

# AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO ENTRE POLICIAIS MILITARES DO 8º COMANDO DE POLICIAMENTO DE ÁREA DE SORRISO - MT.

*Claudio Fernando Carneiro Souza.*<sup>1</sup>

## RESUMO

Este trabalho visa identificar, mensurar e analisar os aspectos que interferem na qualidade de vida no trabalho na sede do 8º Comando de Policiamento de Área de Sorriso - MT, através da percepção dos policiais militares que exercem funções na atividade fim da Polícia Militar. Utilizou-se do método de estudo de caso como estratégia de investigação. A pesquisa de campo, descreveu a percepção dos policiais militares em relação à satisfação no ambiente de trabalho, a opinião destes em relação à qualidade de vida no trabalho. O estudo teve como resultado uma crítica em relação ao tema, sendo apontado como importante o equilíbrio entre horas extensas de trabalho e descanso, oferta de cursos profissionais, liberdade para realizar críticas construtivas, igualdade de tratamento, equilíbrio entre trabalho e convívio familiar. A pesquisa poder oferecer ao gestor do 8º Comando de Policiamento de Área, informações importantes a serem tratadas ao alcance da valorização humana, maior produtividade e eficiência na prestação de serviços.

**Palavras Chave:** *Qualidade de vida - trabalho - satisfação - Polícia Militar.*

## ABSTRACT

This work aims to identify, measure and analyze the aspects that affect the quality of work life at the headquarters of the 8th Police Command Area Smile -MT, through the perception of the military police performing duties in order activity of the Military Police. We used the method of case study as a research strategy. The field research, described the perception of the military police in relation to satisfaction in the workplace, their opinion regarding the quality of work life. The study resulted in a critique on the topic, been considered an important balance between long working hours and rest, offering professional courses, freedom to make constructive criticism, equal treatment, balance between work and family life. The research could offer the manager of the 8th Police Command Area, important information to be handled within the reach of human enhancement, increased productivity and efficiency in service delivery.

**Keywords:** *Quality of life - work - satisfaction - Military Police.*

---

<sup>1</sup>Oficial da Polícia Militar do Estado de Mato Grosso, Graduado no Curso de Formação de Oficiais na Academia de Polícia Militar Costa Verde, especialista em Gestão de Segurança Pública na Academia de Polícia Militar Costa Verde, Bacharel em Administração de Empresas pela União do Ensino Superior de Nova Mutum-MT/UNINOVA.

## INTRODUÇÃO

Com a democratização das relações sociais as pessoas passaram a exigir por produtos e serviços de melhor qualidade, ou seja, o cidadão passou a conhecer seus direitos como consumidores ou ainda na qualidade de usuários de serviços prestados por empresas públicas ou privadas.

Além desta pressão exercida pela democracia existente entre as pessoas e as organizações passou-se a observar que o mundo contemporâneo provoca mudanças na sociedade em curto espaço de tempo, realizando um verdadeiro processo de seleção natural das organizações que não conseguem acompanhar as transformações tempestuosas da globalização.

Dentre as diversas estratégias utilizadas pelas empresas com a finalidade de se tornarem flexíveis, competitivas podendo atingir os anseios de seus usuários e ou clientes tem-se a qualidade de vida no trabalho que é um tema que vem sendo muito discutido dentro das organizações, justamente por envolver problemas relacionados entre trabalho e indivíduo.

A própria origem da palavra trabalho, significa algo penoso para quem o realiza, então como satisfazer as pessoas no ambiente de trabalho, para que elas possam produzir com mais eficiência e qualidade? Este é o objeto de estudo da estratégia de gestão voltada a melhoria da qualidade de vida no trabalho.

Vários estudiosos, tais como Walton (1973), Hackman e Oldham (1975), no Brasil, Fernandes (1996) e Limogi-França (2004) apontam que melhorias na satisfação dos trabalhadores quanto ao ambiente de trabalho podem resultar em melhores desempenhos organizacionais.

Para que fosse realizada a presente pesquisa procurou-se utilizar o modelo proposto por Walton (1973) que traz os seguintes fatores: condições de trabalho, compensação justa e adequada, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidades de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e o espaço total de vida e a relevância social da vida no

trabalho.

