

A EFETIVIDADE DAS AÇÕES VOLTADAS À QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE ACORDO COM A POLÍTICA DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO NO ÂMBITO DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE MATO GROSSO.

*Temístocles Alves de Araújo Junior¹
Vânia Garcia Rosa²*

RESUMO

Este artigo buscou analisar, no contexto atual, a efetividade das ações de políticas de saúde e segurança no trabalho promovidas pela Secretaria de Estado de Segurança Pública (SESP), em especial, pela Polícia Militar do Estado de Mato Grosso (PMMT). Trata-se de uma pesquisa quali-quantitativa, onde são analisados dados colhidos, em entrevistas, com a Gerência de Aplicação, Desenvolvimento, Saúde e Segurança (GADSS/SESP) e Coordenadoria de Assistência Social (CAS/PMMT), setores para os quais são remetidas as demandas que tratam de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), bem como dados obtidos pela aplicação de questionários aos policiais que usufruíram das atividades promovidas pelo Ciclo de Assistência Social, Saúde e Bem-Estar da PMMT. A efetividade dessas ações foi analisada positivamente de forma geral. A pesquisa apontou que o processo de gestão por QVT se encontra em andamento, todavia foram verificados fatores que o dificultam, sendo ainda vulnerável e estando aquém das necessidades reais do público atendido.

Palavras-chaves: qualidade de vida no trabalho (QVT) - Segurança Pública - Polícia Militar.

ABSTRACT

This article sought to analyze, in the current context, the effectiveness of health and safety policies at work promoted by the State Secretariat of Public Security (SESP), in particular, by the Military Police of the State of Mato Grosso (PMMT). It is a qualitative and quantitative research, where data collected in interviews with the Application, Development, Health and Safety Management (GADSS / SESP) and the Social Assistance Coordination (CAS / PMMT) were analyzed, sectors for which the demands dealing with Quality of Life at Work (QVT) were sent, as well as data obtained through the application of questionnaires to police officers who took advantage of the activities promoted by the PMMT Social Assistance, Health and Welfare Cycle. The effectiveness of these actions was analyzed positively in general. The research pointed out that the QVT management process is ongoing, however factors that hinder it were verified, being still vulnerable and falling short of the real needs of the public served.

Keywords: quality of life at work (QVT) - Public Security - Military Police.

¹ Tenente Coronel da Polícia Militar do Estado de Mato Grosso (CFO/APMCV), Especialista em Gestão em Segurança Pública (UNEMAT/APMCV), Administração Pública (UFMT) e em Estudo de Comando e Estado Maior (APMCV).

² Tenente Coronel da Polícia Militar do Estado de Mato Grosso (CFO/APMCV), Psicanalista pela Sociedade Miesperanza, Especialista em Gestão em Segurança Pública (UNEMAT/APMCV) e em Estudo de Comando e Estado Maior (APMCV).

INTRODUÇÃO

Na atualidade temos um montante exacerbado de demandas que os indivíduos carecem atender, e isso é fator preponderante que compõe a receita para a diminuição da qualidade de vida. A gama de informações e afazeres subliminares advindo delas, combinado com a sensação de impotência em dar solução a cada uma dessas, facilmente traz ao ser humano uma desordem funcional. A potencialidade social do ser torna-se reduzida, uma vez que as pendências são absorventes e por vezes hipoteticamente insolúveis. A sensação advinda deste contexto pode ser bastante danosa, vindo a afetar os prismas sociais da pessoa.

O Estado de Mato Grosso, atento às possíveis percas e acolhendo a visão coerente do necessário tratamento de seu funcionalismo, preocupou-se com essa causa e, através de uma legislação pertinente e ações políticas, busca trabalhar nessa questão, afim de aprimorar sua prestação de serviços. Neste artigo, buscamos apresentar uma análise contemporânea sobre a legítima efetividade que as ações voltadas à Política de Saúde e Segurança no Trabalho vêm trazendo para a Qualidade de Vida no Trabalho dos Policiais Militares do Estado. A Lei Complementar nº 502, de 07 de agosto de 2013, estabelece a obrigatoriedade da prática de Políticas de Saúde e Segurança no Trabalho no âmbito do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso. Neste sentido, a Secretaria de Segurança Pública de Mato Grosso, através da Gerência de Aplicação, Desenvolvimento, Saúde e Segurança (GADSS/SESP), vem realizando nos últimos anos as ações voltadas aos servidores, como veremos ao decorrer do artigo.

O tema abordado revela uma pesquisa de ampla valia, uma vez que permitiu identificar as ações relacionadas com a Saúde e Segurança no Trabalho realizadas pela Secretaria de Segurança Pública de Mato Grosso e seu alcance atual. Dada a proposta do estudo e os resultados acenados, seguiremos com as possibilidades viáveis aos administradores do Estado, tanto por parte da Secretaria, como da Corporação Policial Militar, afim de promover ajustes necessários, correções e até mesmo a ampliação de ações voltadas à busca por Qualidade de Vida no Trabalho.

Inicialmente, amparamos, com base em referencial bibliográfico, aspectos positivos do investimento na “Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho”, trazendo, assim, a conceituação de que não se tratam de causas supérfluas, mas sim de requisito essencial para o alcance de maior e melhor produtividade humana, sendo o fator humano considerado parte primordial de um bom planejamento estratégico.

Entender e abordar o tema estresse dentro da Corporação Policial Militar, os específicos fatores estressores desses profissionais e os potenciais danos trazidos por ele fez parte deste estudo, uma vez que são esses fatores preponderantes no esgotamento da Qualidade de Vida, para tanto, dedicamos pautas a isso no decorrer do artigo.

Afim da consecução do objetivo de diagnosticar a efetividade das ações, trouxemos dados analíticos e numéricos sobre a aplicação das ações no âmbito da Polícia Militar do Estado de Mato Grosso - PMMT, sendo assim, procedemos entrevistas com a coordenadora da Gestão de Pessoas e com o gerente da Gerência Aplicação, Desenvolvimento, Saúde e Segurança. Os entrevistados são atualmente os responsáveis pela efetivação de trabalhos voltados ao diagnóstico e a promoção de ações que tragam como resultado a melhoria do ambiente de trabalho. Por seguinte, entrevistamos o coordenador da Coordenadoria de Assistência Social (CAS) da PMMT, o qual cumula as funções da assistência social com a demanda de Promoção de Qualidade de Vida na PMMT. Por derradeiro, aplicamos questionários, realizando análises quali-quantitativas com de policiais militares participantes de eventos alusivos à Promoção de Qualidade de Vida ofertados pela Secretaria de Segurança Pública.

Com base nas informações e dados alcançados, conseguimos obter a matéria necessária para podermos analisar a efetividade ou não das ações de promoção de Qualidade de Vida na PMMT e como essas ações são percebidas pelo público atendido. Formamos, assim, um diagnóstico atual sobre o contexto pesquisado. Acreditamos que, a par de tais informações, as ações de QVT possam ser aprimoradas e expandidas atendendo efetivamente o público policial militar, agregando, desta forma, maior valor ao capital-humano institucional, com sequente

aumento de capital-social e melhoria na prestação dos serviços à sociedade matogrossense.

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO E O RECURSO HUMANO

Realçando o entendimento alusivo ao arcabouço administrativo de uma empresa ou instituição, consideramos que o processo de gestão estratégica deve ponderar seu objeto de forma não isolada e sim como um sistema tendo, portanto, “um conjunto de partes interagentes e interdependentes que, conjuntamente, formam um todo unitário com determinado objetivo e efetuando uma função.” (OLIVEIRA, 2006, p.53).

Cientes de tal conceito, podemos compreender o empenho da administração pública do Estado ao se atentar através de um arcabouço legislativo no desígnio de alcançar premissas que absorvem a rotina da gestão face aos devaneios administrativos, uma vez que, as decorrências pouco estimadas com relação ao setor de pessoal geram discretos prejuízos. Contudo, em período delongado, são esses subestimados fatores que ressaltam negativamente diante de quesitos, tais como, boa prestação de serviço, qualidade do ambiente de trabalho, números de produtividade, aumento de boas estatísticas, bem como, a qualidade desta produção, capacidade de *know-how*³, fluidez em direção à ampliação e melhoria do que foi planejado, alcance de objetivos e metas e, ainda, geração de sequência num possível processo de controle de qualidade e, sucessivamente, na efetividade da prestação de serviços e produtos, ampliando a confiabilidade, legitimidade, reconhecimento e valor da empresa.

