITUAÇÃO DE POLICIAIS MILITARES NO DISTRITO FEDERAL

Autoria

Alice Chaar Silva

Administração/Universidade de Brasília

Professor Orientador

Victor Rafael Rezende Celestino

Resumo

RESUMO: Este estudo utiliza ferramenta criada por Robert Karasek (1979), escala de demanda controle e apoio social, na análise da realidade da Polícia Militar do Distrito Federal, especificamente dos Policiais atuantes na Região de Sobradinho ? DF, objetivo de entender a influência de estressores do ambiente sobre a realidade desses profissionais. Esses estressores, por sua vez, impactam também na qualidade de vida do profissional de segurança pública e a escala de demanda, controle e apoio social de Karasek (1979) permite caracterizar a partir das decisões tomadas, diretamente correspondentes às demandas direcionadas a este profissional, uma análise de satisfação do indivíduo em relação ao seu ambiente de trabalho. Ainda, como importante variável de análise da relação profissional, correlaciona essas características de demanda, controle e apoio social aos critérios de Qualidade de Vida no Trabalho ? QVT propostos por Walton (1975) apresentando uma análise desta em relação ao estresse e desgaste cotidiano do policial militar. No entanto, observou-se a necessidade de estudos complementares relacionados à personalidade do indivíduo na influência sobre sua qualidade de vida, bem como de um aprofundamento na influência daqueles estressores e da qualidade de vida na produtividade do indivíduo nesta função. Importante a utilização do levantamento desse estudo para a análise dos estressores na saúde desses profissionais. Também, poderiam ser utilizados como suporte a um estudo voltado às principais influências desses condicionantes na produtividade dos policiais.

ÁREA TEMÁTICA: GESTÃO DE PESSOAS

TÍTULO: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: INFLUÊNCIA DE ESTRESSORES NA SITUAÇÃO DE POLICIAIS MILITARES NO DISTRITO FEDERAL

RESUMO: Este estudo utiliza ferramenta criada por Robert Karasek (1979), escala de demanda controle e apoio social, na análise da realidade da Polícia Militar do Distrito Federal, especificamente dos Policiais atuantes na Região de Sobradinho – DF, objetivo de entender a influência de estressores do ambiente sobre a realidade desses profissionais. Esses estressores, por sua vez, impactam também na qualidade de vida do profissional de segurança pública e a escala de demanda, controle e apoio social de Karasek (1979) permite caracterizar a partir das decisões tomadas, diretamente correspondentes às demandas direcionadas a este profissional, uma análise de satisfação do indivíduo em relação ao seu ambiente de trabalho. Ainda, como importante variável de análise da relação profissional, correlaciona essas características de demanda, controle e apoio social aos critérios de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT propostos por Walton (1975) apresentando uma análise desta em relação ao estresse e desgaste cotidiano do policial militar. No entanto, observou-se a necessidade de estudos complementares relacionados à personalidade do indivíduo na influência sobre sua qualidade de vida, bem como de um aprofundamento na influência daqueles estressores e da qualidade de vida na produtividade do indivíduo nesta função. Importante a utilização do levantamento desse estudo para a análise dos estressores na saúde desses profissionais. Também, poderiam ser utilizados como suporte a um estudo voltado às principais influências desses condicionantes na produtividade dos policiais.

Palavras-chaves: Demanda-controle e Apoio Social. Polícia Militar. Qualidade de Vida no Trabalho.

1. INTRODUÇÃO

O nosso dia a dia impulsiona qualquer profissional a um desgaste físico e mental, uma vez que necessita enfrentar rotinas cada vez mais exaustivas, deslocamentos demorados e a necessidade de permanecer por mais tempo em ambientes de trabalho estressantes e angustiantes, seja por falta de *feedback* quanto ao que é produzido, pela insegurança nos colegas que desenvolvem o mesmo trabalho, pela necessidade de capacitação frequente, pelas atividades naturalmente desgastantes e também pela própria insegurança da permanência naquela posição ou locação.

Nesse ambiente, por vezes conturbado, algumas profissões se destacam pela ausência de rotina e pelo elevado nível de decisões imediatas que devem ser tomadas. Também, a depender de situações do dia a dia a que está submetido esse profissional há necessidade de tempo de recuperação, sendo primordial uma escala de trabalho, onde os períodos de pausa dão oportunidade não somente de descanso, como também de recuperação emocional e da capacidade produtiva.

A Polícia Militar do Distrito Federal representa ambiente de trabalho repleto de situações de desgaste, com altos níveis de estresse e tomadas de decisões rápidas e controladas, muitas vezes em ambiente que não possui nenhum desses elementos.

Nesse sentido, encontra-se nessa organização objeto de estudo que permite analisar as questões de desgaste do profissional de segurança, enquadrar no aspecto da qualidade de vida, focando na minimização desse desgaste a partir do conhecimento de seus dados, dos índices de criminalidade.

Necessário entender até que ponto o período de folga é suficiente para garantir uma qualidade de vida desejada a esse profissional ou mesmo que tenha intervenção em como é desenvolvido o seu trabalho, além da minimização do desgaste a que é submetido. Ou seja, qual a influência dos estressores do próprio ambiente em que atua na qualidade de vida do policial?

A identificação da qualidade de vida em um ambiente de desgaste de um grupo cumpridor de uma escala de trabalho, relacionado ao ambiente de atuação, são condicionantes que impactam o estudo e geram influência na mensuração de problemas enfrentados pelos trabalhadores.

Esses profissionais mesmo com escalas de trabalho, utilizam períodos de folga para realizar Serviço Voluntário Gratificado – SVG, na busca por melhoria de condições financeiras. Logo, a dinâmica de trabalho desses profissionais se confronta com aspectos que são sensíveis a promoção da qualidade de vida, como sono; perspectivas negativas ou pessimistas; a relação hierarquizada rígida; ergonomia; estresse; violência; e perigo constante de morte (COSTA et AL, 2007).