Dentro deste contexto, a Polícia Militar (PM) apesar de ser uma instituição burocratizada em que a cultura organizacional serve como barreira à implementação de novas estratégias de administração deve voltar-se também à gestão da qualidade de vida no trabalho, a fim de elevar a satisfação dos policiais militares, bem como, auxiliar no processo de tomada de decisões e ainda na satisfação da sociedade de uma forma geral perante a qualidade dos serviços prestados pela PM.

Sendo assim, a presente pesquisa procurou investigar as dimensões que compõem a qualidade de vida no trabalho na sede do 8º Comando de Policiamento de Área (8ºCPA) de Sorriso - MT, através da percepção dos policiais militares, no círculo de praças que estejam trabalhando na atividade fim da Instituição.

O presente estudo tem como objetivo geral analisar como os policiais militares, avaliam os indicadores que compõem a qualidade de vida no trabalho na sede do 8º CPA. Trazendo de forma específica a percepção dos entrevistados em relação à política de remuneração, condições gerais de trabalho, política de capacitação, qualificação e educação, possibilidade de desenvolvimento e progressão na carreira, carga de trabalho e equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar.

Justificou-se a elaboração da pesquisa considerando que nos dias atuais as organizações necessitam olhar de forma diferente para as pessoas que as compõem, sejam, privadas ou públicas o caminho para alcançar o diferencial, ou seja, criatividade e talento em prol dos objetivos organizacionais está em volta da valorização humana.

Dentro desta ótica verifica-se a necessidade de equilibrar os investimentos em relação as diversas áreas existentes dentro das organizações com a área de gestão de pessoas que pouco é valorizada no Brasil.

Acredita-se que uma política de gestão de pessoas voltada ao desenvolvimento profissional, mais humanizada e um ambiente de trabalho saudável, pode trazer o comprometimento dos trabalhadores com os objetivos da

organização, bem como, melhoria na qualidade de vida social e familiar, reconhecimento público da Instituição, maior produtividade, etc.

Sendo assim, a identificação das dimensões que provocam maior ou ainda menor (in)satisfação em relação a qualidade de vida no trabalho existente na sede do 8º Comando de Policiamento de Área, poderá servir como subsídio na elaboração de estratégias de gestão de pessoas, buscando a satisfação dos policiais no ambiente de trabalho, bem como, o desenvolvimento da Instituição.

## **1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

### **1.1 HISTÓRICO DA ORIGEM DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Para Rodrigues (2007) o ser humano desde o início de sua existência vem procurando produzir materiais e equipamentos que pudessem facilitar suas tarefas, ou seja, sempre existiu, mesmo que de forma empírica a necessidade de se buscar melhorias em relação às técnicas e meios com que realizam suas tarefas.

Continua relatando em relação ao histórico da QVT que com o advento da sistematização das tarefas, as mesmas eram divididas ao máximo caracterizando a era Clássica da Administração, tendo como exemplo neste contexto a visão de Taylor.

Rodrigues (2007) retrata que em contrapartida ao movimento clássico de sistematização dos processos produtivos surgiu a Escola das Relações Humanas que passou a estudar a organização focalizando o ser humano buscando entender e reconhecer os fatores que proporcionam motivação aos colaboradores.

Ainda conforme Rodrigues (2007) foi em 1950, que Eric Trist e colaboradores desenvolveram uma série de estudos que originaram uma abordagem sociotécnica que tinha como foco a satisfação do trabalhador no trabalho em relação a ele;

Segundo Rodrigues (2007) a mencionada abordagem surgiu através de pensamentos de uma sociedade progressista, na época, que pensavam em proporcionar melhores condições de segurança e satisfação dos indivíduos no

trabalho, desta forma, buscou reestruturar as tarefas de forma que os colaboradores tivessem uma vida mais agradável e satisfatória no ambiente de trabalho.

Rodrigues (2007) reporta que na década de 60 estudos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, passaram a se desenvolver considerando a conscientização dos trabalhadores e o aumento das responsabilidades sociais das empresas. O que fez surgir os primeiros modelos de QVT, podendo citar ainda o modelo de Walton, Hackman & Oldhan e Westley.

Nadler & Lawler apud Bowditch (1992) retratam que a Qualidade de Vida no Trabalho recebeu ênfase pela preocupação de alguns integrantes da sociedade afluyente, norte-americana em relação ao bem-estar de uma forma geral, dos trabalhadores no ambiente de trabalho, focalizando os efeitos que o trabalho provocavam na saúde do indivíduo e ainda com a forma de evoluir a experiência de um indivíduo na execução de suas tarefas.

