

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS POLICIAIS MILITARES DE FRANCISCO SÁ ? MG

Autoria

FRANCISCA MARIANA PEREIRA DE OLIVEIRA
ADMINISTRAÇÃO/FACULDADES SANTO AGOSTINHO

Professor Orientador

ROBERTO RODNEY FERREIRA JUNIOR

Resumo

Há evidências de que a maneira como o ser humano compreende/percebe sua vida no trabalho (satisfeito/insatisfeito), pode acarretar o seu desempenho no trabalho quanto a sua vida pessoal física e mental. A qualidade de vida no trabalho representa para as organizações uma melhoria na sua imagem perante a sociedade tanto interna quanto externa, podendo contribuir com aumento na produtividade e na qualidade dos serviços prestados pela organização, dentre outros, além de ser sempre um grande diferencial naquela empresa que busca a eficiência empresarial assim como também o desenvolvimento do trabalhador. Dessa forma constitui-se como objetivo geral deste estudo analisar o nível de Qualidade de Vida no Trabalho na percepção dos policiais militares do Batalhão da cidade de Francisco Sá ? MG. A pesquisa é descritiva de caráter quali-quantitativo, com estudo de caso, cuja intenção é conhecer a profundidade de uma realidade definida, procurando respostas para perguntas ainda não respondidas. O estudo teve como resultado que na percepção dos policiais militares os mesmos se consideram satisfeitos em relação a sua Qualidade de Vida no Trabalho.

ÁREA TEMÁTICA: ESTUDOS ORGANIZACIONAIS

História da Administração. Pensamento crítico. Gênero, raça e diversidade. Comportamento organizacional. Gestão de conflitos. Estruturas organizacionais.

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS POLICIAIS MILITARES
DE FRANCISCO SÁ – MG**

RESUMO

Há evidências de que a maneira como o ser humano compreende/percebe sua vida no trabalho (satisfeito/insatisfeito), pode acarretar o seu desempenho no trabalho quanto a sua vida pessoal física e mental. A qualidade de vida no trabalho representa para as organizações uma melhoria na sua imagem perante a sociedade tanto interna quanto externa, podendo contribuir com aumento na produtividade e na qualidade dos serviços prestados pela organização, dentre outros, além de ser sempre um grande diferencial naquela empresa que busca a eficiência empresarial assim como também o desenvolvimento do trabalhador. Dessa forma constitui-se como objetivo geral deste estudo analisar o nível de Qualidade de Vida no Trabalho na percepção dos policiais militares do Batalhão da cidade de Francisco Sá – MG. A pesquisa é descritiva de caráter quali-quantitativo, com estudo de caso, cuja intenção é conhecer a profundidade de uma realidade definida, procurando respostas para perguntas ainda não respondidas. O estudo teve como resultado que na percepção dos policiais militares os mesmos se consideram satisfeitos em relação a sua Qualidade de Vida no Trabalho.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas; Organizações Militares; Qualidade de Vida no Trabalho.

1. INTRODUÇÃO.

Pode-se perceber que o trabalho ocupa um grande espaço na vida das pessoas. Diversos estudiosos afirmam que, no geral, os seres humanos ocupam aproximadamente um terço do seu tempo no trabalho, sendo, até mesmo maior que seus momentos de lazer, descanso, dentre outras atividades.

O trabalho tem um papel fundamental para grande parte da população, e possui uma dupla influência sobre as pessoas. Como instituição, o trabalho oferece uma estrutura de vida social, pois é através dele que o ser humano consegue atuar em grupos sociais, onde constrói sua identidade, seu status e se engaja na sociedade. Além disso, o trabalho oferece um valor econômico, estabelecendo o principal meio de sobrevivência.

O valor do trabalho é primordial, contudo o seu significado vai além da questão de segurança econômica. O trabalho traz consigo uma satisfação pessoal, tornando-se fonte de criatividade, realizações, poder e prestígio. No entanto, ele também apresenta algumas limitações, causando alienações e fadiga, por isso o local de trabalho deve ser um ambiente que representa saúde e Qualidade de Vida.

Uma organização onde os funcionários sentem-se satisfeitos é perceptível à melhoria dos serviços prestados, como aumento na produtividade, diminuição de faltas e rotatividade, melhor imagem da organização, dentre outros. A busca pela Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) torna-se um excelente investimento organizacional, pois no momento em que os funcionários e/ou trabalhadores são valorizados, a empresa também é valorizada.

Para Chiavenato (1999. p. 391) vários motivos estão relacionados na Qualidade de Vida no Trabalho, destacando entre eles: “o contentamento com o trabalho” efetivado; as oportunidades de um futuro dentro das organizações; o reconhecimento pelos resultados atingidos; uma remuneração adequada; os benefícios recebidos; o relacionamento entre as equipes de trabalho; o espaço físico

e psicológico do trabalho; a autonomia e responsabilidade na tomada de decisões e as oportunidades de participação dentro da empresa.

Diante disso, o principal objetivo da pesquisa é o de analisar a Qualidade de Vida no Trabalho do Policial Militar na cidade de Francisco Sá – Minas Gerais, um tema de fundamental importância para a sociedade em geral, pois são os militares, os responsáveis por garantirem a segurança do Estado, sendo necessários profissionais bem capacitados para tal função.

Em razão de sua profissão de alta periculosidade, o Policial Militar corre riscos constantes, tanto no exercício de seu trabalho quanto nos momentos de descanso, onde pode ser reconhecido, agredido ou morto. O estado de tensão e o desgaste físico e emocional são incessantes, uma vez que gera vários prejuízos à sua qualidade de vida e a saúde, e conseqüentemente prejudica todos os aspectos sociais de sua vida.