Ao analisar a realidade dos profissionais de segurança pública, que trabalham em período de escala, este estudo pretende identificar, por meio de uma análise local, se mesmo com esta rotina de trabalho, são supridas as necessidades identificadas como de qualidade de vida, fortalecendo a teoria baseada na escala de Karasek (1979), resultando em um quadro de atuação de trabalho, e com esses indicadores, compará-los com critérios de qualidade de vida do policial militar do Distrito Federal.

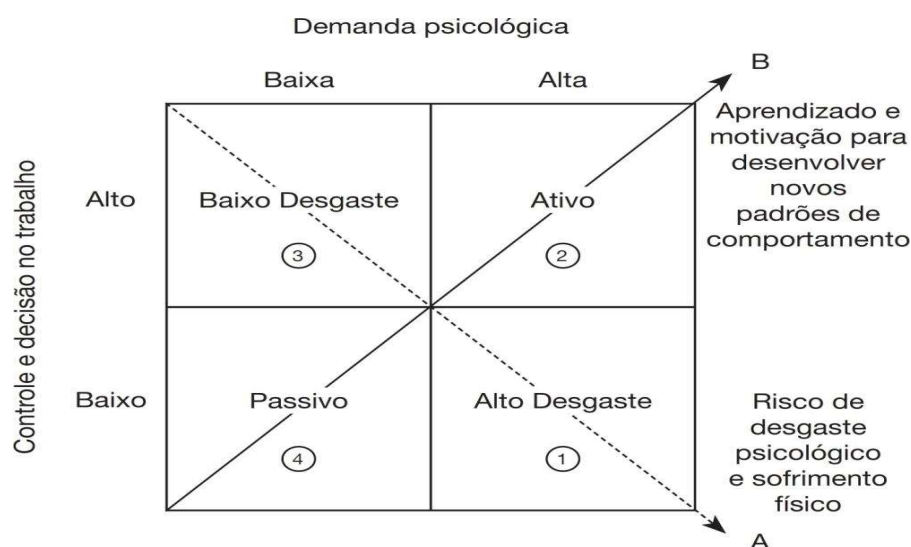
2. METODOLOGIA

Os dados obtidos com essa pesquisa e os resultados encontrados nesse estudo pretendem reforçar o que foi identificado no trabalho de Karasek (1979) em relação à escala de demanda e controle, bem como observando a ampliação deste trabalho, enquadrando também a questão do suporte social (KARASEK & THEORELL, 1990). Apesar da tendência em aplicar o estudo teórico-metodológico de Karasek (1979) em áreas de saúde, vê-se que na área de segurança pública são encontradas

características que também necessitam de observação e reforçam a necessidade de uma pesquisa com essa ferramenta.

A partir de um modelo de organização formando quatro quadrantes (Figura 1) observou-se a tomada de decisões dos trabalhadores estudados e a relação direta à demanda que receberam – pedido e atitudes fracas; pedido fraco e atitude forte; pedido forte e atitude fraca; e pedido e atitude elevados – e a partir disso desenvolveu-se a análise da satisfação do trabalhador em relação ao seu ambiente de trabalho.

Figura 1. Quadrante de Demanda e Controle de Karasek (1979).



O próprio modelo demanda e controle (KARASEK, 1979) integrou posteriormente novas dimensões, como análise hierárquica e apoio social (KARASEK & THEORELL, 1990), e que nesse trabalho acadêmico se evidencia como algo de grande significado, uma vez que a população avaliada – a Polícia Militar do Distrito Federal - se enquadra em um regime hierárquico bem específico, rígido e com características únicas, com ações influenciadas por essa variável.

Outra variável que requer análise e que vem fomentar esse estudo é a busca pela Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), termo cunhado pelo estudioso da década de 1970, Louis Davis, no estudo do desenho de cargos, e que compreendeu a qualidade de vida como "(...) a preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho das tarefas" (CHIAVENATO, 2004).

O termo Qualidade de Vida Trabalho – QVT pode ser também identificado como uma união de fatores que permitem com que o trabalho, perceba a implementação de melhorias e inovações da gerência e até de tecnologia no ambiente de trabalho, mas, principalmente quando se percebe o profissional como parte de um todo. Esse enfoque é chamado de biopsicossocial (FRANÇA & RODRIGUES, 1997) e tem como objetivo o desenvolvimento da produtividade com dimensões psicológicas, sociais, organizacionais e até biológicas que influenciem de maneira positiva as ações dos profissionais.

O foco do se deu na avaliação da atuação do corpo operacional do Comando de Policiamento Regional Leste da Polícia Militar do Distrito Federal na Região Administrativa de Sobradinho, RA-V, a partir de uma perspectiva de método quantitativo de decisão, e de maneira descritiva, dando o apoio de fatos e fenômenos necessários à análise de Karasek (1979), e por meio de análise documental valida os dados dos profissionais estudados.

Como pesquisa descritiva, parte de estudo documental se deu a partir da absorção de

dados não somente bibliográficos, mas também recorrendo a relatórios, documentos oficiais e tabelas estatísticas.

A partir de uma visão documental, o estudo desenvolverá com o levantamento de informações por meio de questionário psicossocial de modelo e controle (KARASEK, 1979), conforme proposto em Alves (2015b), aplicado à população estudada, e tendo como objetivo identificar referências de qualidade de vida no ambiente de trabalho desses policiais. Do questionário resultam informações relacionadas a demandas psicológicas e níveis de controle da atuação desse profissional.

A partir dos quadrante (Figura 1), os quatro patamares que correlacionam demanda e controle do profissional, identificando ocorrência de alta demanda e baixo controle, cuja perspectiva gera mais influência sobre a condição de saúde, e por sua vez qualidade de vida do profissional, demonstra as ações mais desgaste para o indivíduo, reconhecido como área de “Alto Desgaste”. Quando observados os dois quadrantes superiores, identificamos o “Trabalho Ativo e Trabalho Passivo”, que representa um alto nível de demanda, com alto nível de controle, ou seja, nesse sentido o profissional atua de maneira mais independente, com certa autonomia. Já no seguinte, apresenta-se baixa demanda relacionada com baixo controle do indivíduo sobre seu próprio trabalho, o que representa um indivíduo com pouco desenvolvimento, além de suas competências, ocasionando muitas vezes a baixa da produtividade ou insatisfação com o ambiente de trabalho. Finalmente, o quadrante identificado como “Baixo Desgaste”, que relaciona alto controle das tarefas com baixa demanda e propicia, assim que as ações do indivíduo sejam flexíveis, com exigência menor e com poder decisório.