Ao perceber, observar e tratar como demanda a necessidade de se cercar de atitudes planejadas, uma empresa adquire a chamada “postura estratégica” estabelecendo uma escolha consciente de uma programada e ajuizada alternativa de caminho e ação para cumprir sua missão.

³ *Know-how* é um termo em inglês que significa literalmente "saber como". Know-how é o conjunto de conhecimentos práticos (fórmulas secretas, informações, tecnologias, técnicas, procedimentos, etc.) adquiridos por uma empresa ou um profissional, que traz para si vantagens competitivas. Dado obtido em www.significados.com.br.

Para Oliveira (2006), um planejamento estratégico oportuniza identificar e conhecer profundamente os pontos fracos, afim de eliminá-los, conhece-se, também, os pontos fortes para melhor utilizá-los, ressalta as oportunidades podendo melhor usufruí-las e identifica as possíveis ameaças com objetivo de evitá-las.

Resumidamente, consideramos o conceito de Planejamento Estratégico como o “processo administrativo que proporciona sustentação metodológica para se estabelecer a melhor direção a ser seguida pela empresa, visando ao otimizado grau de interação com o ambiente e atuando de forma inovadora e diferenciada.” (OLIVEIRA, 2006, p.47)

O planejamento é um importante instrumento de administração, sendo ele estratégico, ou seja, pormenorizadamente elaborado e considerando uma base de dados importantes à empresa, será certamente essencial, principalmente, em tempos de crise e/ou indefinidos, quando se tem a necessidade da parcimônia e de produzir mais com menos, trata-se de uma ocasião primordial para as empresas programarem um futuro que alcance seu potencial necessário e desejado, sob pena de subsistir, perecer ou imergir (OLIVEIRA, 2006).

As empresas, incluindo as instituições estatais, vêm sofrendo grande pressão do contexto externo. Tal como cita Dutra (2006, p.15), as “alterações em padrões de valorização sociocultural, a velocidade das transformações tecnológicas e do ambiente e as alterações nas condições de vida”, tornam imperativo uma revisão na forma de gerenciar pessoas, em prol do “conjunto de expectativa das pessoas em sua relação com as organizações e com seu trabalho” (DUTRA, 2006, p.15), dentre as mudanças elencamos:

Mudanças sociais: Pessoas cada vez mais conscientes de si mesmas e, por consequência, mais mobilizadas pela autonomia e liberdade em suas escolhas de carreira e de desenvolvimento profissional; Pessoas mais atentas a si mesmas em termos de sua integridade física, psíquica e social, que cultivam a cidadania organizacional e exercem maior pressão por transparência na relação das empresas com elas e por processos de comunicação mais eficiente; Pessoas com expectativa de vida maior, ampliando seu tempo de vida profissional ativa, como decorrência disso, há maior exigências de condições concretas para o contínuo desenvolvimento; Pessoas que demandam oportunidades e desafios profissionais e pessoais e contínua atualização e ganho de competência como condição para a manutenção da competitividade profissional (DUTRA, 2006, p.16).

Claramente, observamos que as ações de planejamento e políticas devem focar também na gestão de pessoas uma vez que a matéria prima humana é elemento essencial na produção e deve ser tratada como um recurso a ser administrado, através de “um conjunto de políticas e práticas que permitem a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas para que ambas possam realizá-las ao longo do tempo” (DUTRA, 2006, p.17).

Urge tratar de forma sistêmica a gestão de pessoas. Não é mais razoável um processo simplesmente cartorário para tal fim, esse processo foi superado há tempos por empresas que objetivam a manutenção de seu mercado. Para tanto, torna-se obrigatório para isso, enxergar o papel das políticas públicas nesse sentido, bem como as ações, o desempenho, o direcionamento e trato do capital humano uma vez que esse é essencial. Tratar as expectativas e necessidades também pessoais do empregado origina maior efetividade ao serviço prestado ou produto, contudo, sem se abster da visão funcionalista, levando em conta as alternativas que considerem e favoreçam, dentre outras, “práticas de gestão que privilegiam a conciliação de expectativas das pessoas e da empresa” (DUTRA, 2006, p.20).

Estudos mostram que indivíduos de nações desenvolvidas, buscam estabelecer relações baseadas nelas próprias, pois os vínculos fora dessa concepção seriam frágeis, voláteis, movediços, portanto, remetem-se a si mesmos preocupando-se em cuidar de suas integridades física, mental, social, espiritual e desenvolvem mais críticas de suas relações com o ambiente (DUTRA, 2006).

QUALIDADE DE VIDA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Falar em qualidade de vida pressupõe a adoção de uma filosofia individual. Precisamos saber quais são nossos objetivos, em que valores eles são fundados e também saber por quais princípios éticos guiamos nossa experiência.

Poucos são capazes de formular tais inquietações e procurar respostas concretas. Mas, certamente, todos vivem essa perplexidade. Ao falar em qualidade de vida, temos de entrar no campo da teoria das motivações humanas. O conhecimento científico no campo psicossocial possui dimensões amplas. O quadro

didático, da hierarquização das necessidades humanas de Maslow, conforme referenciado em Hesketh e Maria (1980), é extremamente útil, validado e enriquecido por inúmeras contribuições da ciência moderna. Sobrevivência, expressão social, reconhecimento, prestígio e autorrealização são motivadores que induzem o homem a ser e poder ser. Primordialmente, há a valorização da dignidade e ser tratado com tal concepção. Será que o trabalho, as condições do trabalho e a organização do trabalho permitem que o homem se realize plenamente?

Na visão de Vasconcelos (2001), no século XX, muitos pesquisadores contribuíram para o estudo sobre satisfação do indivíduo no trabalho. Entre eles destaca-se Helton Mayo, cujas pesquisas 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 realizados na Western Electric Company (Hawthorne, Chicago), no início dos anos 20, que culminaram com a Escola de Relações Humanas.

Segundo Vieira (1996), como investigação científica, a qualidade de vida no trabalho surgiu na década de 1950, na Inglaterra, pretendendo analisar a relação indivíduo-trabalho-organização. Criando um conceito sócio-técnico que considera o contexto de que, na década de 60, tomaram impulso iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, na busca de melhores formas de organizar o trabalho a fim de minimizar os efeitos negativos do emprego na saúde e bem-estar geral dos trabalhadores.

A expressão qualidade de vida no trabalho só veio a aparecer publicamente no início da década de 70, através do professor Louis Davis (UCLA, Los Angeles).

Analisando-se os diversos estudos de QVT, nota-se que não há unanimidade quando os diversos autores formulam seus conceitos sobre o tema, contudo a QVT, segundo Limongi-França et al (2002), também está relacionada com os objetivos do movimento sindical após a grande crise dos anos 1930, que se concentraram na segurança e na salubridade do trabalho, no tratamento dispensado ao trabalhador e no aumento de salários. É, também, associada ao enfoque da psicologia surgido na década de 1950, em que se considera a existência de uma correlação positiva entre estado de ânimo e produtividade e se afirma que é possível

elevá-los mediante a melhoria das relações humanas. Faz parte dos novos conceitos da década de 1960 como igualdade de oportunidades e os inúmeros esquemas de enriquecimento do trabalho.

Vieira (1996) aponta quatro estágios para o entendimento do movimento pela qualidade de vida no trabalho, resultado das conquistas sociais, do avanço das teorias administrativas e do estágio de desenvolvimento econômico das sociedades, abrangendo as condições de subsistência, incentivos salariais, reconhecimento social, a liderança democrática, o treinamento, a participação e a moral do grupo, como dimensões da qualidade de vida no trabalho e, por último, mas não menos importante, a autorrealização.

Mesmo diante do fato que a QVT já era estudada em diversos países, no Brasil, somente a partir dos anos 1980 começaram alguns estudos, com grande influência dos modelos estrangeiros.

Segundo Limongi-França et al (2002), Walton, um dos pesquisadores pioneiros da sistematização dos critérios e conceitos de QVT, define-a como algo além dos objetivos da legislação trabalhista, surgido no começo do século XX com a regulamentação do trabalho de menores, da jornada de trabalho e descanso semanal e das indenizações por acidente de trabalho.

De acordo com Rosa e Pilatti (2006) as iniciativas de QVT tem dois objetivos: de um lado, aumentar a produtividade e o desempenho, de outro, melhorar a QVT e a satisfação com o trabalho.