Nesse sentido, qualidade de vida no trabalho manifesta-se com uma aproximação entre duas dimensões que estão profundamente relacionadas: o bem-estar e desempenho no trabalho. Diante do valor e importância que o Policial tem na sociedade, e do peso da dimensão de seu trabalho, esta pesquisa visa estudar os aspectos relacionados à qualidade de vida no trabalho e a percepção que tais agentes militares tem sobre tal.

Além disso, diante da realidade em que as pessoas passam a serem as principais parceiras de uma organização, surge a necessidade de estudar o assunto qualidade de vida no trabalho, que tem chamado atenção de administradores e gestores de pessoas pela contribuição que o tema pode oferecer para satisfação de funcionários de uma empresa ou de uma classe trabalhadora no que se refere à produtividade e melhores condições de trabalho.

De forma específica pretendeu-se: apontar os fatores que influenciam na Qualidade de Vida no trabalho dos policiais militares; avaliar o grau de satisfação (bem-estar) dos policiais militares em relação à Qualidade de Vida no Trabalho; identificar o perfil dos Policiais Militares de Francisco Sá – MG; e, verificar o quão satisfeito está o policial militar com a contribuição que o seu trabalho representa para a instituição como um todo e para sociedade.

Através de tais perguntas foi possível responder ao objetivo geral que teve como foco avaliar o nível de qualidade de vida no trabalho na percepção dos policiais militares de Francisco Sá – MG.

Justificou-se a elaboração desta pesquisa considerando que nos dias atuais as organizações necessitam olhar de forma diferente para as pessoas que as compõem, sejam elas do setor público ou privado, pois para alcançar o diferencial na sociedade é necessário que os objetivos da organização estejam alinhados à valorização e bem estar do trabalhador.

2. REFERENCIAL TEORICO

2.1. Qualidade de Vida.

Durante muito tempo, ao se falar em qualidade dentro das empresas, o que mais se destacava eram os processos voltados à qualidade na produção e a elevação da produtividade, com, conseqüentemente, maiores ganhos aos detentores de capital. Hoje, já não se fala somente em qualidade nos processos de trabalho, é destacada também a qualidade de vida dos empregados (GIL, 2014).

Foi no início do século XVIII que ocorreram as grandes mudanças nos processos da industrialização, época em que a população mundial crescia de forma

acelerada, o mercado estimulava cada vez mais a produção em grande escala, e a mão de obra era cada vez mais abundante: tanto devido ao crescimento populacional, quanto ao aumento das pessoas que saíam do meio rural para as grandes cidades. As indústrias se modernizavam. (RODRIGUES, 2014).

Nesse tempo o trabalhador vivia em péssimas condições de vida, onde as jornadas de trabalho passavam de 18 horas por dia e os salários baixíssimos.

Segundo afirma Benthon (1984) *apud* Hunt e Sherman (1986), o trabalhador naquele período tinha aversão ao trabalho, e por causa disso ocorria com frequência a ociosidade, pois eles viviam uma vida onde não conseguiam suprir sequer suas necessidades básicas.

Foi então a partir dos anos de 1950 que começaram a surgir às primeiras teorias sobre a Qualidade de Vida (QV), em que a visão era voltada para a produtividade e ao mesmo tempo havia a preocupação com a satisfação do trabalhador (McGREGOR, 1980). Seria necessário agregar a produtividade e o bom desempenho do trabalhador com a satisfação e realização no trabalho e na vida.

Com o início da Revolução Industrial as oficinas que os artesões tinham em casa ficaram escassas e os empregados passaram a querer trabalhar em lugares mais agradáveis. Conseqüentemente, as empresas passaram a buscar uma maior produtividade do trabalho, sendo desafiadas a investir no ambiente de trabalho, implantando programas de qualidade de vida e oferecendo tarefas significativas (GIL, 2014).

A Qualidade de Vida está associada à noção de bem-estar, expectativa de vida, saúde, realizações, a partir das necessidades de cada indivíduo. Desse modo pode-se perceber que cada indivíduo tem uma percepção individual quanto ao que se refere à Qualidade de Vida, tanto no âmbito da cultura quanto no sistema de valores no qual ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações (WHO, 1998 *apud* ANEZ, 2003).

No ambiente de trabalho, a qualidade de vida hoje representa a necessidade de valorização das condições de trabalho, da definição das tarefas, do aspecto e cuidado com o ambiente físico e dos bons relacionamentos com os colegas de serviço (FRANÇA, 2011). Nessa perspectiva tem-se que a Qualidade de Vida no trabalho simboliza a valorização do cargo ocupado.

Dado isso, pode-se classificar a qualidade de vida sob dois aspectos: Um objetivo e um subjetivo. Entende-se que o aspecto objetivo tem a ver com a saúde física, remuneração, habitação, além também do que se refere aos indicadores observáveis e mensuráveis. Já o aspecto subjetivo tem relação com as percepções qualitativas das experiências vividas e com os sentimentos humanos (GONÇALVES, 2004).

Minayo *et.al.* (2000, p.10) afirma que qualidade de vida é:

[...] uma noção eminentemente humana, que tem sido aproximada ao grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social e ambiental e à própria estética existencial. Pressupõe a capacidade de efetuar uma síntese cultural de todos os elementos que determinada sociedade considera seu padrão de conforto e bem-estar. O termo abrange muitos significados, que refletem conhecimentos, experiências e valores de indivíduos e coletividades que a ele se reportam em variadas épocas, espaços e histórias diferentes, sendo, portanto, uma construção social com a marca da relatividade cultural.