A partir da análise quantitativa dos dados apresentados, bem como do levantamento resultante da pesquisa com questionário de Karasek (1979), busca-se identificar elementos para otimizar o trabalho do grupo de policiais, identificando variáveis que são significativas para o desenvolvimento e que atuam diretamente nas tarefas desses profissionais, buscando uma realidade de trabalho que alcance eficiência.

3. RESULTADOS

A segurança pública do Distrito Federal é dividida a partir de quatro macrorregiões identificadas como Regiões Integradas de Segurança ou RISPs, sendo divididas em Região Integrada Metropolitana, Oeste, Sul e Leste, compondo cada uma dessas o mínimo de seis Regiões Administrativas, divisão que tem como objetivo definir responsabilidades e ações de combate à criminalidade.

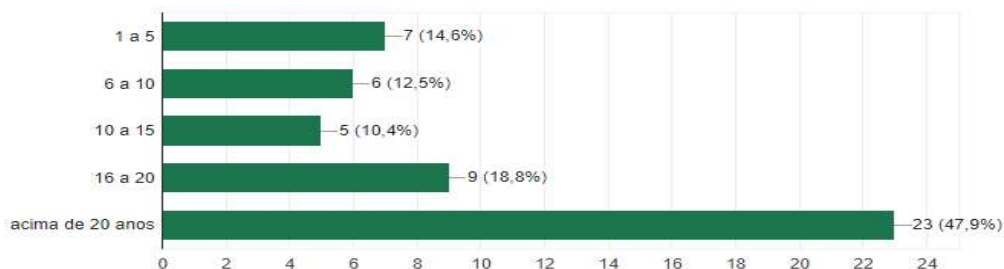
A região estudada, Região Leste, é formada pelas regiões administrativas de Planaltina, Lago Norte, Varjão, Paranoá, Itapoã, São Sebastião, Jardim Botânico, Sobradinho e Fercal, e o estudo acompanhou as ações do 13º Batalhão de Polícia Militar, alcançando as regiões de Sobradinho e Planaltina.

O presente estudo realizou um recorte muito específico para análise, destinando a pesquisa aos profissionais atuantes nessa região administrativa, 13º Batalhão, Regional I, onde a ação policial atende Sobradinho I, Sobradinho II, Grande Colorado e Planaltina. Do efetivo de 300 policiais daquele Batalhão foram respondentes 48 (quarenta e oito), o que equivale a 16% dos atuantes. Os respondentes foram todos homens (100%), com idade variando entre 25 a 53 anos, todos formados na Academia de Polícia Militar, ou seja, oficiais, sendo 47,9% formados há mais de 20 anos (Figura 2) e 72,3% são casados.

Figura 2. Escala do tempo de formação dos respondentes da Pesquisa na Escola de Formação da Polícia Militar do Distrito Federal.

Há quantos anos formou-se Policial Militar?

48 respostas



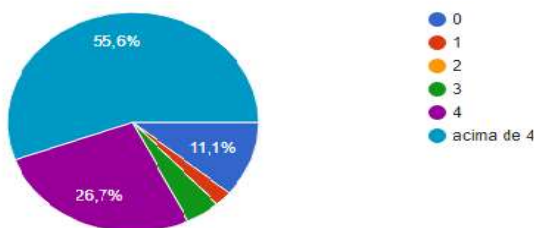
Fonte: Resultados de pesquisa realizada no 13º Batalhão da PMDF

Na pesquisa foi questionada a atuação regular de cada respondente, como operacional (79,2%) ou administrativo (20,8%). No entanto, cabe ressaltar que a grande maioria desse grupo (83,3%) cumpre, ainda, durante período destinado à folga, Serviço Voluntário Gratificado – SVG (Figura 3), parcela remuneratória devida ao militar que voluntariamente, durante seu período de folga, apresenta-se para o serviço de policiamento, prevenção de combate a incêndio e salvamento, atendimento pré-hospitalar (por incluir o Corpo de Bombeiro Militar) ou segurança pública de grandes eventos ou sinistros, com jornada não inferior a 8 (oito) horas, na conveniência e necessidade da Administração.¹

Figura 3 – Quantitativo de oportunidades em que cumpre Serviço Voluntário Gratificado, além de sua escala regular de trabalho.

Em quantas oportunidades cumpre serviço voluntário gratificado, além das atividades cotidianas, em um período de um mês?

45 respostas



Fonte: Resultados de pesquisa realizada no 13º Batalhão da PMDF

Importante ressaltar que esses respondentes já cumprem uma escala de trabalho, em sua maioria, de 16X30 (dezesesseis horas, seguida de trinta horas de descanso, mas como foi apurado, intercalam trabalhos administrativos aos trabalhos operacionais regulares, e ainda, estão durante o período de trabalho cumprindo trabalhos de ronda, atendimento de denúncias, em operações, atuação externa ao trabalho de gabinete comumente realizado pelos servidores destacados para as áreas administrativas.

¹Serviço Voluntário Gratificado, previsto pela Lei n. 10.486, de 04 de julho de 2002 e regulamentado pelo Governo do Distrito Federal pela Lei n. 24.619, de 26 de maio de 2004.

Avaliando os dados dos respondentes quanto ao questionário Demanda-Controle (KARASEK, 1979) e apoio social (KARASEK & THEORELL, 1990) se distingue quatro tipos básicos de experiências no trabalho, gerados pela interação dos níveis “alto” e “baixo” de demanda psicológica e de controle, como destacados na tabela (Tabela 1) abaixo:

Tabela 1 – Tipos de experiência, com apoio social, e quadrantes de referência e definição (Karasek, 1979; Theorell, 1990)

Tipos de Experiência	Apoio Social	Quadrante – Definição
Demanda e Controle		
Baixo Desgaste/ Baixa Exigência	Alto Apoio Social Médio	I - combinando baixa demanda e alto controle
Ativo/ Trabalho Ativo	Baixo Apoio Social Médio	II – combinando alta demanda e alto controle
Passivo/ Trabalho Passivo	Muito Baixo Apoio Social Médio	III – combinando baixa demanda com baixo controle
Alto Desgaste/ Alta Exigência	Baixo Apoio Social Médio	IV – combinando alta demanda com baixo controle

Fonte: Resultados de pesquisa realizada no 13º Batalhão da PMDF

Essas quatro combinações, que expressam situações específicas de trabalho, podem ser representadas por quadrantes atravessados por duas diagonais: Diagonal A e Diagonal B (Figura 1).