Para Nadler & Lawler apud Bowditch (1992) a sociedade mencionada acima deu inicio a vários trabalhos científicos nos anos de 69 e 73 os quais se destacaram por contribuírem para que se pudesse verificar que as mudanças ocorridas no nível social eram mais velozes que as ocorridas nas organizações.

Bowditch (1992) menciona que as inovações ocorridas na sociedade européia em relação ao trabalho trouxeram uma maior consciência aos indivíduos no que diz respeito a grupos de trabalho autônomos e questionamentos dos colaboradores em relação ao ambiente de trabalho que poderiam influenciar no bem-estar do seu ambiente laboral, bem como, na produtividade da organização.

Conforme Rodrigues (2007) pode-se verificar que com uma crise ocorrida pelo aumento no preço das fontes de energia, mais especificamente do petróleo, e a alta inflação que afetaram diretamente os Estados Unidos, bem como, outros países do ocidente, e com o surgimento de outras potências, tais como, o Japão que ameaçavam a hegemonia industrial norte-americana houve uma revisão sobre as formas de gerenciamento das empresas americanas retraindo, desta forma, a filosofia e os

estudos científicos e de implementação de programas de Qualidade de Vida no Trabalho nas organizações ocidentais.

Rodrigues (2007) relata que em 1979, as teorias de QVT ressurgem com o foco na resolução de problemas relacionados à qualidade e produtividade, tendo o Japão, como um percussor na nova abordagem que tinham como exemplo, técnicas de Ciclos de Controle de Qualidade.

O autor ainda menciona que atualmente a QVT é aplicada em diversos países com a finalidade de conseguir atingir a satisfação do indivíduo no trabalho, chegando ao ponto de regimentar a filosofia de Qualidade de Vida no Trabalho em suas organizações.

A autora Limongi- França (2004) acredita que embora no passado o conceito da qualidade de vida no trabalho estivesse relacionadas apenas com os aspectos da saúde e da segurança do trabalhador, atualmente vem ganhando voltando-se ao aspecto da valorização humana desenvolvendo-os a fim de utilizar suas habilidades em prol da produtividade da organizacional.

Segundo Rodrigues (2007), no Brasil existem algumas pesquisas sobre o assunto, citando como exemplo trabalhos desenvolvidos por Tarcísio Quirino e colaboradores, Eda Fernandes e colaboradores e Lúcio Flávio R. de Moraes.

## 1.2 OBJETIVOS DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Para Fernandes (1996) o objetivo principal das ações de QVT, implica em mudanças relacionadas ao trabalho que venham proporcionar maior satisfação aos colaboradores em relação ao alcance de suas necessidades resultando em maior produtividade e eficácia.

Para Gil (2001) a filosofia de qualidade de vida no trabalho tem como objetivo promover uma organização mais humana, colaboradores comprometidos com os objetivos organizacionais, autonomia, recebimento de informações periódicas sobre

os resultados das ações realizadas, diversificação e flexibilidade na adequação das tarefas e consciência na valorização do indivíduo.

Fernandes (1996) aponta que muitas organizações tem implantado programas de qualidade de vida no trabalho, sem o conhecimento técnico deixando de focalizar as melhorias do bem-estar no ambiente de trabalho, tornando os objetivos da mencionada filosofia distorcidos, focalizando apenas os valores humanos e ambientais que foram deixados em detrimento do avanço tecnológico e da produtividade;

Limongi-França (2004) teoriza que a QVT está associada a diversas questões, tais como, saúde, nutrição, lazer, responsabilidade social, fatores psicológicos e organizacionais, no sentido de ter colaboradores mais satisfeitos e que os objetivos organizacionais sejam atingidos.

### 1.3 QUALIDADE NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E OS VÍNCULOS COM A QVT

Las Casas (2004) retrata que nos últimos anos é grande o número de empresas que vem procurando implementar programas de qualidade total em serviços, considerando que é um fator importantíssimo para a competitividade, citando como exemplo o modelo Japonês de controle da qualidade total intitulado Total Quality Controu (TQC)<sup>2</sup>; O autor procura expor que a chave do processo esta nos funcionários e que a valorização dos clientes e dos colaboradores é uma tendência nas estratégias de qualidade.