Nessa abordagem percebe-se uma compreensão social sobre as questões subjetivas da qualidade de vida como o bem estar, a satisfação nas relações sociais e ambientais, e o relativismo cultural, ou seja, a qualidade de vida é um fator relativo para cada indivíduo, dependendo das expectativas em relação a conforto e bem estar de cada um.

Gonçalves e Vilarta (2004) explicam que a qualidade de vida é definida pela maneira como as pessoas vivem, sentem e percebem o seu dia a dia, envolvendo ainda, saúde, transporte, moradia, educação, trabalho e participação nas decisões que lhe interessam, ou seja, a qualidade de vida não interfere nas condições objetivas de cada indivíduo, e nem no tempo de vida que cada um tem, mas sim na maneira que vivem.

Para Nahas *et.al.* (2001, p. 5), qualidade de vida é a “condição humana resultante de um conjunto de parâmetros individuais e socioambientais, modificáveis ou não, que caracterizam as condições em que vive o ser humano”. Na medida em que os parâmetros individuais incluem a hereditariedade e o estilo de vida, os socioambientais compreendem a moradia, condições de trabalho, assistência médica, educação, remuneração, meio ambiente e condições de lazer.

Do ponto de vista de Matos (1996), para se falar em qualidade de vida, é importante também ressaltar a motivação humana, buscando com isso, identificar as necessidades para sua realização.

2.2. Qualidade de Vida no Trabalho.

A qualidade de vida no trabalho (QVT) tem sido uma preocupação do ser humano, desde sua existência, obtendo vários outros títulos e contextos, porém sempre focada em satisfazer, facilitar e trazer bem-estar para o trabalhador no exercício de sua tarefa (RODRIGUES, 2014). Considera-se ainda que, antigamente, Qualidade de Vida no trabalho era representada pela “busca de satisfação do trabalhador e pela tentativa de redução do mal-estar e do excessivo esforço físico no trabalho” (GOULART; SAMPAIO, 1999, p.20).

Foi no início da década de 1950, em Londres, que Eric Trist (considerado o precursor do termo QVT) e seus colaboradores propuseram um grande modelo com o objetivo de oferecer um trabalho menos penoso, buscando uma maior satisfação do trabalhador com o seu trabalho, pois, pode-se constatar que a qualidade de vida no trabalho tem fundamental importância para as empresas, tanto nos países desenvolvidos, como nos países subdesenvolvidos (RODRIGUES, 2014).

Enquanto as organizações preocupam-se em ser mais competitivas, buscando sempre produzir mais e à custos menores, os trabalhadores procuram dentro das empresas onde trabalham a compensação do estresse causado pela busca constante de resultados (RODRIGUES, 2014). O desejo de ter uma qualidade de vida melhor é algo incontestável para a grande maioria dos trabalhadores.

Contudo, foi na década de 1960, que as preocupações e movimentos tomaram impulso em relação à qualidade de vida. Huse e Cummings (1985) afirmam que o aumento das responsabilidades e a conscientização dos trabalhadores ajudaram, de maneira determinante, para que os gerentes das organizações e os estudiosos analisassem as melhores formas de realizar o trabalho.

A partir disso, ainda segundo Huse e Cummings (1985), a qualidade de vida no trabalho passou a ter um significado mais abrangente, conduzido agora em prol da produtividade e qualidade no trabalho e com isso as aspirações e necessidades

dos empregados começam a ser vistas como componente de responsabilidade social dentro das empresas.

O Quadro 01 abaixo apresenta as concepções evolutivas da QVT na visão de Nadler e Lawler (*apud* RODRIGUES, 1999):

Quadro 01 – Evolução do Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho	
Concepções evolutivas da QVT	Características básicas
Entre 1958 e 1972: QVT como uma variável	Reação do indivíduo ao trabalho. Pesquisa-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para a pessoa.
Entre 1969 e 1974: QVT como uma abordagem	O principal era o indivíduo, antes do resultado organizacional, mas, juntamente, buscava-se trazer melhorias tanto à pessoa quanto à organização.
Entre 1972 e 1975: QVT como um método	Um conjunto de abordagens, métodos e técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e transformar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos independentes de trabalho, melhoramento do cargo ou desenho de novas áreas com integração social e técnica (abordagem sociotécnica)
Entre 1975 e 1980: QVT como um movimento	Declaração convicta sobre a natureza do trabalho e as reações dos trabalhadores com a organização. Os termos administração participativa e “democracia industrial” eram sempre usados como ideias do movimento do QVT.
Entre 1979e 1982: QVT como tudo	Como solução contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e reclamações e outros problemas organizacionais.
No futuro: QVT como nada	Se os projetos de QVT fracassarem no futuro, isso não será mais que um modismo passageiro.

Fonte: Nadler e Lawler (1983 *apud* RODRIGUES, 1999, p. 81).

No âmbito atual, a qualidade de vida no trabalho vem sendo retratada como um item importantíssimo para que as empresas alcancem a competitividade empresarial, e isso se deve ao fato do reconhecimento e valorização dos trabalhadores. Porém, a preocupação com a qualidade de vida no trabalho não pode ser delimitada apenas no meio organizacional, deve ser vista também sob um olhar humano, considerando que a valorização de cada indivíduo transcende a linha da organização e vai para além do contexto social (FERNANDES, 1996).