A diagonal A assinala o risco de distúrbios de ordem psicológica e de doença física. Cabe esclarecer que a análise antecipada principal é que a maioria das reações às exigências, relacionadas ao psicológico, como estresse, fadiga, ansiedade, depressão e doença física ocorrem quando a demanda do trabalho é alta e o grau de controle do trabalhador sobre o trabalho é baixo (Quadrante IV). Já na diagonal B, registra-se motivação para desenvolver novos padrões de comportamento. Entretanto, o modelo que trabalha na condição do terceiro quadrante, definido como trabalho Passivo/ Trabalho passivo, pode conduzir ao declínio na atividade global do indivíduo e à redução da capacidade de produzir soluções para as atividades e problemas enfrentados, ou seja, a acomodação resultante das experiências que o profissional enfrenta cotidianamente.

A análise nos resultados apresentados na tabela acima (Tabela 2), na dimensão em que é abordada a demanda psicológica, foi obtida uma média geral de 15,88 pontos, sendo que essa pontuação foi encontrada a partir da soma da média dos itens (a) até (e), do questionário de Karasek (1979) utilizado na pesquisa (ALVES, 2015b). Observando-se ainda, que quanto maior a demanda, pior a situação, ou experiência. Ainda, observou-se que o item de demanda mais relevante para os policiais seria de que o trabalho exija demais do profissional. Pode-se justificar em razão da variedade de ações em que o policial atua, tendo necessidade de se dividir em operações e ações administrativas, assim, existindo uma exigência tanto do físico quanto da parte mental. Essa exigência pressupõe uma estafa e desgaste do indivíduo.

Tabela 2 – Análise da Demanda-Controle

DEMANDA	Média	Máximo	Mínimo
a) Com que frequência você tem que fazer suas tarefas de trabalho com muita rapidez?	3,53	4	1
b) Com que frequência você tem que trabalhar intensamente (isto é, produzir muito em pouco tempo)?	3,48	4	1
c) Seu trabalho exige demais de você?	3,73	4	3
d) Você tem tempo suficiente para cumprir todas as tarefas de seu trabalho?	1,71	3	1
e) O seu trabalho costuma apresentar exigências contraditórias ou discordantes?	3,41	4	2
Total	15,88		

CONTROLE	Média	Máximo	Mínimo
f) Você tem possibilidade de aprender coisas novas em seu trabalho	3,06	4	1
g) Seu trabalho exige muita habilidade ou conhecimentos especializados?	3,79	4	3
h) Seu trabalho exige que você tome iniciativas?	3,96	4	3
i) No seu trabalho, você tem que repetir muitas vezes a mesma tarefa?	1,18	2	1
j) Você pode escolher COMO fazer seu trabalho?	2,43	4	1
k) Você pode escolher O QUE quer fazer no seu trabalho?	2,31	4	1
Total	16,73		

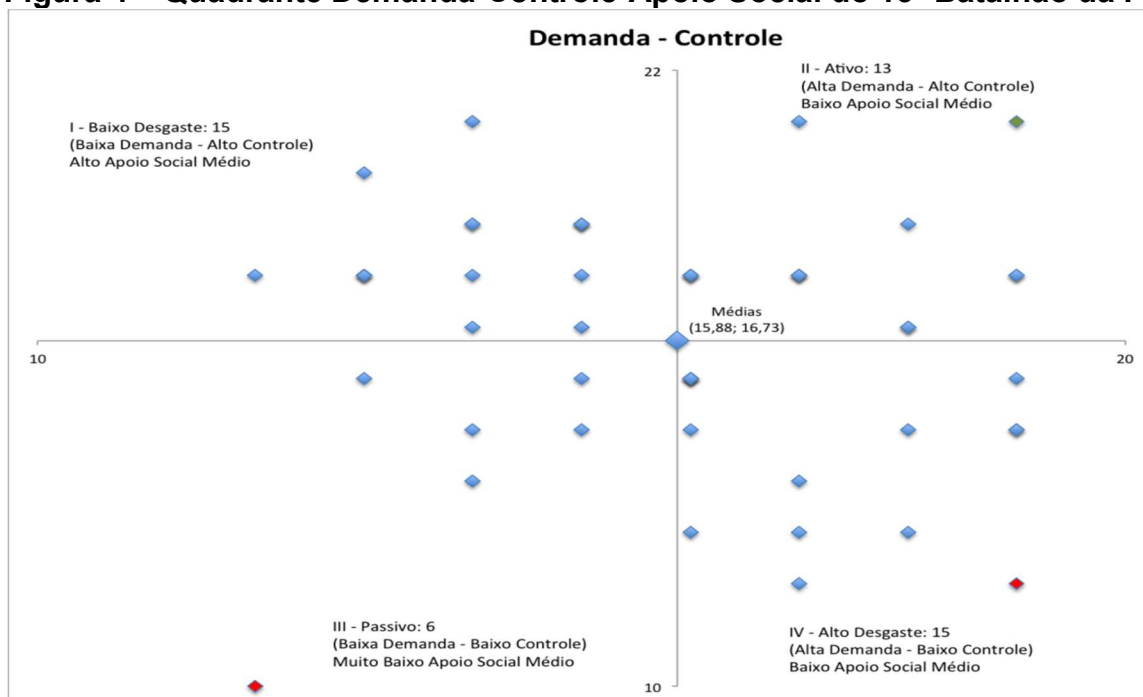
Fonte: Resultados de pesquisa realizada no 13º Batalhão da PMDF

Nos itens referentes ao controle no ambiente de trabalho, onde o policial pode utilizar suas habilidades intelectuais para a realização do seu trabalho, foi identificada uma média de 16,73 pontos, referente a soma das médias referente aos itens (f) a (k) do questionário de Karasek (1979) conforme Alves (2015b). Entende-se que quanto maior o controle, melhor a situação (ALVES et AL., 2004), mas o controle ao profissional também é fonte estressora, visto a necessidade de tomada de decisões. Para o grupo pesquisado, o item de maior atenção se refere à tomada de iniciativas, visto que em uma operação são tomadas iniciativas diversas, para resolução da situação apresentada, necessitando balancear a ação.