Chiavenato (1999) entende que a QVT tem sido utilizada como indicador das experiências humanas no local de trabalho e do grau de satisfação das pessoas que desempenham o trabalho. De modo a atingir níveis elevados de produtividade e qualidade, as organizações precisam de pessoas motivadas. A competitividade organizacional e, obviamente, a qualidade e produtividade passam, obrigatoriamente, pela QVT.

Vasconcelos (2001) nos chama atenção para o fato de que a QVT é uma evolução da Qualidade Total, não sendo possível falar em Qualidade Total se não se abranger qualidade de vida das pessoas no trabalho. Para tal autor o esforço que tem que se desenvolver é o de conscientização e preparação para uma postura de

qualidade em todos os sentidos, sendo necessária a coerência em todos os enfoques. Assim, QVT significa condições adequadas unidas ao desafio de respeitar e ser respeitado no campo profissional, ficando como muito imediatista o trabalho focado em serviço social e saúde, fazendo-se necessário colocar o tema num contexto mais intelectual, não só concreto e imediato. O excesso de pragmatismo leva ao reducionismo. A QVT deve estar num contexto mais amplo do que qualidade e gestão. A gestão de pessoas deve, portanto, incluir esta preocupação.

O desenvolvimento de programas de QVT proporciona inúmeros benefícios, podendo ser citados: a redução do absenteísmo, redução da rotatividade, atitude favorável ao trabalho, redução/eliminação da fadiga, promoção da saúde e segurança, integração social, desenvolvimento das capacidades humanas e aumento da produtividade.

Analisando se o trabalhador não tiver condições de trabalho adequadas, se estiver sofrendo processos de desmotivação, se estiver com sua saúde comprometida, as possibilidades de erros se tornam muito grandes, não sendo assim possível separar a condição humana do processo, como se um não pudesse interferir no outro.

Os diversos estudos sobre o assunto demonstram que a verificação de índices de QVT pode trazer informações de fatores que interferem diretamente na satisfação e motivação pessoal e coletiva, com reflexos na excelência da estrutura e do serviço.

Exemplos de grandes e renomadas empresas que investem em qualidade de vida no trabalho de seu pessoal foram divulgados como fontes inovadoras que trazem bem-estar aos seus funcionários, ensejando, conseqüentemente, em maior rentabilidade. Dentre as políticas das empresas, temos, conforme publicado na pesquisa em Exame (2019), a empresa Kraft que traz, desde 2007, ações como a flexibilidade de horários de entrada e saída; a sexta-flex, com liberdade para não trabalhar no período vespertino, cumprindo o banco de horas oportunamente e o dia de aniversário livre. A pesquisa exemplifica, ainda, a HP que possui há mais de 15 anos horário flexível de trabalho e trabalho remoto. Na mesma pesquisa, o Google - maior site de busca do mundo - explana que possui horário flexível de trabalho, baseado na cultura de privilegiar a liberdade e responsabilidade das pessoas que trabalham ali, a empresa foca nas metas e não nos processos. A flexibilização de

horários foi verificada, ainda, em empresas como Multiplus (gestora do programa de fidelidade da TAM), Serasa Experian e Vagas Tecnologia (responsável pela contratação de funcionários de empresas como OI, Itaú e Avon).

Os benefícios gerados pelo trato da Qualidade de Vida no Trabalho têm uma pequena amostra científica também registrada na própria PMMT, com base na pesquisa de Oliveira (2017), após a aplicação de um projeto pioneiro nominado “Saúde em QAP”. O projeto ofertava aos policiais voluntários participantes, acompanhamento individual e personalizado, oferecendo gratuitamente serviços integrados de profissionais da área nutricional, físico-postural, sendo avaliado e mensurando também fatores antropométricos, biológicos, genéticos bem como aspectos psicológicos e socioeconômicos. A pesquisa conglomerou aspectos clínicos e análise de dados de onde se extraíram relatos como:

Entrevistado 1: “Cuidam de cavalos, cachorros, viaturas, férias... A rotina é sempre quebrada, mas pensar na qualidade de vida do PM para que ele possa prestar um serviço melhor...esse é o primeiro.” Entrevistado 2: “Sentindo bastante a melhora, mais animada, mais disposição para tudo, a vida melhorou bastante, inclusive no emprego.” Entrevistado 3: “Melhorei, mais feliz, mais disposto, mais animado para o trabalho e para a família e mais disposição para cuidar da saúde.” Entrevistado 4: “Tenho mais disposição para as abordagens e nos demais serviços e mais paciência em geral.” Entrevistado 5: “Consigo lidar melhor com os picos de estresse.” Entrevistado 6: “A saúde física melhorou muito e meu psicológico melhorou bastante.” Entrevistado 7: “Qualidade de vida e saúde para toda minha família.” Entrevistado 8: “Hoje durmo melhor, faço exercício sem cansaço que tinha antes, meu humor melhorou, (...) me sinto de bem com a vida e melhorei meu bem estar.

ESTRESSE POLICIAL MILITAR NA PMMT: CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS

Originária do latim, a palavra estresse é utilizada na língua inglesa como “stress” que significa pressionar, tensionar, insistir.⁴

⁴ ESTRESSE, Significado de. Disponível em <http://www.significados.com.br/estresse/>, acessado em 22Jan2019.

Em 1926, o médico húngaro endocrinologista e pesquisador Hans Selye realizou os primeiros estudos sobre o estresse, submetendo cobaias a estímulos estressores e observou os sintomas em 3 fases sucessivas: alarme, resistência e esgotamento. Após a fase de esgotamento, constatou-se o surgimento de doenças como úlcera, hipertensão arterial, artrites e lesões no músculo cardíaco (CORREA, 2018).

Temos como ponto fatídico para amparo da problemática deste artigo, o fato de que, nos tempos atuais, o estresse se tornou queixa comum e que tem afetado pessoas que seguem na lide ainda que esgotadas ou desmotivadas para o bom desempenho de seus trabalhos. Desconsiderar tal fato passa a ser uma forma de se iludir, paliativa e pouco efetiva a longo prazo para tratar assunto contundente e que se espalha silenciosamente, assim como as decorrências e doenças que vêm debilitando os trabalhadores envolvidos na nova forma societária, que é, ainda, inapta à demanda para trato do ser de forma integral e satisfatória.

Fatores estressores em geral são cumulativos e diversos, tais como dificuldades financeiras, transporte urbano sobrecarregado, inseguranças em geral para com os serviços de saúde, educação e segurança, desajustes conjugais, cenário político incerto, dentre outros. Como vemos em Correa (2018), os chamados gatilhos que percutem são iminentes em todos os ambientes e circunstâncias, trazendo consigo consequências custosas à sociedade, principalmente às famílias, e empregadores, considerando o pressuposto de que um indivíduo doente certamente não contribuirá com o potencial tal como se tivesse em sua condição de saúde plena.

O estresse no trabalho ou estresse ocupacional, muda sobremaneira o modo de vida do ser humano em todos os sentidos, podendo não só agravar como potencializar diversos desfechos negativos, em amplo aspecto, tal como social, fisiológico e psicológico. As demandas sociais crescentes levam a sociedade a trabalhos cada vez mais competitivos e que exigem resultados amplos, com um remonte de inúmeras informações em velocidade recorde, e ainda ao estímulo incessante para o consumo. Conforme Correa (2018), isso vem aumentando o estresse, provocando transtornos psicológicos e doenças fisiológica gravíssimas. Essas modificações se relacionam com fatores fisiológicos, psicológicos,

comportamentais e cognitivos que a pessoa vai acumulando e que ao longo do tempo, sem perceber, se encontra num quadro doentio.

Em estudo alusivo aos fatores estressores da lide policial militar, segundo Bugalho e Bugalho Neto (2017), na prática vivenciada, as origens estressoras do trabalho são consequências, também, da estrutura física do ambiente (iluminação, ruídos, temperatura, etc.) e aqueles que estão relacionados à atividade a ser executada e os relacionamentos que dela advém, como papel funcional conflitante, problemas no grupo, características da organização, relacionamento familiar, problemas econômicos e distância do local de trabalho. Há, também, outros seis indicadores de análise para serem considerados como fonte de estresse, segundo Bugalho e Bugalho Neto (2017, p.68), que são “fatores intrínsecos ao trabalho, o papel do indivíduo na organização, os relacionamentos interpessoais, as perspectivas futuras e satisfação do indivíduo com a carreira, o clima e a estrutura organizacionais e a interface casa-trabalho.”