Nesse sentido, os autores Vieira e Hanasshiro (*apud* VIEIRA, 1996, p.39) afirmam que: (...) o aperfeiçoamento nas condições de trabalho – com extensão e todas as funções de qualquer natureza e nível hierárquico, nas variáveis comportamentais, ambientais e organizações que venham em conjunto com políticas de Recursos Humanos apropriados, humanizar o emprego de forma a obter-se um resultado satisfatório, tanto para os empregados como para a organização. Isto significa mitigar o conflito entre o capital e o trabalho.

Conforme os autores citados, um dos objetivos mais importantes que uma organização atual pode ter é o de oferecer melhores condições no ambiente de trabalho, tornar o emprego mais humano e adequar os desejos e necessidades do empregado com os da empresa, para que ambas as partes saiam ganhando,

mesmo que necessitem de um maior esforço devido à complexidade que existe em cada mudança.

Para Minayo *et.al.* (2000), a qualidade de vida no trabalho nos últimos anos, mesmo tendo vários significados, se manteve estável como uma ideologia de trabalho, pois para esse autor, a QVT é diferente naquela empresa que busca a eficiência empresarial assim como também o desenvolvimento do trabalhador. Ou seja, é possível imaginar que haja qualidade de vida no trabalho, na medida em que os funcionários são capazes de satisfazer as suas necessidades pessoais por meio da empresa e que participem das soluções e tomadas de decisões da organização e que esta, se preocupe com o efeito do trabalho nas pessoas.

Já no conceito de Rocha (1998), a qualidade de vida no trabalho está incluída tanto no nível físico, como no nível psicológico e para isso é necessário à integração dos indivíduos no âmbito organizacional. Para ele os elementos contidos nesta incorporação de individuo-organização, estão ligados ao sistema cognitivo de cada pessoa, ou seja, as pessoas são motivadas pela Teoria da Expectação, em que o dinheiro é um fator de grande importância para os trabalhadores, pois permite a eles satisfazer suas necessidades físicas, sociais e de segurança, como também dá condições de satisfazer as necessidades de estima, e de auto realização.

Para Merino (2000, p. 17-18), “a insatisfação e a desmotivação para o trabalho são penosas tanto para a empresa quanto para o trabalhador”. Por isso, as várias pesquisas realizadas no ramo de qualidade de vida no trabalho são de grande importância, pois o impacto que o trabalho desempenha nas pessoas pode levá-las a satisfação ou a frustração.

Dessa maneira, todas as organizações, principalmente as organizações públicas, precisam estar alerta com o desempenho de seus funcionários, com a satisfação e a motivação no trabalho, do contrário, essas empresas poderão padecer ou ter uma significativa queda de desempenho, pois o sucesso ou insucesso de uma instituição depende principalmente dos trabalhadores.

No Quadro 02 abaixo, Merino (2000) cita alguns autores que conceituam qualidade de vida no trabalho:

QUADRO 02 – Definições sobre Qualidade de Vida no Trabalho	
GUEST (1979)	“(…) um procedimento pelo qual uma organização tenta salientar o potencial criativo do seu pessoal, envolvendo-os em resoluções que afetam suas vidas no trabalho. Uma característica marcante do processo é que seus objetivos não são simplesmente essenciais no que diz respeito ao que o trabalhador vê como fins de autorrealização e autoengrandecimento”.
DAVIS (1981)	“Condições favoráveis ou desfavoráveis de um ambiente de trabalho para os empregados”.
FERNANDES e BECKER (1988)	“Para associar todas as experiências da humanização do trabalho e que orientam em função do que se tem estabelecido denominar democracia industrial”.
FERNANDEZ (1989)	“Relaciona os fatores motivacionais ligados a sua ação (Maslow e Herzberg) – existe qualidade de vida no trabalho quando as pessoas podem satisfazer suas necessidades pessoais importantes, através da organização em que atuam”.

VIEIRA e HANASHINO (1990)	“(…) a melhoria das condições de trabalho – com aumento a todas as funções de qualquer natureza a nível hierárquico, nas variáveis comportamentais, ambientais e organizacionais que venham, juntamente com políticas de Recursos Humanos condizentes, humanizar o emprego, de forma a obter-se um resultado adequado, tanto para os empregados como para a organização. Isto significa amenizar o conflito que existe entre o capital e o trabalho (…)”.
VIEIRA (1996)	“Um conjunto de fatores (ou indicadores) que, se fazendo presente nas organizações, proporcionam aos trabalhadores bem estar físico, mental, econômico e social, permitindo que cada indivíduo resgate sua condição de cidadão”.

Fonte: Adaptado de Merino (2000 p.17-18).

Pode-se perceber através do quadro, que todos os autores mesmo que de maneira implícita, chegaram à conclusão de que a qualidade de vida no trabalho precisa atender as necessidades do empregado por meio de uma melhor condição de vida no emprego.

Ainda para Merino (2000, p. 17-18), a qualidade de vida no trabalho “é uma tentativa séria de humanizar, com intuito de tornar as empresas mais produtivas, eficazes e eficientes”.

Vários podem ser os conceitos sobre qualidade de vida no trabalho, cada autor com o seu conceito específico, porém, a definição de QVT continua embasada na satisfação das pessoas em relação ao ambiente de trabalho e a obtenção do bem-estar que por ele é esperado. Pode-se perceber que nas diversas literaturas o significado de qualidade de vida no trabalho é vasto, e cada autor engloba aquilo que considera mais relevante para que o trabalhador tenha uma melhor qualidade de vida.