Na figura 4, destacam-se nos quadrantes os seguintes dados: 31% dos respondentes estão localizados no quadrante I, de Baixo Desgaste/Baixa Exigência, e, no entanto, um quantitativo idêntico (31%) encontra-se no quadrante IV, de Alto Desgaste/ Alto Exigência, quadrante que exige atenção nas ações, pois representa risco de desgaste psicológico e sofrimento físico. Destaque ainda, neste quadrante IV para a posição 19,12, destacada em vermelho: trata-se de policial formado pela Academia de Polícia Militar a mais de 20 anos, atuante em área administrativa, ou seja, com ações repetitivas, dependente de orientação superior, e que não tem controle sobre as atividades que executa. Além disso, não tem bom relacionamento com os colegas, nem mesmo com os chefes. Compreende-se pelo tempo de formação que pode estar

na fase de aposentadoria, mas chama atenção por estar em destaque na diagonal de desgaste psicológico e sofrimento físico.

Figura 4 – Quadrante Demanda-Controle-Apoio Social do 13º Batalhão da PMDF



Fonte: Resultados de pesquisa realizada no 13º Batalhão da PMDF

No quadrante III, temos outro destaque em vermelho, que se trata de policial, atuante em área operacional, que não cumpre Serviço Voluntário Gratificado – SVG, atuante em ações de rotina que não possui muita exigência, formado a cerca de 6 anos na Academia, mas também merece destaque por ao cumprir 8 (oito) horas em trabalho de rua, não precisa fazê-lo com rapidez, não aprende coisas novas, não escolhe como fazer o trabalho e ainda, não tem bom relacionamento com os chefes, apenas com os colegas.

Contrariando esses dois destaques, encontramos no quadrante II um profissional da área operacional, formado a cerca de 10 anos, que não faz SVG, e apesar de ficar o tempo todo em trabalho externo ao Batalhão, tem que fazer suas ações com rapidez, tomar iniciativas, aprende coisas novas, faz trabalhos repetitivos, mas pode escolher como e o que fazer, o que indica a possibilidade de ser um chefe de equipe. Além das informações acima, tem boa relações com os chefes e demais colegas, o que o enquadra em uma posição de aprendizado e de desenvolvimento de novos padrões de comportamento.

Ao analisar a questão da qualidade de vida desses policiais a partir dos dados colhidos por meio do questionário de Karasek (1979) pode-se destacar o quanto a ação as quais um policial é submetido o expõe a um constante desgaste físico, mental e emocional. Constantemente, o policial precisa atuar em ambiente desumano, complexo e hostil, situações e ambientes que propiciam o estresse e que impactam em sua qualidade de vida.

Walton (1975) desenvolveu alguns critérios para análise da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) para o contexto organizacional, destacando-as em 8 (oito) categorias: Compensação justa e adequada; condições de segurança e saúde no trabalho;

oportunidade imediata para utilização e desenvolvimento das capacidades humanas; oportunidade para crescimento contínuo e segurança; integração social na organização; constitucionalismo nas organizações de trabalho; trabalho e espaço total da vida; e relevância social do trabalho. (WALTON,1975).

Categorias que possuem correlação, indicando que alterações em um aspecto promovem alteração nos outros. O impacto do trabalho sobre o indivíduo resulta da interação de muitos fatores e cada um desses pode variar de grupo para grupo.

A dinâmica do trabalho policial entra em confronto justamente com aspectos que são essenciais para a promoção da qualidade de vida, tais como a privação de sono; perspectivas pessimistas; relação hierarquizada rígida; ergonomia; estresse; violência, e perigo constante de morte (COSTA et al., 2007).

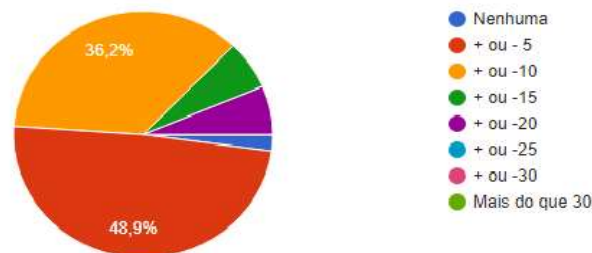
Outro dado que pode ter relação ao impacto na qualidade de vida do policial seria o aumento de carga horária de trabalho, visto que em um efetivo, onde 52,1% cumpre escala de trabalho de 12X60 (horas), também, em que a grande maioria estende sua carga de trabalho cumprindo Serviço Voluntário, em quantidades superiores a 4 (quatro) vezes ao mês, ou o equivalente a 32 horas de trabalho a mais no mês, no mínimo, acarretando diminuição do tempo de descanso.

A análise de trabalho do efetivo também engloba a análise do tempo de trabalho fora do batalhão, ou seja, no trabalho externo de caráter preventivo, rondas ou operações, onde 48,9% dos policiais atuam em mais ou menos 5 (cinco) operações por mês (Figura 5).

Figura 5 – Quantitativo de operações por mês.

Qual o quantitativo de operações em que costuma atuar no período de um mês?

47 respostas



Fonte: Resultados de pesquisa realizada no 13º Batalhão da PMDF

Podem ser destacados como influência da baixa qualidade de vida do policial, os índices de produtividade (Tabela 3). Os dados disponibilizados pelo 13º Batalhão da PMDF de Sobradinho apresentam uma diminuição de produtividade em todos os índices de criminalidade da região. No entanto, faz necessária uma busca mais apurada desses dados para a confirmação desse espectro.