Fernandes (1996, p.13) teoriza que “não se pode falar em qualidade de produtos e serviços se aqueles vão produzi-los não têm qualidade de vida no trabalho”.

Para obter um sucesso continuo, a empresa tem de ser “expert”<sup>3</sup> na busca de resultados (qualidade de produtos/serviços), na manutenção de um clima interno

<sup>2</sup> Total Quality Controu – TQC: controle total da qualidade.

<sup>3</sup> Expert: especialista, técnico.

motivador e na abertura para a inovação e flexibilidade (PALADINI apud FERNANDES, 1996, p.21).

Fernandes (1996) aponta que para atingir a qualidade e por consequência a produtividade e a competitividade, faz-se necessário que todos estejam muito mais do que comprometidos com as metas organizacionais é necessário que haja competência gerencial em atender os anseios dos colaboradores da organização e por decorrência destes aos dos clientes externos, ou seja, qualidade total é alcançada apenas através das pessoas que constituem a organização em todos os níveis e para tanto as metas organizacionais serão atingíveis através da difusão da responsabilidade pela qualidade.

Fernandes (1996) diz que o sucesso da implantação de um programa de Gestão da Qualidade Total dependerá do nível da qualidade de vida dos colaboradores.

Dar aos funcionários oportunidade de expressão e de participação nas decisões é, portanto, fundamental para a melhoria dos métodos de trabalho, dos produtos e da racionalização dos custos. Mas é acima de tudo, uma forma de reconhecimento da inteligência do funcionário, o que acaba refletindo em sua qualidade de vida e na produtividade da organização com ganhos para todos (FERNANDES, 1996, p. 24).

Fernandes (1996) retrata que os programas de Qualidade Total devem estar intimamente relacionados com a valorização do indivíduo, e que são as vezes implementadas pela alta cúpula por questão de modismo. Aponta ainda que faz-se necessário que as habilidades gerenciais de toda a organização seja adequada a moderna administração de gestão de recursos humanos, considerando que os programas de Qualidade Total, tem o fator humano como diferencial.

## 2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

### 2.1 CARACTERIZAÇÃO GERAL DA PESQUISA

O enfoque metodológico da presente pesquisa utilizou-se do método estudo de caso, como ponto de partida para a definição das ações a serem realizadas na

busca da compreensão da percepção dos policiais militares de Sorriso- MT em relação às dimensões que compõem a qualidade de vida no trabalho.

Por ser um estudo que visou trazer a tona a satisfação dos policiais militares sediados em Sorriso- MT, em relação aos fatores que compõem a QVT, caracteriza-se numa pesquisa de campo.

Ainda sobre o tipo de pesquisa pode-se classificá-la sendo uma investigação descritiva de natureza quantitativa. Seu caráter descritivo visou procurar abranger os aspectos gerais que compõem a qualidade de vida no trabalho, tais como remuneração, igualdade de tratamento, equilíbrio entre o trabalho e o convívio familiar, entre outros, possibilitando a explicação da causa e efeito do nível de satisfação do policial militar em relação aos indicadores da QVT.

Sua natureza quantitativa pode possibilitar a quantificação da opinião dos policiais através de percentagens e médias a respeito do bem-estar no ambiente de trabalho, bem como, da caracterização da amostra.

## 2.2 INSTRUMENTO E PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

Com intuito de caracterizar a amostra e investigar qual o nível de satisfação dos policiais militares quanto aos indicadores da qualidade de vida no trabalho, elaborou-se um questionário que trouxe primeiramente 8 alternativas, buscando identificar as seguintes características direcionadas ao estudo do perfil dos entrevistados: estado civil, número de filhos, idade, graduação, tempo de trabalho na instituição, tempo de serviço na mesma graduação razões para ingresso na Polícia Militar.

Por diante, através do modelo de qualidade de vida no trabalho proposto por Walton adaptado pela autora Fernandes (1996) foram apresentados aos policiais militares 35 indicadores da QVT.