3. METODOLOGIA

O presente estudo teve como foco analisar a qualidade de vida no trabalho do Policial Militar de Francisco Sá – MG. Para esta pesquisa foi utilizado um estudo de caso que se constitui em conhecer a profundidade de uma realidade definida, procurando respostas para perguntas ainda não respondidas.

Segundo afirma Gil (1991 p. 45), os procedimentos para um estudo de caso são vários, porém os mais usados são “a observação, a análise de documentos, a entrevista e a história de vida”. Segundo ele, nos estudos de caso é utilizado mais de um procedimento.

Ainda sobre estudos de caso, Chizzotti (1998) declara que é um estudo de caracterização diversa que abrange vários tipos de pesquisas, estas têm por finalidade coletar e registrar dados de casos específicos ou não, na intenção de organizar relatórios com intuito de criticar ou avaliar analiticamente, e com isso, tomar decisões a respeito ou propor ações transformadoras.

Quanto aos objetivos da pesquisa foi feito uma pesquisa descritiva. De acordo com Gil (2002), este tipo de pesquisa tem como principal objetivo descrever as características de diferentes variáveis, segundo ele uma das características mais importantes é a aplicação de técnicas normalizadas de coleta de dados, que tem como exemplo o questionário e a observação metódica.

Quanto à natureza das variáveis pesquisadas, foi utilizada a qualitativa, com o objetivo de fazer um maior levantamento do tema e um maior aprofundamento bibliográfico da área.

Segundo Mattar (1999), a pesquisa qualitativa aponta a presença ou ausência de algo, enquanto que a quantitativa busca medir o nível em que algo está presente.

Minayo (1993, p.247) explica que:

“A relação entre quantitativo e qualitativo (...) não pode ser pensada como oposição contraditória (...) é de se desejar que as relações sociais possam ser analisadas em seus significados mais ‘concretos’ e aprofundadas em seus significados mais essenciais. Assim, o estudo quantitativo pode gerar questões para serem aprofundadas qualitativamente e vice-versa”.

Para Veloso (2011), em um estudo de caso, utilizado nesta pesquisa, pode-se analisar tanto dados quantitativos como dados qualitativos, pois é permitido investigar comportamentos dentro do contexto de pesquisa, como também realizar entrevistas, aplicar questionários ou testes.

O instrumento utilizado para coleta de dados foi o questionário estruturado contendo questões fechadas. Entende-se por questionário “um conjunto de questões que são respondidas por escrito pelo pesquisado” (GIL, 2002, p.114). O questionário foi aplicado no Batalhão da Polícia Militar de Francisco Sá – MG, para uma população de 28 soldados no período de 14/08/2017 a 24/08/2017.

Foi usado um questionário validado com dados do perfil e do *Total Quality of Work Life* (TQWL - 42) para a avaliação da qualidade de vida no trabalho. O TQWL-42 é composto por 42 questões que avaliam as esferas Biológica e Fisiológica, Psicológica e Comportamental, Sociológica e Relacional. Econômica e Política, e ainda Ambiental e Organizacional; além do aspecto de auto avaliação da qualidade de vida no trabalho. Todas as questões do TQWL - 42 são fechadas e utilizam uma escala de respostas do tipo *Likert*, compostas por cinco elementos, variando entre 1 e 5. Esses extremos representam 0% e 100%, respectivamente.

A análise dos dados obtidos foi realizada de forma quantitativa, transformando os dados coletados em índice estatísticos e apresentados em forma de gráficos utilizando o Microsoft Excel®.

Os militares foram abordados em data(s) previamente estabelecida(s) pela instituição e também de forma individual, de acordo com a disponibilidade de cada policial. Todos assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), e em seguida responderam o questionário.

Tal estudo obedece aos preceitos éticos propostos na Resolução nº. 196/96 do Conselho Nacional de Saúde em relação à pesquisa com seres humanos, para tal, foram preservadas as identidades dos sujeitos que participaram do presente estudo.

5. RESULTADOS E DISCUSSÃO

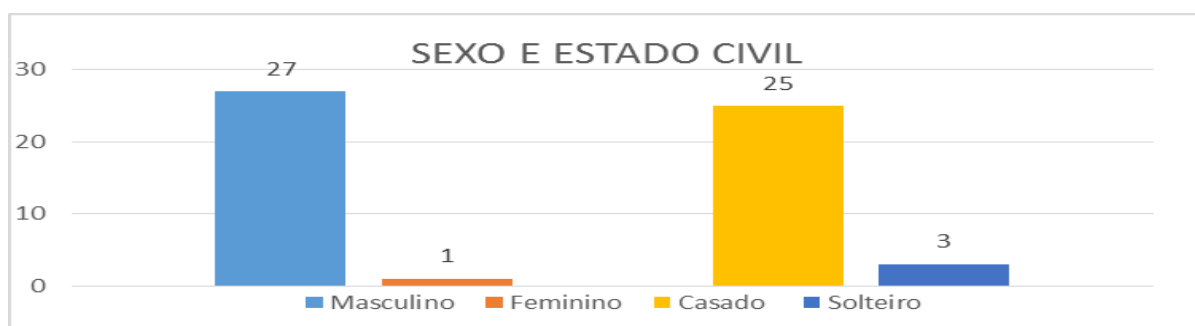
Com base nas informações coletadas na pesquisa, realizada com os soldados do Batalhão da polícia militar de Francisco Sá – MG avaliou-se a satisfação da qualidade de vida no trabalho, obtendo-se os seguintes resultados:

5.1. Caracterização dos Respondentes.

5.1.1 Sexo e estado civil dos entrevistados.

A pesquisa foi realizada com o total dos 28 soldados que trabalham na corporação, no gráfico abaixo é possível analisar que do total dos entrevistados, 27 são homens e apenas 01 mulher. Pelo gráfico pode-se notar que no ramo policial o acervo de homens ainda é bem maior que o de mulheres. No que diz respeito ao estado civil, pode-se perceber que a maioria deles é casado, em um percentual total de 25 casados contra 03 solteiros.