Os mesmos autores, com base na aplicação de instrumentos de avaliação e inventário emitidos a 147 Policiais Militares de Mato Grosso por profissionais de psicologia, apresentam em seu artigo os seguintes resultados:

- 40% dos policiais militares apresentam sintomas de estresse, estando acima da média geral da população brasileira;

- Características individuais como nível de responsabilidade na carreira e idade são fatores influentes no nível de estresse. Sendo diagnosticado que dentre os oficiais o índice de estresse é maior do que dentre as praças. E ainda, na faixa etária entre 31 e 40 anos, ocorrem os picos de estresse na carreira.

- Destaque para uma variável apresentada: o fator gênero foi preponderante para o aumento do nível de estresse das mulheres na amostra pesquisada, sendo que 73% das mulheres policiais apresentam-se estressadas, e, dentre os homens policiais, esse número é de 37%. A pesquisa acena que as mulheres são mais afetadas aos fatores estressores organizacionais na PMMT do que os homens.

A pesquisa segue trazendo dados referentes aos maiores fatores geradores de estresse, sendo as 10 (dez) primeiras colocações:

1º lugar (ambos com 82%): morte de parceiro e sobrecarga de trabalho; 2º lugar (ambos com 80%): escalas extras fora do horário de trabalho e ver crianças mortas ou espancadas; 3º lugar (ambos com 78%): ver colega desmoralizado ou maltratado por Instituições correcionais e sensação de interferência política externa em seu ambiente de trabalho; 4º lugar (76%): mudança de escala, empatado com ser designado para tarefas desagradáveis e com ver colega morto no cumprimento do dever; 5º lugar (74%): receber salário insuficiente; 6º lugar (73%): receber salário insuficiente, empatado com falta de equipamento para o trabalho e empatado com ter que cumprir lei consideradas injustas; 7º lugar (72%): ter equipamento de trabalho de má qualidade, empatado com trabalhar junto com colega que não desempenha bem sua função policial, e empatado ainda com dificuldade e falta de assistência médica, 8º lugar (ambos com 71%): situações que requeira o “uso da força” e ser punido administrativamente; 9º lugar (70%) empatam nessa colocação: não receber apoio do superior, atender crime em andamento, confronto com multidões agressivas e conhecer notícias sobre a PM interpretadas erroneamente; 10º lugar (70%) empatam nessa colocação: ser insultado pessoalmente pelo público, sensação de interferência política interna em seu ambiente de trabalho, ser designado para missões para as quais não está preparado, receber treinamento insuficiente ou inadequado e sentir falta de apoio de colegas e superiores no serviço.

LEGISLAÇÃO MATO-GROSSENSE PERTINENTE AO TEMA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A Lei Complementar nº 502, de 07 de agosto de 2013, que dispõe sobre Políticas de Saúde e Segurança no Trabalho no âmbito do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso, versa no seu art. 1º, parágrafo 2º que “os órgãos ou entidades da Administração Pública Estadual têm a responsabilidade de realizar a promoção, proteção, prevenção, vigilância em saúde e segurança no trabalho e o acompanhamento dos servidores na recuperação de sua saúde”.

Através do Decreto nº 1.919, de 29 de agosto de 2013, foi instituída a Política de Saúde e Segurança no Trabalho para os Servidores da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso.

O referido Decreto traz em seu artigo 2º os objetivos da Política de Saúde e Segurança no Trabalho, através do Sistema de Gestão de Saúde e Segurança no Trabalho, dentre os objetivos estão, melhorar as condições de Saúde e Segurança no Trabalho e prevenir acidentes em serviço, doenças profissionais e do trabalho.

Em seus artigos 3º e 4º estão as competências sobre a Política de Saúde e Segurança no Trabalho, sendo que no art. 3º expressa que compete à Secretaria de Estado de Administração, realizar estudos, normatizar, propor diretrizes, planejar, monitorar e avaliar as ações em matéria de saúde e segurança no trabalho dos servidores ativos do Poder Executivo Estadual.

O artigo 5º dispõe que tal política será instituída em três eixos, sendo eles promoção, prevenção, proteção e vigilância em saúde com ações para intervir no processo de adoecimento do servidor, acompanhamento dos servidores na recuperação de sua saúde, dentre outras medidas.

Através do Decreto nº 1.920, de 29 de agosto de 2013, foi criado o Conselho de Saúde e Segurança no Trabalho para Servidores da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso, denominado CONSASET, o qual está vinculado ao Secretário de Estado de Administração, atualmente denominado Secretário de Estado de Gestão.

Dentre as competências do CONSASET está a de acompanhar e avaliar o impacto dos programas e intervenções realizadas no Estado de Mato Grosso.

Colaborando com a Política de Saúde e Segurança no Trabalho foi instituído através do Decreto nº 393, de 15 de janeiro de 2016, o Manual de Saúde e Segurança no Trabalho para os Servidores da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso. Tal manual apresenta estratégias, instruções e procedimentos que auxiliam o cumprimento da legislação, pois, devem se transformar em itens normativos em meios de gerenciamento, como versa na própria publicação.

O mesmo manual ainda cita que é responsabilidade do Poder Executivo, através da Secretaria de Estado de Gestão, adotar estratégias e práticas administrativas para o monitoramento e intervenções pertinentes de maneira que existam continuamente condições salubres de trabalho objetivando reduzir ou eliminar o impacto dos riscos sobre a saúde.

SECRETARIA DE SEGURANÇA PÚBLICA DO ESTADO/PMMT E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Na busca por informações e dados fidedignos, bem como ensejando a compreensão e apreciação das ações geradas face a todos os aspectos legais acima citados, realizamos uma pesquisa no âmbito da Secretaria de Segurança Pública e também no âmbito da PMMT, na aspiração de observar em qual parte do processo de gestão pela Qualidade de Vida no Trabalho o Estado se encontra e quais seus limitadores, suas metas e resultados.

Para a realização dessa parte da pesquisa, foi utilizado o método hipotético-dedutivo. Realizou-se, também, uma abordagem qualitativa e quantitativa na apresentação dos resultados.

Fizemos, primeiramente, entrevistas na Secretária de Segurança Pública, com Keila Nunes Costa - Coordenadora da Gestão de Pessoas e com Éder Willian Salvaterra - Gerente da Gerência de Aplicação, Desenvolvimento, Saúde e Segurança (GADSS). Os entrevistados são, atualmente, os responsáveis pela efetivação de trabalhos voltados ao diagnóstico e a promoção de ações que tragam como resultado a melhoria do ambiente de trabalho como um todo, tanto no que se refere aos pragmáticos aspectos de segurança, quanto aos aspectos mais tênues e não menos relevantes, como bem-estar das pessoas. Seguimos em entrevista com o coordenador da Coordenadoria de Assistência Social da Polícia Militar - Major PM Diego Fabiano Souza Tocantins, policial militar responsável pela efetivação das ações de Saúde e Segurança do Trabalho na Corporação.

Num segundo momento, utilizamos instrumentos de coleta de dados, consistindo na extração de informações através de questionários aplicados a policiais

militares do segundo Comando Regional da PMMT (região metropolitana de Cuiabá), sendo o público alvo constituído por 10 Praças de ambos os sexos, que trabalham nos quartéis da cidade de Várzea Grande.

ENTREVISTA 1

As questões abordadas, no dia 28 de janeiro de 2019, em entrevista realizada junto à Secretaria de Segurança Pública, com Keila Nunes Costa – Coordenadora da Gestão de Pessoas e com Éder Willian Salvaterra – Gerente da GADSS, com suas respectivas respostas e análises, foram as seguintes:

Quais as principais ações realizadas pela Gerência de Aplicação, Desenvolvimento, Saúde e Segurança da SESP - MT em 2018, na região metropolitana de Cuiabá, em conformidade com o Decreto nº 1.919, de 29 de Agosto de 2013?

Os entrevistados Costa (2019) e Salvaterra (2019) responderam terem algumas ações específicas que são programadas para gerenciamento de estresse, treino de controle de estresse, treinamento para líderes trabalhados junto à PMMT, principalmente nos Batalhões Especializados e que fazem avaliações psicológicas para o processo seletivo de treinamento, bem como o mapeamento e descrição do perfil de competência.

Costa (2019) e Salvaterra (2019) explanaram que a ação mais relevante em 2018 foi a “formatação” das Comissões Locais de Segurança no Trabalho - CLSTs -, por serem essas “um braço da Gestão de Pessoas, do Comitê”, para o alcance e cumprimento do exarado no decreto.