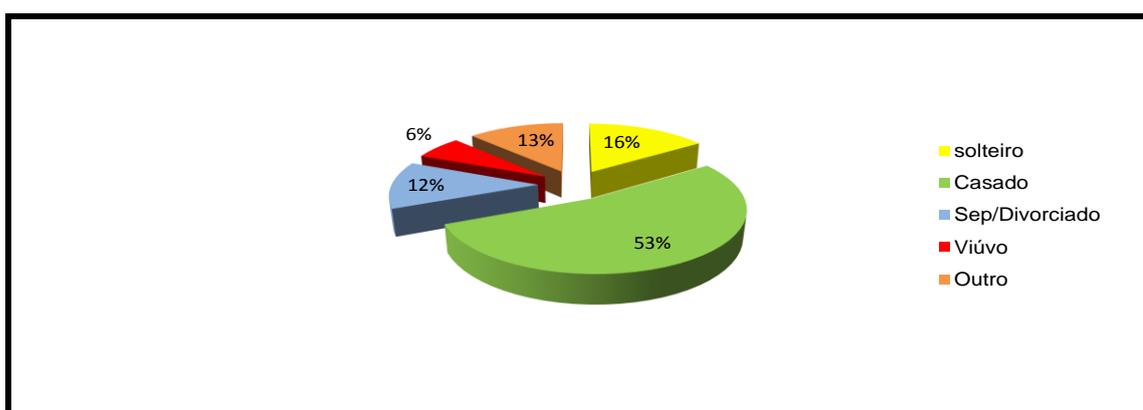
Para que se fosse avaliada a satisfação dos policiais militares em relação ao

questionário proposto utilizou-se uma escala de 1 a 5, definida por escala de Likert, a fim de que os entrevistados avaliassem os diversos indicadores da qualidade de vida no trabalho de acordo com a sua concordância: 1= discordo totalmente; 2= discordo parcialmente; 3= nem discordo, nem concordo; 4= concordo parcialmente; 5= concordo totalmente.

### 2.3 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA PESQUISADA

A amostra selecionada foi a das Praças (Cabos, Soldados e Sargentos) que estivessem exercendo as atividades fim, da Polícia Militar no município de Sorriso-MT, totalizando um número de 32 participantes da pesquisa. Cabe salientar que na Polícia Militar do Estado de Mato Grosso, existem os seguintes postos e graduações: Oficiais (Coronel, Tenente Coronel, Major, Capitão, 1º Tenente e 2º Tenente), Praças Especiais (Aspirante a Oficial e Aluno Oficial) e as Praças (Sub-tenente, 1º Sargento, 2º Sargento, 3º Sargento, Cabo e Soldado). Estando os Praças, enquadrados no nível técnico (operacional) da Instituição.

Por diante está representado o perfil da amostra através dos gráficos que seguem abaixo:

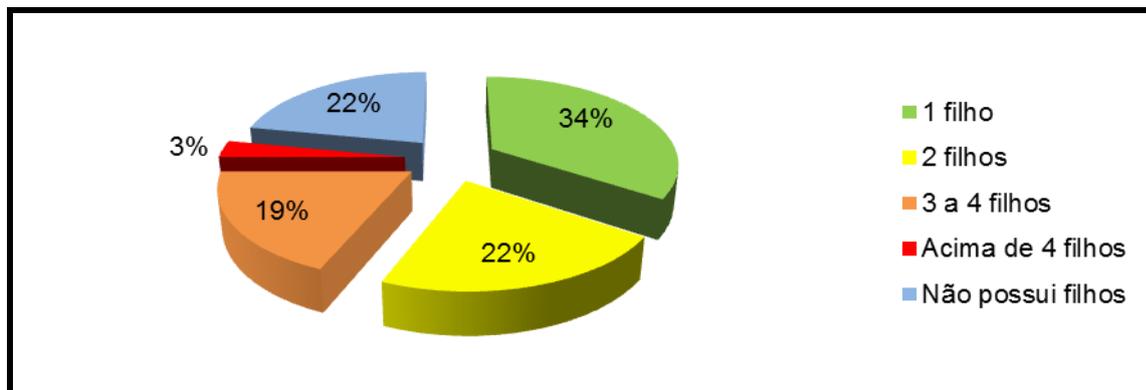


**Fonte:** Originado da pesquisa

**Gráfico 1:** Estado civil

Identificou-se que 53% dos policiais militares entrevistados, são casados, que

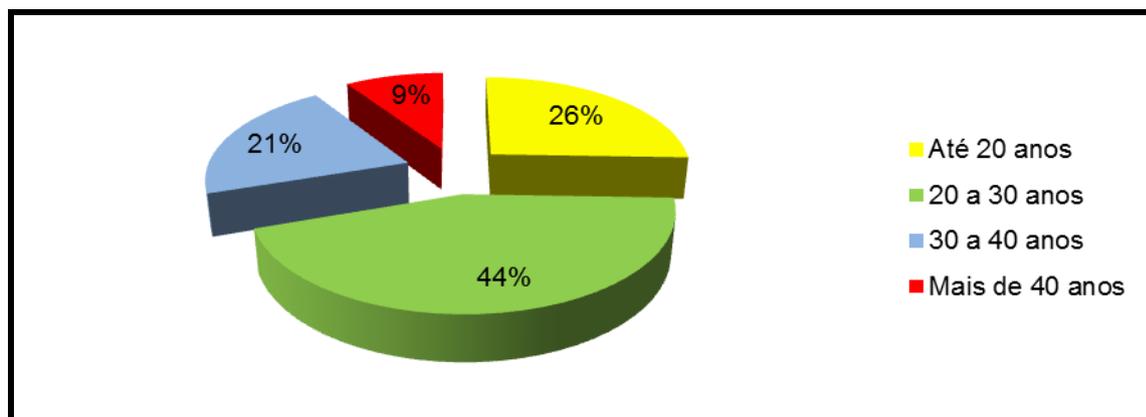
15% são solteiros, 12% divorciados, 6% viúvo.



Fonte: Originado da pesquisa

Gráfico 2: Número de filhos

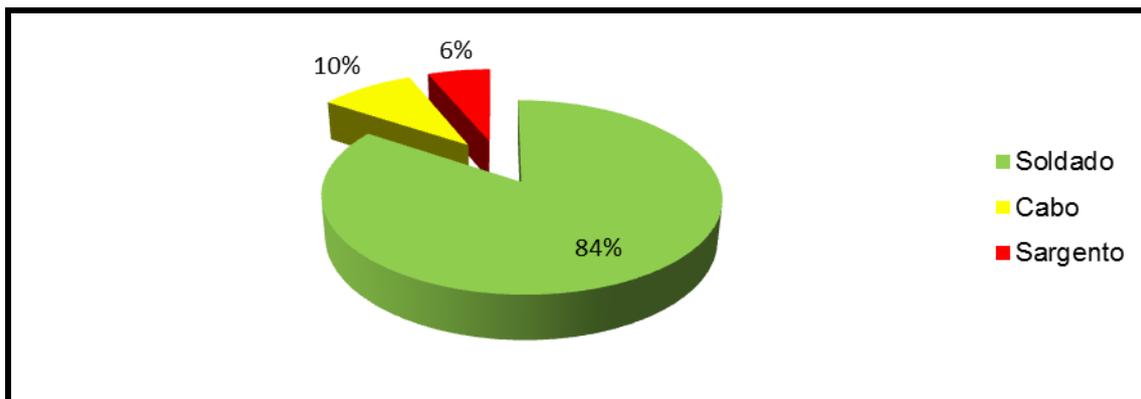
No gráfico 2, observou-se que 78% dos entrevistados possuem filhos e que apenas 22% não possuem filhos.



Fonte: Originado da pesquisa

Gráfico 3: Idade

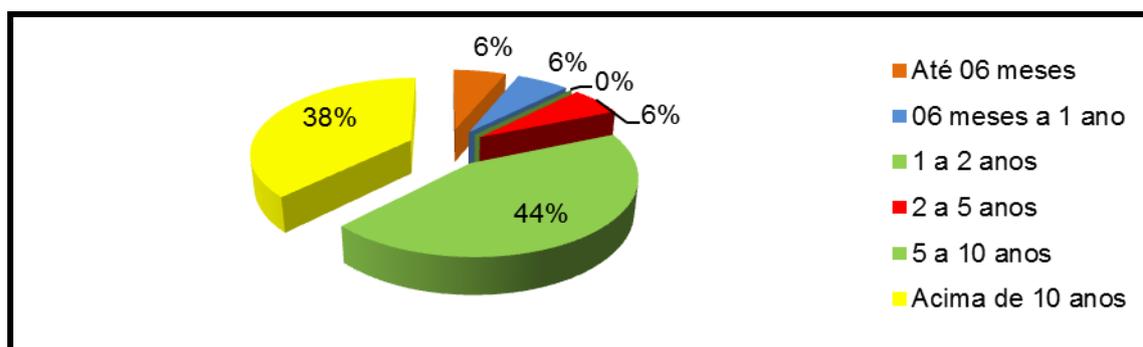
Identificou-se que 44% dos policiais militares possuem de 20 à 30 anos, 26% possuem até 20 anos, 21% possuem de 30 a 40 anos, 9% dos entrevistados possuem mais de 40 anos de idade.