GGRAFICO 01 – Sexo e Estado Civil

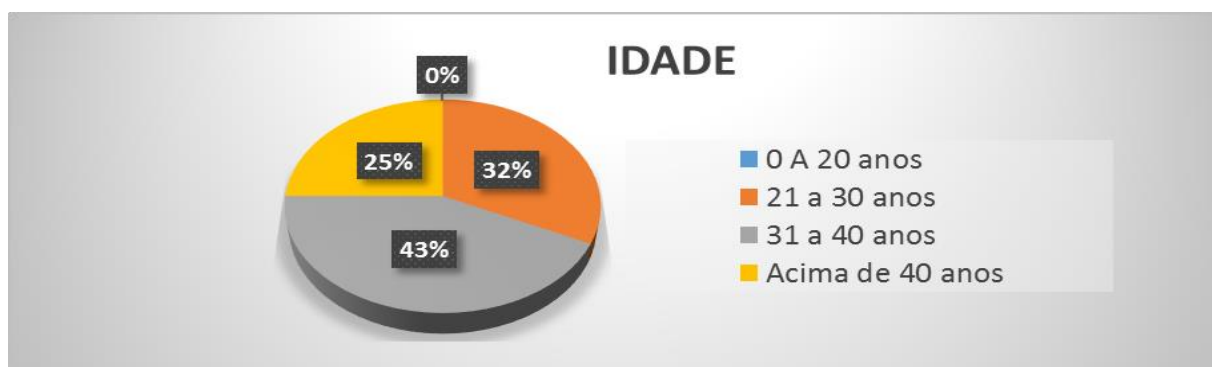


Fonte: Pesquisa da autora – 2017.

5.1.2. Idade dos Entrevistados.

Destaca-se na pesquisa que 43,0% dos entrevistados tem entre 31 a 40 anos, 32,0% de 21 a 30 anos e 25,0% tem idade acima de 40 anos. Nenhum dos policiais tem idades abaixo de 20 anos.

GRAFICO 02 – Idade dos Entrevistados.

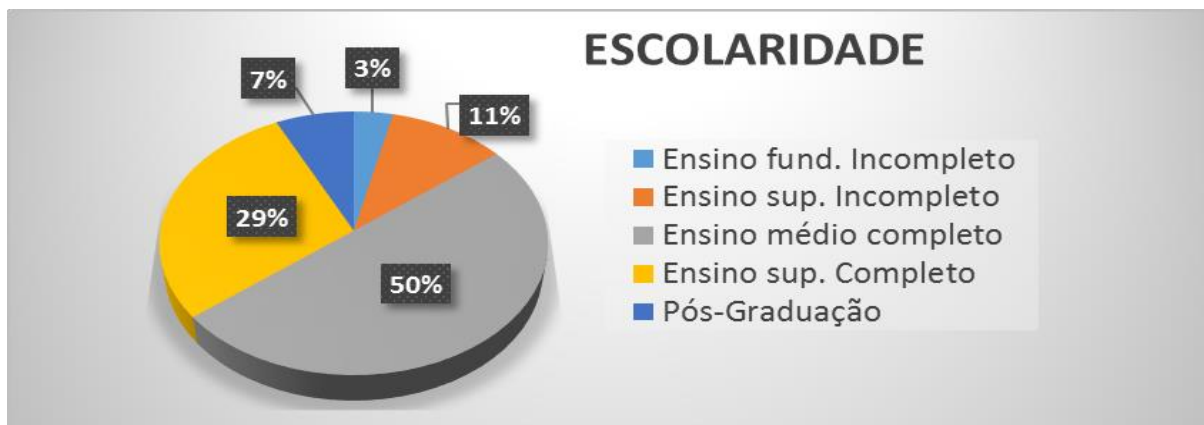


Fonte: Pesquisa da autora – 2017.

5.1.3. Grau de Escolaridade.

O grau de escolaridade dos entrevistados ficou apurado que 50,0% possuem ensino médio completo, 29,0% possuem ensino superior completo, 11,0% possui ensino superior incompleto, 7,0% possuem pós-graduação completa e 3,0% possui ensino fundamental.

GRAFICO 03 – Grau de Escolaridade.