Tabela 3 – Índice de produtividade a partir de dados de criminalidade (período de janeiro a abril de 2016-2017)

EIXOS INDICADORES	NATUREZA	TOTAL			JAN		FEV			MAR		ABR		VA		
		2016	2017	VA	2016	2017	VA	2016	2017	VA	2016	2017	VA			
4. PRODUTIVIDADE POLICIAL	TRÁFICO DE DROGAS	79	67	-12	19	23	4	17	14	-3	19	12	-7	24	18	-6
	USO E PORTE DE DROGAS	257	141	-116	54	42	-12	76	32	-44	76	39	-37	51	28	-23
	POSSE/PORTE DE ARMA	98	106	8	26	28	2	23	18	-5	21	25	4	28	35	7
	LOCALIZAÇÃO DE VEICULO FURTADO OU ROUBADO	262	297	35	71	76	5	62	70	8	65	89	24	64	62	-2
4. TOTAL DE PRODUTIVIDADE POLICIAL		696	611	-85	170	169	-1	178	134	-44	181	165	-16	167	143	-24

Fonte: Resultados de pesquisa realizada no 13º Batalhão da PMDF
Assim, conhecidas as condições de trabalho, as influências externas e internas, as quais são submetidos os policiais, podem ser destacados alguns objetivos que devem ser seguidos para a melhoria da qualidade de vida desse profissional (Tabela 4), e que se apresentam com clareza na avaliação de Walton (1975), reforçando os oito critérios para qualidade de vida no trabalho (QVT):

Tabela 4 – Quadro-resumo dos oito critérios para QVT propostos por Walton (1975)

Compensação justa e adequada	Renda adequada Compensação justa (equidade interna e externa)
Condições de segurança e saúde no trabalho	Jornada de trabalho adequada Ambiente físico seguro e saudável Imposição de limites de idade
Oportunidade imediata para utilização e desenvolvimento das capacidades humanas	Autonomia Variedade de habilidades Informação e perspectivas (identidade e significado da tarefa) Reavaliação de uma trabalho na sua integridade Planejamento
Oportunidade para crescimento contínuo e segurança	Desenvolvimento Expectativa de aplicação Oportunidade de progresso Segurança
Integração social na organização	Ausência de preconceitos Igualitarismo Mobilidade Grupos primários de sustentação Senso de comunidade Abertura Interpessoal
Constitucionalismo nas organizações de trabalho	Privacidade Liberdade de expressão Equidade Normas e direitos
Trabalho e espaço total da vida	Equilíbrio entre o trabalho e as outras dimensões da vida (família, lazer, atividades sociais, etc)
Relevância social do trabalho	Responsabilidade social da empresa

Fonte: Qualidade de Vida no Trabalho de Policiais Militares da Região Metropolitana do Recife, Silvia Cauás Asfora, 2004.

O quadro acima (Tabela 4) demonstra os diversos aspectos necessários à melhoria de trabalho do policial militar no objetivo de estabelecer nesta profissão qualidade de vida. Ao se tratar do critério de compensação justa e adequada, ao identificar uma renda adequada e compensação justa, explicita-se a necessidade de uma remuneração condizente com o trabalho desempenhado, de alta responsabilidade e enorme impacto pessoal, físico e mental e nesse aspecto a busca dos policiais na realização de serviço voluntário gratificado – SVG supõe uma busca por melhor remuneração.

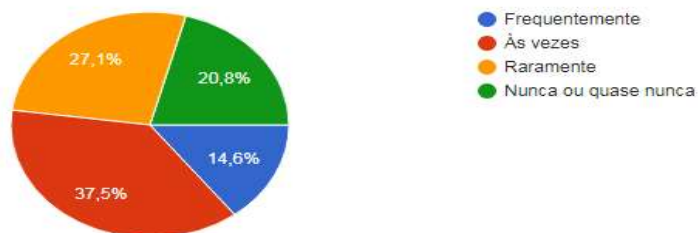
Quando observadas as condições de segurança e saúde, ambiente físico seguro e saudável, imposição de limites, vê-se que em parte, esses critérios estão sendo cumpridos, mas se destaca, a análise da jornada de trabalho do profissional, mais uma vez, se submetendo a trabalho extra, mesmo cumprindo uma jornada de trabalho intensa de 12 horas, além das horas de serviço gratificado.

No que se refere ao desenvolvimento das capacidades humanas, observa-se necessidade de maior autonomia, visto que apenas 10,4% e 14,6% dos respondentes sabem o que e como fazer seu trabalho, respectivamente (Figura 6).

Figura 6 – Gráfico da escolha de “Como fazer o trabalho”

Você pode escolher COMO fazer o seu trabalho?

48 respostas



Fonte: Resultados de pesquisa realizada no 13º Batalhão da PMDF

Destaca-se 52,1% que identificam que o trabalho costuma apresentar exigências contraditórias ou discordantes, o que demonstra uma necessidade de planejamento das ações e/ ou operações.

Em relação ao aspecto de oportunidade de crescimento contínuo e segurança, foi identificado que a PMDF possui um quadro de carreira e crescimento hierárquico progressivo, baseado em tempo de serviço e estudos, onde por meio de cursos de extensão e especializações, realizados pelo Instituto de Ciências Policiais da PMDF, instituição de nível superior reconhecida pelo Ministério da Educação, há uma progressão na carreira.

Em relação à integração social, ocorreu uma observação do relacionamento entre os policiais, mas não foi especificado aspectos de preconceito, questões de igualdade de gênero, inclusive pela ausência de respondentes do sexo feminino. Há, no entanto, um forte envolvimento dos grupos de sustentação, do senso de comunidade e abertura interpessoal, uma vez que os respondentes reforçaram positivamente os aspectos de apoio social (KARASEK & THEORELL,1990) ao responderem o questionário (ALVES, 2015b).

Na perspectiva do constitucionalismo, identificado o cumprimento de normas e direitos, mas a pesquisa não abordou de forma específica as questões de liberdade

de expressão e de equidade.