Em análise da questão, evidencia-se a organização atual da Secretária através do Comitê, que se expandiu via formação de Comissões, demonstrando organização para continuidade dos trabalhos através das mesmas. Essa informação enfatiza que, além das ações já executadas, há o preparo e planejamento para a execução de ações futuras pela Secretaria.

As ações realizadas em 2018 foram suficientes à demanda existente na região metropolitana?

Costa e Salvaterra (2019, p. 30), enfaticamente, disseram que não, explanando que as deficiências ainda são quanto à escassez de “profissionais com os perfis específicos na Saúde e Segurança, dentro do Comitê”. Esclareceram, ainda, que no interior não há comitês, o que gera a insuficiência na aplicação dos trabalhos a partir das demandas que se têm, clamam sobre a precisão de encontrar uma forma melhor de estender essas ações à todo território estadual.

Ao ajuizarmos sobre a questão verificamos que ocorre a exposição de uma carência quanto aos profissionais competentes para a recepção do público de forma eficiente e legítima. Queixam ser esse um dos fatores que impedem a ampliação dos trabalhos e ações no atendimento do efetivo de todo o Estado de Mato Grosso.

Qual o nível de aceitação/participação dos servidores quanto às ações realizadas em 2018?

Costa (2019, p. 31) entende que “a aceitação é um pouco difícil”. Durante a entrevista relata que algumas ações são mais fáceis, pois há interesse dos servidores, mas principalmente quando se fala de doença, ou de saúde, ou em relação às doenças psicossomáticas, na abordagem da prevenção, os servidores são mais resistentes. A entrevista aponta que quando os servidores são escalados apenas nos horários de folga do serviço, o resultado é a baixa aceitação do tratamento e das demais ações da Gerência e esclarece, ainda, que os profissionais nem sempre são encaminhados para receberem o necessário auxílio ou tratamento no momento correto.

Costa (2019, p. 31) acredita que é preciso institucionalizar essas ações, ela diz:

(...) porque fica muito do esforço de quem está na gestão, não é uma ação que o servidor sabe que ele pode ir que ele vai encontrar. Por exemplo: muda o comando, muda o gestor da Diretoria de Saúde, a gente já não tem o mesmo apoio com o pessoal do Comitê. É bem complicado.

A resposta comprova também a aceitabilidade instável do público-cliente, os quais denotam pouca conscientização dos benefícios de QVT e ainda um certo pudor em se exporem como despojados de tal cuidado.

Ainda em apreciação dos relatos trazidos, verificamos que a valoração das ações depende muito da sensibilidade dos gestores, portanto, aquele gestor que entende de maneira mais humanizada, que valoriza a prevenção, procura assistência. O gestor que não pensa assim subestima a relevância da função.

Tais relatos comprovam a prejudicial personificação das ações geradas pelo serviço públicos, a forma pessoal como são tratados os projetos e programas refletem negativamente também na orientação da gestão de pessoas, que fica à mercê do particular empenho e valoração dos gestores para com essa ou aquela demanda, desconsiderando que se trata de lei à ser cumprida e ainda que já existem políticas consistentes referente à esse assunto.

Quais foram as dificuldades encontradas para realizar as ações em 2018 principalmente?

Primordialmente a entrevistada Costa (2019) cita a baixa quantidade de membros do comitê, bem como seus perfis, citam exemplos de perfis essenciais como o médico do trabalho, engenheiro de segurança no trabalho e técnicos de segurança no trabalho. Salvaterra (2019, p. 31) relata que “é difícil exigir isso também do nosso Quadro, porque eles não foram efetivados para isso especificamente, então essa é uma das maiores dificuldades que a gente tem”.

Outra dificuldade apontada, segundo Costa (2019) é com relação à disponibilidade dos membros do Comitê, ou seja, é grande a incidência de responsáveis pelas ações da Secretaria de Segurança e dos seus órgãos, que faltam às reuniões e deveriam participar mais do planejamento. Os entrevistados entendem que isso se dá também porque os profissionais possuem outras atribuições cumulativas. Costa (2019, p. 31) ainda reclama dizendo “a gente tem muita dificuldade nisso, em colocar o comitê para desenvolver as ações, de fazer com que os servidores participem, de fazer que a gestão entenda que é importante, que vai resultar no desempenho do profissional na área fim.” Os entrevistados Costa (2019) e Salvaterra (2019) manifestam, ainda, a dificuldade de despertar nos servidores a compreensão de que a Secretaria e os seus órgãos constituem um corpo único, devendo ter objetivos comuns em relação às ações aqui citadas.

Ponderando sobre a resposta, mais uma vez temos a sinalização das dificuldades e necessidades de priorização do emprego de profissionais capacitados e competentes no processo de execução das ações do comitê na busca de QVT, considerada a necessidade de emprego específico do efetivo ali investido. A resposta dada aponta, também, para a pouca conscientização dos atores envolvidos na gestão,

tanto quanto a necessidade de inclusão e efetivação das ações, tanto quanto à necessária integração dos profissionais comissionados e ou englobados de forma geral na causa.

Os órgãos da SESP-MT realizaram em 2018 trabalhos seguindo as diretrizes dessa Secretaria ou existiram dificuldades de integrá-los nas ações?

Costa (2019) respondeu terem dificuldades em fazer essa integração, uma vez que a estrutura da Coordenadoria da Secretaria não está inserida no Regimento Interno, por isso não podem demandar ordinariamente diretrizes para os órgãos subordinados da Secretaria. Assim atuam como executores do Processo de Gestão de Pessoas, e que alguns programas. Disseram sentir dificuldades por não terem gestão sobre as ações que as psicólogas, as assistentes sociais fazem dentro da Polícia Militar e argumentam não serem legalmente competentes para isso. Costa (2019, p. 32) relata que:

(...) embora se entenda que a SESP tenha que dar essa diretriz, a gente precisa discutir isso internamente, estrategicamente (...) o que nós vamos fazer, então fica que cada um faz um pouquinho do que o decreto fala, pingadinho e acaba que você não atinge os servidores, porque o universo de servidores nosso é enorme, a PM é a maior dentro da SESP, e também tem uma equipe pequena de profissionais na área de Saúde e Segurança dentro da SESP, então é bem complicado (...) muito difícil (...).

O entrevistado Costa (2019) enaltece que, mesmo com as dificuldades, conseguiram em 2018 constituir as Comissões Locais de Segurança do Trabalho – CLST's, fazer o treinamento básico, que é uma capacitação em torno de 20 à 24 horas, em alguns municípios. Conseguiram levar as comissões locais para o interior do estado: Rondonópolis, Barra do Garças, Tangará da Serra, Cáceres, Sinop. Conseguiram capacitar as Comissões locais na região metropolitana. Alcançaram as metas da Diretriz, que expõe documentalmente a obrigatoriedade de haver essa capacitação das Comissões locais e esclarece que, na região metropolitana, foi instituído por cada Força, sendo assim, tem-se hoje uma Comissão local da PM, Comissão local do Bombeiro Militar, da POLITEC e da Polícia Judiciária Civil.

Relata a necessidade de fortalecer as CLSTs, para então conseguirem que as ações sejam expandidas, alcançando mais servidores e sendo realmente institucionalizadas, independente de Gestão. Defende que, ao se precisar de uma

demanda médica trabalhista, de avaliação psicológica, de participação na semana de prevenção, possam ter com clareza um setor competente, precisa-se “fortalecer a CLST para que a Política desenvolva melhor” diz Costa (2019, p. 32).

A resposta expõe a dificuldade gerada em razão de atributos e competências legais desconcentrados e, novamente, entona sobre a falta de coesão quanto à origem e gerência das ações. No entanto, consideram positivamente a criação de várias CLST's e conclamam à necessidade de fortalecer tais Comissões buscando institucionaliza-las para o efetivo desenvolvimento da mesma.

Em considerações finais da entrevista foi questionado sobre a forma de se dar a integração das ações, se há algum planejamento de fomento das pequenas ações afim de que tenham continuidade e expansão, considerando que, por vezes, são ações desconhecidas pela própria Coordenadoria da Secretaria, contudo, que ocorrem nas Instituições trazendo resultados positivos e eficazes.