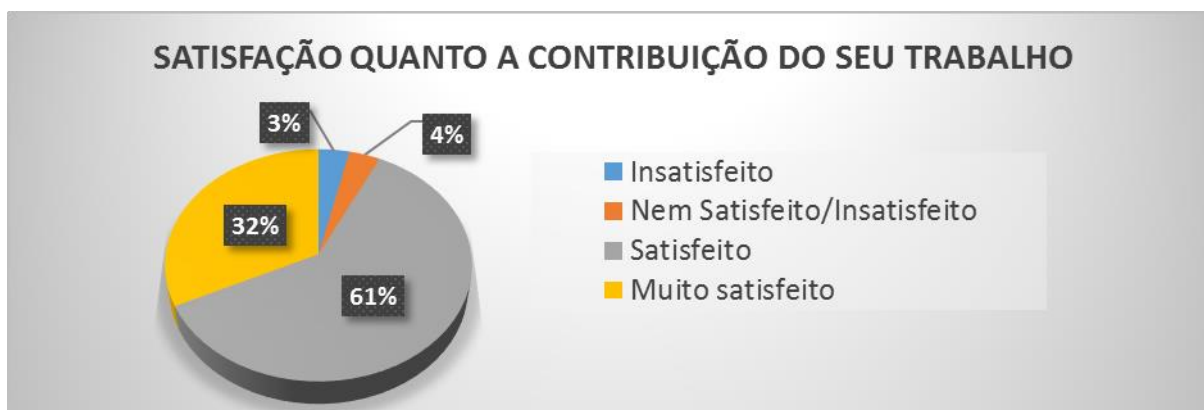


Fonte: Pesquisa da autora – 2017.

5.1.4. Satisfação quanto à contribuição que o trabalho representa para a sociedade como um todo.

Segundo Chiavenato (2009), quando o resultado de um trabalho é reconhecido, e apresenta um significado pessoal, sabendo que isso veio de suas habilidades e capacidade, o indivíduo sente-se satisfeito e com uma forte motivação para trabalhar. Dessa forma pode-se perceber no gráfico abaixo que, 61% dos policiais militares sentem-se satisfeitos com a contribuição que o seu trabalho representa para a sociedade como um todo, 32,0% sentem-se muito satisfeitos, 4,0% nem satisfeito/nem insatisfeito e 3,0% sentem-se insatisfeitos com sua contribuição.

GRAFICO 04 – Satisfação quanto à Contribuição do seu trabalho.



Fonte: Pesquisa da autora – 2017.

5.1.5. Satisfação quanto a Qualidade de Vida no Trabalho.

A representação a seguir mostra o quanto os soldados do batalhão estão satisfeitos com a sua qualidade de vida, dessa forma analisa-se que 54,0% estão satisfeitos com a sua qualidade de vida no trabalho, 25,0% sentem-se nem satisfeito/nem insatisfeito, 14,0% sentem-se insatisfeitos e 7,0% sentem muito insatisfeito.

De acordo com Chiavenato (2014), uma qualidade de vida adequada gera satisfação nos membros da organização, bem como a alegria em realizar suas necessidades básicas e pessoais por meio do trabalho. Uma pessoa satisfeita quanto a sua qualidade de vida no trabalho pode-se tornar uma pessoa criativa, inovadora, flexível e, principalmente, agrega valor à organização.

GRAFICO 05 – Satisfação quanto à Qualidade de Vida.



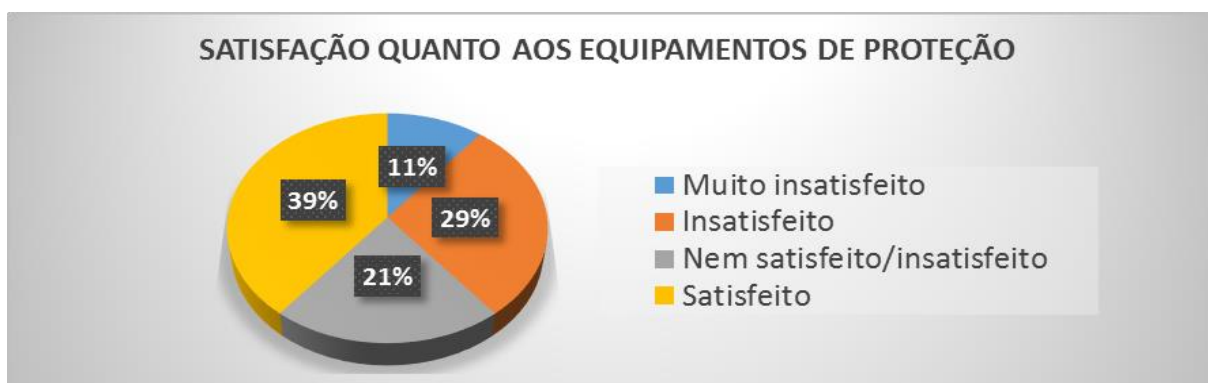
Fonte: Pesquisa da autora – 2017.

5.1.6. Fatores que influenciam na Qualidade de Vida no Trabalho dos Policiais Militares.

Nos gráficos abaixo tem-se alguns dos fatores que influenciam na qualidade de vida no trabalho dos policiais militares pesquisados.

A representação do gráfico a seguir revela que em relação aos equipamentos de proteção individual, como por exemplo: capacete, bastão policial, coletes, etc., 39,0% dos policiais militares sentem-se satisfeitos, 29,0% sentem-se insatisfeitos, 21,0% sentem-se nem satisfeito/nem insatisfeito e 11,0% deles sentem-se muito insatisfeitos.

GRAFICO 06 – Satisfação quanto aos Equipamentos de Proteção.



Fonte: Pesquisa da autora – 2017.

Em relação às condições do ambiente de trabalho, como por exemplo: temperatura, luminosidade, barulho, dentre outros, foi observado que 48,0% dos pesquisados sentem-se nem satisfeito/nem insatisfeito, 41,0% consideram satisfeitos, 7,0% sentem-se muito insatisfeitos e 4,0% consideram insatisfeitos.

GRAFICO 07 – Satisfação quanto às Condições do Ambiente de Trabalho.

Fonte: Pesquisa da autora – 2017.