No que se refere a trabalho e espaço total da vida, há necessidade de um equilíbrio maior dessas dimensões, uma vez que, quanto mais estressores atuam na realidade da carreira policial, cada vez mais os aspectos familiares são negativamente impactados.

Finalmente, no que se refere à relevância social do trabalho, uma vez que organizações que não atuam de forma socialmente responsável geram nos trabalhadores sentimentos de depreciação em relação ao seu trabalho e carreira (WALTON, 1975), e por sua vez a percepção que o profissional tem sobre a organização, identifica-se um dado que pode contradizer essa relação na PMDF, visto que os policiais respondentes, 72,9%, destacaram que o trabalho exige muito deles, aspecto esse que indica uma percepção negativa do trabalho, reforçando pouco tempo para outras atividades.

4. DISCUSSÃO

De um modo geral, considera-se que a atividade exercida pelo policial militar é de alto risco, pois são profissionais que lidam diariamente com a violência e a brutalidade. Segundo a literatura, o policial militar é uma das profissões que mais sofre de estresse, visto forte tensão e situações que envolvem risco de vida. (COSTA et al., 2007). A principal função da polícia operacional é o combate à criminalidade, lidando diretamente com a violência e, portanto, exercem uma atividade que envolve riscos à vida e à saúde, desencadeando, muitas vezes, um desgaste físico e psicológico, o que acaba por gerar estresse (BARCELLOS, 1999).

“(...) outro aspecto importante do trabalho policial é que este não tem reconhecimento da sociedade, o que acaba por gerar sentimentos de frustração, inutilidade e improdutividade nos profissionais”. (AMADOR, 2000)

Vários índices demonstram que o trabalho policial é uma das ocupações mais estressantes quando comparado a outras atividades, sendo que os policiais apresentam diversas doenças relacionadas ao estresse da prática profissional. Uma pesquisa realizada entre diversas profissões, dentre 149 profissões estudadas apenas 10 excediam a Policial em doenças do coração, diabetes, insônia, suicídio e outras relacionadas com o estresse (SANTANA & SABINO, 2014).

Em matéria da revista “Isto É” (09/08/1995), os policiais foram definidos como “os campeões da neurose”, visto que estudos feitos pelo instituto de Ciências e Tecnologia da Universidade de Manchester, na Inglaterra, apontam a profissão policial como a segunda mais estressante do mundo.

Estudo realizado em 2005, distribuindo espacialmente a violência no Distrito Federal, agrupou as Regiões Administrativas em três grandes regiões de acordo com a renda, constatando que as áreas onde o rendimento médio mensal dos responsáveis pelo domicílio é menor, há impacto e concentração da maior proporção de homicídios. Sobradinho e Planaltina, regiões atendidas pelo 13º Batalhão, se enquadram na segunda e terceira região, respectivamente, sendo a terceira região, Planaltina, responsável por 62% do total dos homicídios do Distrito Federal. (VASCONCELOS & COSTA, 2005).

O desgaste psíquico acentuando-se permite que o profissional desenvolva, por exemplo, a Síndrome de Burnout, “processo iniciado com excessivos e prolongados níveis de estresse (tensão) no trabalho. É aquilo que deixou de funcionar por absoluta falta de energia. Metaforicamente, é aquilo, ou aquele, que chegou ao seu limite, com grande prejuízo em seu desempenho físico ou mental” (TRIGO, 2007). Esse tipo de

estresse crônico se caracteriza por sinais como exaustão física, psíquica e emocional que decorrem de uma má adaptação do indivíduo a um trabalho prolongado e com uma carga de tensão. (COSTA et al., 2007).

Uma vez que o trabalho desses profissionais impacta diretamente na realidade da vida da sociedade, cabe reforçar a ideia de que a questão da QVT não diz respeito apenas a um melhor funcionamento da organização de trabalho e, portanto, uma questão só de empregados e empregadores (CHERNS; DAVIS, 1975), ou seja, todos além dessa instituição serão de alguma forma beneficiados com a melhoria da Qualidade de Vida do Policial Militar.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Necessário destacar como principal limitador da pesquisa a necessidade de uma análise mais detalhada dos documentos disponibilizados pelo 13º Batalhão, principalmente relacionando os variáveis estressores e a qualidade de vida aos índices de criminalidade da região de Sobradinho.

Nesse sentido, cumpre-se sugerir futuros estudos e pesquisas com instrumentos que possam quantificar as relações dos dados com a qualidade de vida.

Esses estudos complementares devem responder aos aspectos relacionados aos estímulos dos policiais no cumprimento das ações diárias e operações à luz de um ambiente hostil e desgastante.

Ainda, com relação aos dados encontrados com a pesquisa de Karasek (1975), pode ser aprofundada pesquisa que analise a relação de saúde desses policiais e as possibilidades de desenvolvimento de doenças crônicas de relação psicológicas, bem como promover um estudo da saúde física em que se encontre relação com a Qualidade de Vida desses profissionais.

Para os esclarecimentos quanto à Qualidade de Vida no Trabalho no ambiente da Polícia Militar do Distrito Federal, requer sejam avaliados outros aspectos, como a relação familiar, sua relação com o ambiente externo ao Batalhão, o que sugere muitos outros estudos. Ou ainda, estudos que relacionem a personalidade de indivíduo com a expectativa dele em relação à qualidade de vida, visto que alguns profissionais têm como motivador um ambiente de decisões e ações rápidas, enquanto outros preferem um ambiente com regularidade e até com ações burocratizadas.

A realidade desses profissionais requer um olhar diferente e apurado, não somente por serem os responsáveis pela segurança, provendo tranquilidade à sociedade, mas por serem pessoas comuns diretamente impactadas pela violência. Estão frente a frente com a criminalidade e buscando a preservação do que há de mais importante, a vida.

E o estudo ora apresentado oportuniza a ampliação de várias outras análises, desde sobre as relações dos entes de segurança a outros setores que sejam menos expostos à violência, mas que comumente também sofrem com os impactos de estressores na qualidade de vida.