Em resposta os entrevistados Costa (2019) e Salvaterra (2019) disseram que foi montado junto a CLST, algo como um roteiro proporcionando a visão do que cada gestor competente está atualmente promovendo. Costa (2019, p. 33) diz “tanto é que eles fizeram um planejamento das ações 2019”. Costa (2019) e Salvaterra (2019) ressaltam que aguardam a definição da nova estrutura da Secretaria ser definida pelo atual Governo, uma vez que irá mudar toda a estrutura, para que então possam retomar o planejamento. Relatam, também, que foram previstas pelo menos três ações até junho de 2019. Contudo, conclamam a necessidade de pensar na Política de Saúde e Segurança. Costa (2019, p. 33) diz “da mesma maneira que se pensa na Secretaria Adjunta de Ação Integrada – SAIOP, que se pensa nas RISPs”, por exemplo.

A entrevistada Costa (2019, p. 33) argumenta que tem que haver uma Política que independente da Gestão de Pessoas, seja estrategicamente formada para o fim de promoção de Saúde e Segurança no Trabalho e que independentemente

(...) de estar lá no interior, funcione, que todo mundo consiga ter acesso, (...)deveria ter alguma coisa dentro da estrutura que ajudasse nessa integração, porque nós temos disposição, e até de certa maneira informal, fica para Gestão de Pessoas estar fazendo essa interlocução, mas legitimidade para isso, a gente não tem, para falar: “Ei! O que vai fazer?” (...) a SESP tem que pensar nessa questão até entender que isso aí, vai atingir o desempenho do Policial, que não adianta um policial estar

doente (...) ele não vai conseguir trabalhar direito, a SESP tem que pensar nesse sentido, de ser uma coisa maior dentro da SESP (...) que pudesse estruturar mesmo.

O entrevistado Salvaterra (2019) discorre que tanto as Comissões locais quanto os Comitês devem se unir e tentar sensibilizar os gestores que possuem os cargos maiores dentro da Segurança Pública, afim de que consigam executar as ações que foram descritas.

Citam que pediram aos municípios a descrição de até cinco ações para inserirem no Planejamento 2019, contudo, lembram que passamos por um momento de mudança de gestão de Governo do Estado e que as Secretarias passarão por mudanças e a SESP é uma dessas, considerando que vai abarcar a SEJUDH, ou seja, citam que terá que acontecer essa mudança no comitê e nas Comissões locais, principalmente no interior. Salvaterra (2019, p. 33) ainda argumenta que conversar com os nossos gestores é essencial, sensibilizá-los para que continuem as ações, considerando que a

(...) política já está escrita, agora de que maneira a gente consegue desenvolvê-la, é outra história, (...) tem toda uma questão de contenção de gastos nas diversas formas e em todos os setores das Secretarias, então (...) tem que ficar atento à isso também, seria uma maneira até de adaptação à nossa realidade.

Observamos o aceno positivo para a recepção das ações geradas pela Secretaria, afim de que alcancem o objetivo maior de promoção de QVT aos servidores públicos da Secretaria de Segurança Pública, contudo, percebemos a pendência trazida por parte dos entrevistados sobre a eminente necessidade de integrar, não só a gestão e execução das ações, como, principalmente, as competências legais para que haja legitimidade e força de aplicação dos processos advindos por parte dos responsáveis por essa lide.

ENTREVISTA 2

As questões abordadas, no dia 20 de fevereiro de 2019, em entrevista realizada junto à Coordenadoria de Assistência Social da Polícia Militar de Mato

Grosso, com o Major PM Diego Fabiano Souza Tocantins, com suas respectivas respostas e análises, foram as seguintes:

Quais as principais ações realizadas pela Coordenadoria de Assistência Social da Polícia Militar de Mato Grosso, no ano de 2018, na região metropolitana de Cuiabá?

O entrevistado Tocantins (2019) responde que apoiam com a assistência social, com auxílio funeral, apoio para fazer velório, apoio de direitos, indenizações, apoio junto às famílias do processo da pensão pós-morte, nos direitos de indenização e outros direitos. Auxiliam em questões funcionais à policiais acidentados fora de serviço, nos casos de dependência química, fazem estudos sociais motivados pelos Comandantes do Policial, afim de resguardar algum direito ou necessidade de familiar, de saúde ou de transferência. Disse ter realizado em 2018 um estudo social específico para a questão de moradia e serviço de capelania militar na Polícia para apoio aos necessitados. Disse Tocantins (2019, p. 34):

Nós temos muitos casos de transtornos psicológicos na tropa, policiais com depressão, policiais com estresse elevado, com outros transtornos de ordem mental, e a nossa equipe também faz um acompanhamento, encaminha para um psicólogo, começa uma terapia de grupo (...) psiquiatra, seja via SUS (...) ou via privada.

As ações realizadas em 2018 foram suficientes à demanda existente na região metropolitana?

O entrevistado Tocantins (2019) relata que houve uma demanda considerável e que, apesar da estrutura e efetivo, conseguiram dar uma resposta à altura do que os policiais precisavam, mesmo sem ter fundo financeiro para dar o apoio. Disse que possuem uma rede de parceiros para apoio institucional do próprio Comando da Polícia Militar, dos Comandos Regionais, Especializados, da própria Diretoria de Saúde. O entrevistado lamenta:

Agora, é bem verdade que existe uma demanda reprimida, que são os casos que estão dentro dos Batalhões e das Unidades e que por algum motivo não chegam até nós (...) já temos um projeto, de fazer um trabalho dentro das Unidades com o objetivo de fazer um diagnóstico e identificar essa demanda reprimida, ou seja, policiais que estão com problemas, estão em situação vulnerável e que precisam de uma intervenção direta nossa. É um projeto que está em fase de implementação (TOCANTINS, 2019, p.34).

Quais as dificuldades principais encontradas para realizar as ações da Coordenadoria no ano de 2018?

O entrevistado Tocantins (2019) discorre que a maior dificuldade seria a necessidade de um fundo financeiro para a Assistência Social para que pudessem comprar equipamentos para iniciarem mais trabalhos com qualidade e estruturar o setor, ampliar a logística e o efetivo, podendo expandir o atendimento para toda a tropa da Polícia Militar, não só Capital e região metropolitana, mas sim alcançar todos os polos regionais.

Quem estabelece os critérios e determina o planejamento e a execução das ações da Coordenadoria?

Tocantins (2019) responde que possuem um planejamento anual elaborado junto com a equipe e encaminhado para verificação e homologação do Comandante Geral Adjunto, que é o competente legal, conforme a Lei de Organização Básica da PMMT, contudo, fisicamente estão dentro da Diretoria de Saúde, que auxilia com o atendimento das demandas médicas, psicológicas e com a rede de serviço que a própria Diretoria de Saúde oferece.

QUESTIONÁRIOS

Visando conhecer a opinião dos policiais militares que é o público alvo dos serviços prestados pela Polícia Militar nas áreas de enfoque QVT abordadas neste estudo, ou seja, das ações relacionadas às Políticas de Saúde e Segurança no Trabalho, realizou-se a aplicação de 10 questionários. O critério para escolha da amostra foi a participação dos policiais no evento denominado “Ciclo de Assistência Social, Saúde e Bem-Estar da PMMT (CASSBEM)”, ocorrido no ano de 2018. O CASSBEM teve as seguintes atividades: palestras diversas, atendimento ambulatorial com encaminhamento para tratamento médico se necessário; avaliação do nível de estresse dos policiais participantes, dentre outros serviços. As perguntas do questionário foram as seguintes:

Participou em 2018 da atividade voltada para a melhoria da sua qualidade de vida, denominada “Ciclo de Assistência Social, Saúde e Bem-Estar da PMMT” (CASSBEM)?

100% dos pesquisados confirmaram participação no evento.

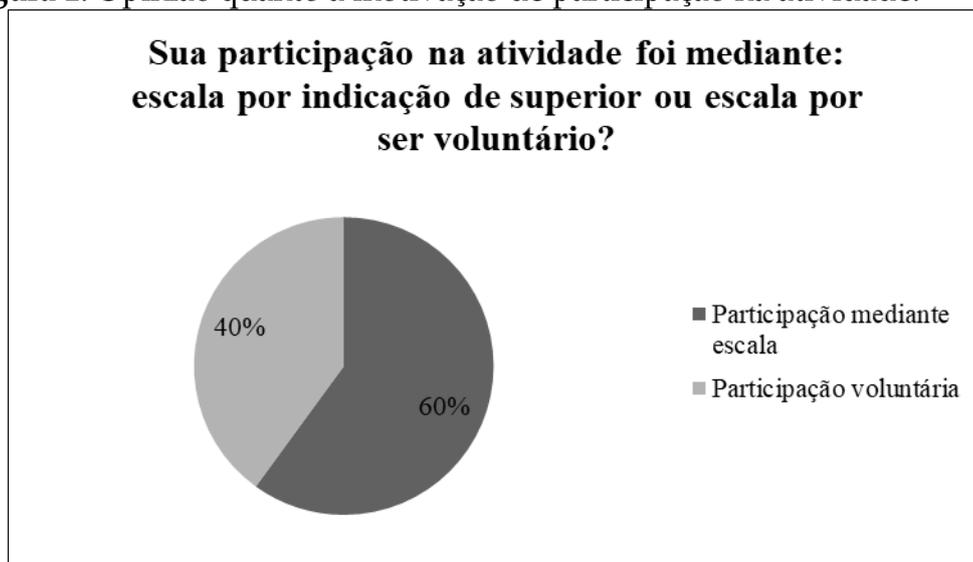
A atividade foi útil e aplicável para a melhoria da sua vida cotidiana?