Conforme Chiavenato (2014), uma qualidade de vida adequada no trabalho, com condições ambientais apropriadas, gera um clima de confiança e respeito mútuo entre as pessoas, desenvolvendo o bem-estar geral e a saúde dos colaboradores no desempenho de suas atividades.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo de caso foi realizado na cidade de Francisco Sá – MG, com o total de 28 soldados do Batalhão, sendo uma do sexo feminino. Os pesquisados têm idades entre 24 a 48 anos e possuem de 03 a 29 anos de profissão. Partindo dos objetivos desta pesquisa, pode-se constatar que sobre as características do perfil que a maior parte dos integrantes do batalhão é do sexo masculino e em relação ao estado civil a maioria é casada, sendo apenas 03 solteiros. Ainda em relação à escolaridade percebe-se que 50,0% dos entrevistados possuem ensino médio completo, ficando em segundo lugar o ensino superior com 29,0 %.

No âmbito sobre qualidade de vida, percebe-se que no geral, tanto no modo de contribuição com o seu trabalho perante a sociedade, como a satisfação com a qualidade de vida no trabalho, são resultados positivos. Vale ressaltar que em relação às condições do ambiente de trabalho o resultado foi o menos favorecido, destacando-se que os militares não estão nem satisfeitos/nem insatisfeito, ou seja, algo que está distante entre dois extremos e que precisa de certa atenção, uma vez que analisa o meio ambiente em que os profissionais estão inseridos e que é de suma importância para uma boa qualidade de vida no trabalho.

Os resultados do presente estudo demonstram um aspecto positivo na qualidade de vida dos policiais militares de Francisco Sá - MG. Não obstante, fazem-se necessárias outras investigações, com o intuito de confirmar tais resultados e através dessas informações de grande importância, subsidiar resoluções para facilitar a QVT na organização pesquisada, garantindo aos policiais militares as condições fundamentais para que eles possam realizar seu trabalho corretamente.

REFERÊNCIAS

AÑEZ, Ciro Romelio Rodriguez. **Sistema de avaliação para a promoção e gestão do estilo de vida saudável e da aptidão física relacionada à saúde de policiais militares**. 2003. 144f. Tese (Doutorado em Engenharia da Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 3ª. ed. Rio de Janeiro: Campos, 2010.

_____. **Desempenho humano nas empresas: como desenhar cargos e avaliar desempenho para alcançar resultados.** 6ª. ed. Verificada e atualizada. Barueri, SP: Manole, 2009.

_____. **Recursos humanos: o capital humano das organizações.** 8ª. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais.** 3ª. ed. São Paulo: Cortez, 1998.

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

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de Recursos Humanos-PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos.** 1ª. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.** São Paulo: Atlas, 1991.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4ª. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais.** 2ª. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

GONÇALVES, Aguinaldo. **Em busca do diálogo do controle social sobre o estilo de vida.** In: VILARTA, Roberto (org.) **Qualidade de Vida 137 e políticas públicas: saúde, lazer e atividade física.** Campinas, IPES, 2004.

GOULART, Íris Barbosa; SAMPAIO. Jáder dos Reis. **Qualidade de Vida no Trabalho: uma análise da experiência de empresas brasileiras.** In: SAMPAIO, Jáder dos Reis (Org.). **Qualidade de vida, saúde mental e psicologia social: estudos contemporâneos II.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999, p. 18-20.

HUNT, E.K. & SHERMAN, H.J. **A História do pensamento econômico.** Petropolis: Voss, 1986.

HUSE, Edgar F. & CUMMINGS, Thomas G. **Organization development and change.** 3ª. ed. São Paulo: Ed. Min. 1985.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Comportamento Organizacional.** São Paulo: Saraiva, 2012.

MATTAR, Fause. **Pesquisa de Marketing**. São Paulo: Atlas, 1999.

MATOS, F. G. de. **Empresa Feliz**. 2ª. Ed. São Paulo: Makron Books, 1996.

McGREGOR, Douglas. **O lado humano da empresa**. São Paulo: Martins Fontes, 1980.

MERINO, Eugênio. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos básicos**. Florianópolis: UFSC/PPGEP, 2000, p. 17-18.

MINAYO, Maria Cecília de Souza, HARTZ, Zulmira Maria de Araújo, BUSS, Paulo Marchiori. **Qualidade de Vida e Saúde: um debate necessário**. Ciência & Saúde Coletiva. v. 5, n. 1, p.7-18, 2000.

MINAYO, Maria Cecilia de Souza; SANCHES, Odecio. **Quantitativo-Qualitativo: oposição ou complementariedade?** In: Caderno de Saúde Pública da Escola Nacional de Saúde Pública da Fiocruz. Rio de Janeiro: Fiocruz, p. 239-248, jul/set 1993.

NAHAS, M. V.; BARROS, M. V. G.; FRANCALACCI, V. L. **O pentágulo do bem-estar: base conceitual para avaliação do estilo de vida de indivíduos ou grupos**. Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde, v. 5, n. 2, 2001.

ROCHA, S. K. **Da qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso no setor têxtil**. 1998. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis-SC, 1998.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 6ª. ed. Petropolis: Vozes, 1999.

RODRIGUES, Marcus Vinícius. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 14ª. ed. Petrópolis. RJ: Vozes, 2014.

VELOSO, Waldir de Pinho. **Metodologia do trabalho científico: normas técnicas para redação de trabalho científico**. 2ª. ed. Curitiba: Juruá, 2011.

VIEIRA, Adriane. **A qualidade de vida no trabalho e o controle de qualidade total**. 1ª. ed. Florianópolis: Insular, 1996.