6. REFERÊNCIAS

ALVES, M. et al. **Modelo demanda-control de estrés en el trabajo: consideraciones sobre diferentes formas de operacionalizar la variable de exposición.** Rio de Janeiro, 2015a. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2015000100208&lng=en&tlng=en&refineString=null&SID=3CoKyMT3hvtTCpABsry&timeSpan=null> Acesso em: janeiro, 2017.

- ALVES, M. et al. **Versão resumida da "job stress scale": adaptação para o português.** Janeiro, 2015b. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102004000200003&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em: janeiro, 2017.
- AMADOR, S.F. **Trabalho, sofrimento e violência: O caso dos policiais militares.** In: J. C. Sarriera, *Psicologia comunitária: Estudos atuais*. Porto Alegre: Sulina, 2000
- ANDRADE, R. et al. Qualidade de vida de operadores de telemarketing: Uma análise com o Whoqol-Bref: **Calidad de vida de operadores de telemarketing: Un análisis con Whoqol-Bref.** Chile, 2015. Disponível em: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300004&lng=en&tlng=en&refineString=null&SID=3CoKyMT3hvtTCpABsry&timeSpan=null#down >. Acesso em: janeiro, 2017.
- ASFORA, Silvia Cauás. **Qualidade de Vida no Trabalho de Policiais Militares da Região Metropolitana do Recife.** Recife, 2004. Disponível em : <http://repositorio.ufpe.br/bitstream/handle/123456789/1145/arquivo1651_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: Julho de 2017.
- BAKER D. & KARASEK, R.A. **Occupational health: recognize and preventing work-related disease and injury.** 4ed. Philadelphia, Lippincott Williams & Wilkins, 2000.
- BARCELLOS, Jorge Alfredo Pacheco de. **Condições e a organização de trabalho dos policiais militares que executam o policiamento ostensivo: um estudo de caso na Brigada Militar de Porto Alegre.** 1999. Dissertação (Mestrado em Administração) – Pós Graduação da Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1999.
- BEIRIZ, L. P. L. **BEM-ESTAR E DESEMPENHO NO TRABALHO – estudo de caso em uma empresa de comunicação.** 6 de dezembro de 2012. 56 p. Dissertação (Pós-graduação em Administração) – Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças (Fucape), Vitória, 2012.
- BRASIL. **Lei nº 7.289, de 18 de dezembro de 1984. Dispõe sobre o Estatuto dos Policiais-Militares da Polícia Militar do Distrito Federal e dá outras providências.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7289.htm> Acesso em: janeiro de 2017.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 667, de 02 de julho de 1969.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0667.htm>. Acesso em: janeiro de 2017.
- CHERNS, Albert, DAVIS, Louis. E. Goal for Enhancing the Quality of Working Life. In: DAVIS, Louis E.; CHERNS, Albert and Associates. **The Quality Working Life. Vol 1: Problems, Prospects and state of the art.** New York: The Free Press, 1975.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- CONTANDRIOPOULOS, A.-P.; CHAMPAGNE, F.; POTVIN, L.; DENIS, J.-L. BOYLE, P. **Saber preparar uma pesquisa.** São Paulo: Hucitec-Abrasco, 1994.
- COSTA et al. **Estresse em policiais militares.** São Paulo, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.org/pdf/rpsp/v21n4/04>> Acesso em: Junho de 2017.
- FERNANDES, C e CORONADO, A. B. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: fator decisivo no desempenho organizacional.** Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/qualidade-de-vida-no-trabalho-fator-decisivo-no-desempenho-organizacional/26723/>>. Acesso em: janeiro de 2017.

- FLECK M.P.A., LEAL O.F., LOUZADA S. et al. **Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100)**. *Rev ABP/APAL*, 1999
- FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.
- GERHARDT, Tatiana e SILVEIRA, Denise (Org.). **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.
- KARASEK R, THEORELL T. **Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life**. Basic Books, Inc., Publishers: New York; 1990
- LACOMBLEZ, M. & Vézina, N. (2008). **Karasek**. *Laboreal*, 4, (2), 114-117. Disponível em: <<http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV658223452898;994242>>. Acesso em: janeiro de 2017.
- LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. - 5. ed. - São Paulo : Atlas 2003.
- LIMONGI-FRANÇA A.C.; RODRIGUES A.L. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. 4ª ed. São Paulo (SP): Atlas; 2005.
- OLIVEIRA, P.L.M.; BARDAGI, M. P. **Estresse e comprometimento com a carreira em policiais militares**. *Bol. psicol* [online]. 2009, vol.59, n.131, pp. 153-166. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0006-59432009000200003#aut01> Acesso em: Jul, 2017.
- SANTANA, S. L., SABINO, A. D.V. **Estresse na vida operacional do Policial Militar**. Associação dos Sargentos, Subtenentes, Oficiais Adm. Esp. Ativos e Inativos da PM e BM de MT, Mato Grosso, Mai, 2014. <<http://www.assoade.com/index.php/todas-noticias/341-estresse-na-vida-operacional-do-policial-militar>> Acesso em: jul. 2017.
- STEINER, M. et al. **Determinação de escalas de plantão para militares considerando preferências e hierarquia**. Janeiro, 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-74382004000300003>. Acesso em: janeiro de 2017.
- TRIGO, T. R. CheiTungTeng, Hallak, J.E.C. **Síndrome de Burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos**. *Rev. Psiq. Clín* 34 (5); 223-233, 2007
- TRIVIÑOS, A.N.S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.
- VASCONCELOS, A. M. N.; COSTA; A. **Demografia da Violência no Distrito Federal: evolução e características**. In: PAVIANI, A.; FERREIRA, I. C. B.; BARRETO, F. F. P. (Orgs.). *Brasília Dimensões da Violência Urbana*. Brasília: UnB, 2005. p .33-56.
- O impacto das Mudanças de Escala na Rotina de Vida e no rendimento profissional: relato de colaboradores de um hospital universitário, 2015**. Disponível em: <http://www.fucape.br/premio_excelencia_academica/upld/trab/17/128.pdf>. Acesso em: janeiro de 2017.
- Viva Brasília: Nosso Pacto pela Vida**. 2017. Disponível em: <<http://vivabrasilia.ssp.df.gov.br/#comofunciona> > Acesso em: janeiro de 2017.