100% dos pesquisados responderam que “Sim”.

Além do “CASSBEM” participou de outra atividade realizada pela Coordenadoria de Assistência Social ou pela Diretoria de Saúde no ano de 2018?

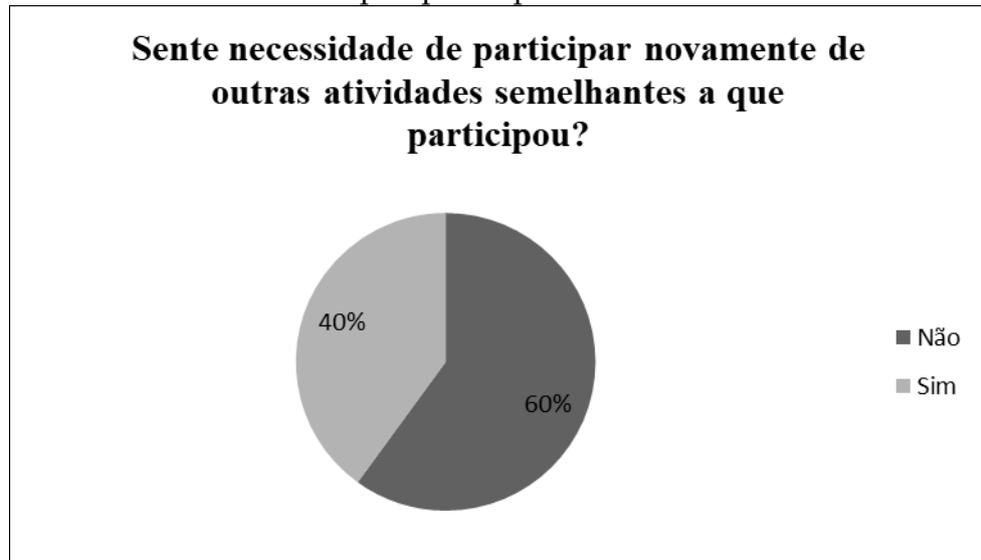
100% dos pesquisados responderam que não participaram de outra atividade.

Figura 1. Opinião quanto à motivação de participação na atividade.



Fonte: os autores.

Figura 2. Opinião quanto ao desejo de participação em outras atividades semelhantes da qual participou.



Fonte: os autores.

A fim de justificar as respostas positivas ao acima perguntado, 25% da amostra não justificou e os demais 75% disseram ser importante participar das instruções; ou que é sempre bom adquirir conhecimentos; ou ainda que ajuda a melhorar vida própria e de terceiros.

A fim de justificar as respostas negativas ao acima perguntado, os pesquisados disseram que foram escalados nos dias de folga, tendo compromissos prejudicados; responderam, também, que não eram voluntário; outros ainda disseram que algumas atividades do CASSBEM foram boas e outras não foram; uma parte dos pesquisados ainda argumenta que não sente necessidade de participar.

Deduz-se dessas últimas respostas que, apesar de que a maioria dos pesquisados não desejam participar novamente de atividades como o CASSBEM por terem sido escalados para a participação em horário de folga, todos os pesquisados reconhecem a importância da atividade.

Para se extrair a informação desejada através da aplicação dos questionários deve-se levar em consideração que os componentes da amostra participaram apenas do CASSBEM, assim não foram assistidos por outras ações oferecidas pela Polícia Militar.

Analisando-se as respostas obtidas pela aplicação dos questionários, vislumbra-se, principalmente, que todos os componentes da amostra conceituaram a

participação no “Ciclo de Assistência Social, Saúde e Bem-Estar da PMMT” como útil e aplicável para a melhoria da vida cotidiana deles. Apesar disso, ficou claro que, mais da metade da amostra, não desejaria participar novamente atividade semelhante na Corporação. Destaca-se que os mesmos policiais que não gostariam de participar novamente de outro evento semelhante, são os mesmos que participaram do evento mediante escala de superior hierárquico, ou seja, não eram voluntários por algum motivo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa expositiva, iniciada com base da necessidade de verificação da efetividade das ações de Qualidade de Vida no Trabalho em conformidade com a Política de Saúde e Segurança no âmbito da Polícia Militar do Estado de Mato Grosso, teve seu objetivo alcançado.

O artigo trouxe base conceitual bibliográfica sobre Qualidade de Vida (QV), Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), contextualizando sobre as perdas funcionais e os benefícios trazidos às Instituições, quando ocorre a aplicação de ações que favoreçam o bem-estar e valoração de seus empregados. Esse patamar é alcançado quando são considerados com estímulo fatores de ambiente e aspectos ocupacionais em geral.

A administração Pública do Estado de Mato Grosso, compreendendo essa briosa causa, alicerçou a demanda em Legislação pertinente e vem planejando a gestão do recurso humano das Instituições, respeitando suas especificidades, demonstrando estar o gestor atento ao custo-benefício desse tipo de administração. Para tanto, promulgou-se a Lei Complementar nº 502, de 07 de agosto de 2013, que dispõe sobre Políticas de Saúde e Segurança no Trabalho no âmbito do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso, bem como o Decreto nº 1.919, de 29 de agosto de 2013, onde foi instituída a Política de Saúde e Segurança no Trabalho para os Servidores da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso e, também, o Decreto nº 1.920, de 29 de agosto de 2013, criando o Conselho de Saúde e Segurança no Trabalho para Servidores da

Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso, denominado CONSASET. Cientes disso, fomos a busca dos setores e ações que advieram e trabalham em favor do cumprimento da legislação citada.

Portanto, entrevistamos Keila Nunes Costa- Coordenadora da Gestão de Pessoas e Éder Willian Salvaterra – Gerente de Aplicação, Desenvolvimento, Saúde e Segurança (GADSS), bem como o Coordenador de Assistência Social da Polícia Militar de Mato Grosso, o Major PM Diego Fabiano Souza Tocantins. A pesquisa seguiu visando conhecer breve opinião dos policiais militares que foi público das ações relacionadas às Políticas de Saúde e Segurança no Trabalho com enfoque para QVT, realizou-se, portanto, a aplicação de 10 questionários. O critério para escolha da amostra foi a participação dos policiais no evento denominado “Ciclo de Assistência Social, Saúde e Bem-Estar da PMMT (CASSBEM)”, no ano de 2018.

Da análise das entrevistas de Keila Nunes Costa – Coordenadora da Gestão de Pessoas e Éder Willian Salvaterra – Gerente de Aplicação, Desenvolvimento, Saúde e Segurança (GADSS), percebemos que, atualmente, há o setor específico da Secretaria de Segurança Pública que busca com veemência, através de seu Comitê, atuar de diversas formas operando em ações de promoção em favor da saúde, segurança e qualidade no trabalho. Foram criadas Comissões intra-institucionais afim de difundir, expandir e implementar os trabalhos a serem realizados pelo Comitê, propiciando o início da conscientização das Instituições.

Constamos que há uma carência enorme de profissionais especialistas para atuarem nas Gerências responsáveis, o que é fator preponderante no impedimento de ações qualificadas e competentes legalmente.

Houve o apontamento da necessidade de gerar um fluxograma mais integrado das gestões competentes pela busca de QVT, uma vez que as muitas ações externas se encontram dispersas no Estado, prejudicando a padronização, o fortalecimento e a implementação da causa de QVT.

Verificamos que ocorre a personificação das ações muitas vezes, o que reflete negativamente na gestão, pois, isso acarreta em rotineira descontinuidade dos processos iniciados refletindo em sensação de instabilidade e inconsistência dos mesmos, trazendo a sensação de descuido e desconsideração para com o servidor

público, não criando a confiabilidade nos serviços prestados. Os entrevistados argumentam que há a necessidade de institucionalizar, via Secretaria, os setores competentes, tornando-os coesos e referenciados em todo o estado quanto à competência em saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho do servidor.

A análise dos dados comprovou uma relativa baixa aprovação das ações por parte do público cliente, isso conforme a fala da entrevistada Costa (2019), bem como em conformidade de 60% dos pesquisados via questionários aplicados. Os pesquisados argumentaram alguns fatores para a desaprovação das ações, dentre eles, criticaram haver sido escalados nos dias de folga, fator que gerara uma maior sobrecarga de afazeres aos participantes, fazendo com que algo que, inicial e teoricamente, deveria ser estimulante passe a ser penoso e maçante. Criticaram, ainda, o fato de não serem voluntários à participação, outros dizem que algumas atividades do CASSBEM lhes foram boas (úteis) e outras não, e temos, ainda, aqueles que argumentam que não sentem a necessidade de participar.

As falas críticas advindas do público foram analisadas e vão ao encontro com a pesquisa realizada por Baiardi (1997) e outros pesquisadores renomados que estudaram durante 20 anos - de 1970 à 1990 - sobre a saúde da democracia na Itália. A pesquisa foi realizada fazendo comparações de regiões mais e menos desenvolvidas do país. A investigação trouxe coleta de milhares de dados, aplicação de método científico original e focou no desenvolvimento e a adaptação das Instituições ao ambiente social. O resultado surpreendente foi que “muito mais que fatores econômicos, contam as razões históricas, as tradições de vida civil e as experiências de autogoverno local”, como diz Baiardi (1997, p. 377), ou seja, para o desenvolvimento de uma sociedade, devemos considerar não só a performance da administração como o rendimento institucional e isso, necessariamente, passa pela sensibilização e conscientização de seus componentes, uma vez que “a razão da diferença entre as regiões está no senso cívico”, como demonstrou a pesquisa de Baiardi (1997, p. 377).

Em análise da entrevista do Coordenador de Assistência Social da Polícia Militar de Mato Grosso (CAS/PMMT), foram trazidas diversas informações alusivas à prestação de serviço social, o que auxilia intensamente nas resolução de problemas

rotineiros da vida do Policial, contudo, como argumentamos nos conceitos teóricos, são trabalhos de real necessidade, impreteríveis, não alcançando um patamar além das necessidades basilares, ficando aquém do alcance de real melhoria da Qualidade de Vida do Policial, uma vez que não conseguem anteceder, prevenir, antecipar-se afim da promoção do bem-estar.

Em razão de vários fatores, dentre eles a alta demanda existente de policias já com problemas diversos, o CAS tem tratado de danos já ocorridos na vida dos policiais e de forma bastante satisfatória, considerando os meios logísticos existentes. O entrevistado explana sobre a ausência de um fundo financeiro de assistência social, bem como relata possuir um efetivo reduzido de profissionais específicos na área em geral e logística insuficiente.

Um aspecto positivo observado durante a pesquisa foi o real empenho dos envolvidos responsáveis por promover QVT. Todos apresentam motivação e idealização, planejam um futuro a breve e longo prazo dos setores responsáveis. Em curto prazo, caminham na execução das pequenas e diferenciadas ações que mobilizam e buscam entusiasmar, sensibilizar e conscientizar o público sobre a relevância do tema. E para o longo prazo, os gestores planejam, alicerçam e enaltecem a causa de forma entusiástica e nobre, apesar da sensatez nas observâncias das dificuldades diversas.

Por fim, a consciência sobre QVT está sendo aprofundada, a diferença sublime que cada ação produz se fortalece em resultados intrínsecos à cada receptor das ações, que aos poucos se ajustam, refletem, utilizam para si e difundem os conhecimentos adquiridos, formando uma esfera positiva em seus ambientes de trabalho, que abunda em seus lares e na sociedade em geral. A pesquisa buscou evidenciar e esclarecer um pouco mais da realidade, de uma causa sutil, por vezes entendida como dispensável, que, contudo, após incutida no ser, resulta em senso extraordinário de urbanidade e civilidade diante de seu meio.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO JR., Temístocles A. de. **Qualidade de Vida no Trabalho: na 1ª Companhia Independente de Polícia Militar na Cidade de Chapada dos Guimarães - MT.** Monografia apresentada à UFMT - Curso de Especialização em Administração Pública. Cuiabá, 2008.

BAIARDI, Amilcar. **Fazendo a Democracia Funcionar ou a Tradição Cívica nas regiões Italianas** - comentários sobre a obra de Robert Putnam. Artigo publicado em Caderno CRH, Salvador, nº 26/27, p.375-404, jan./dez. 1997.

BUGALHO, Grasielle Paes Silva; BUGALHO NETO, Manoel. **As fontes estressoras ocupacionais e a Polícia Militar do Estado de Mato Grosso: Análise de um Batalhão da Capital.** Artigo publicado em RHM - Vol 17, nº 01, p.63-88, Jan / Abr 2017. Acessado em www.pm.mt.gov.br em 07Fev19.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas. O novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações.** 8.ed. - 4.reimpr. - São Paulo: Atlas, 2008.

CORREA, Maria de Jesus Siqueira de Almeida. (organizadores) **Pessoas & Psicologias** / Jair Donato, Bruna Luise, (Organizadores) - Cuiabá: Umanos Editora, 2018.

COSTA, Keila Nunes; Coordenadora da Gestão de Pessoas da Secretaria de Segurança Pública, conforme entrevista concedida em 28Jan19.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Pessoas: modelos, processos, tendências e perspectivas.** São Paulo, Atlas, 2006.

EXAME. **8 empresas que buscam dar qualidade de vida aos funcionários.** Disponível em <http://exame.abril.com.br/negocios>, acessado em 22Jan2019.

HESKETH, José L.; MARIA T. P.M. Costa. **Construção de um instrumento para medida de Satisfação no Trabalho.** Disponível em <http://scielo.br/pdf/era/v20n3/v20n3a05>. Acessado em 22Jan19.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. et al. **As Pessoas na Organização.** 6.ed. São Paulo: Gente, 2002.

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

MATO GROSSO. **Decreto nº 1.919**, de 29 de agosto de 2013. Institui a Política de Saúde e Segurança no Trabalho para os Servidores da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso. Cuiabá:

Palácio Paiaguás, 2013.

_____. **Decreto nº 1.920**, de 29 de agosto de 2013. Cria o Conselho de Saúde e Segurança no Trabalho para os Servidores da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso e dá outras providências. Cuiabá: Palácio Paiaguás, 2013.

_____. **Lei Complementar nº 502**, de 07 de agosto de 2013. Dispõe sobre Políticas de Saúde e Segurança no Trabalho e Normas Gerais para Concessão de Adicional de Insalubridade no Âmbito do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso. Cuiabá: Palácio Paiaguás, 2013.

_____. Secretaria de Estado de Gestão. **Manual de Saúde e Segurança no Trabalho** para os Servidores da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso. Cuiabá: 2015.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Planejamento Estratégico: conceitos, metodologia e práticas**. 22 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

OLIVEIRA, Eveline Wayda de Araujo. **Associação de Aspectos sociodemográficos e estilo de vida de uma amostra de PMs participantes do Projeto "Saúde em QAP"**. APMCV, Monografia. Várzea Grande, 2017.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho**. 8.ed. Petrópolis: Vozes, 1994.

ROSA, Marco Antônio Salles; Pilatti, Luiz Alberto. **Qualidade de Vida no Trabalho e a Legislação Pertinente**. Revista Digital, Buenos Aires, ano 10, nº 93, Fev.2006. Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/efd93/trabalho.htm>>. Acesso em: 18dez.2018.

SALVATERRA, Éder Willian, Gerente de Aplicação, Desenvolvimento, Saúde e Segurança -GADSS, da Secretaria de Segurança Pública, conforme entrevista concedida em 28Jan2019 .

TOCANTINS, Diego Fabiano Souza. Coordenador da Coordenadoria de Assistência Social da Polícia Militar de Mato Grosso, conforme entrevista concedida em 20fev2019.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **Qualidade de Vida no Trabalho: Origem, Evolução e Perspectivas**. Caderno de Pesquisas em Administração. São Paulo, n.1, v.8, jan.-mar.2001.

VIEIRA, Adriane. **A Qualidade de Vida no Trabalho e o Controle da Qualidade Total**. Florianópolis: Insular, 1996.