Fonte: Originado da pesquisa

Gráfico 4: Graduação

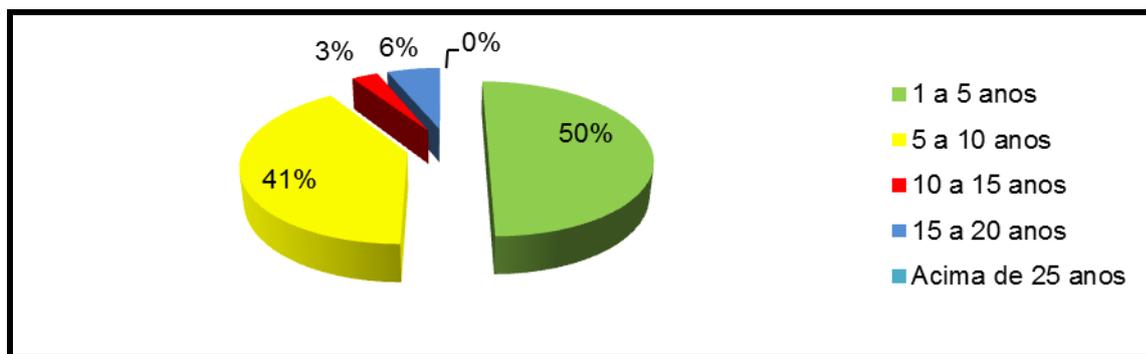
Ao analisar o gráfico 4 observa-se que a amostra é representada por três cargos/funções, sendo eles, o de sargento, cabos e soldados. Sendo que, 84% são soldados da Polícia Militar, 6% são cabos e 10% são sargentos.



Fonte: Originado da pesquisa

Gráfico 5: Tempo de trabalho na Instituição

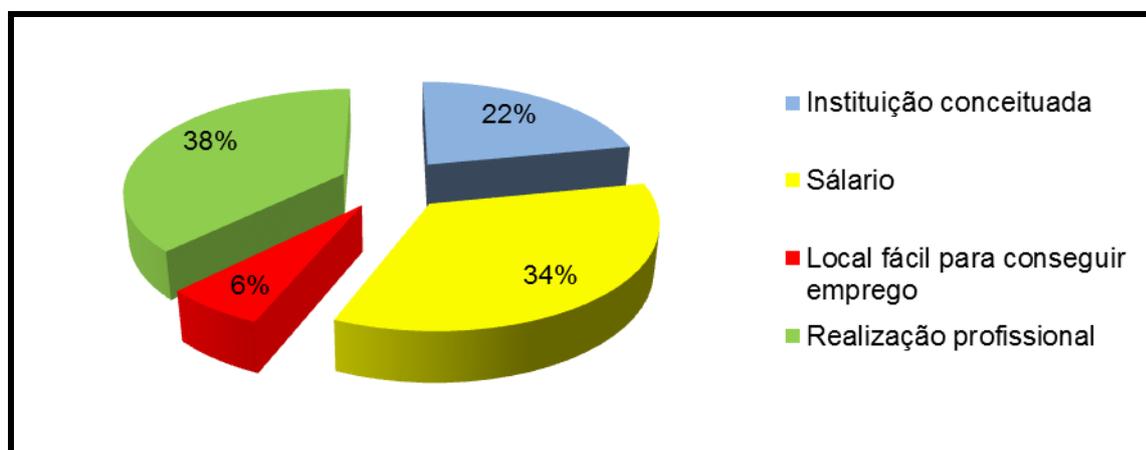
Observa-se que 6% não possuem mais que 6 meses de trabalho na Polícia Militar, outros 6% estão trabalhando na Polícia Militar num período superior a seis meses, porém menor que um ano, 6% estão exercendo as funções de policiais militares num período de dois a cinco anos, 44% estão trabalhando na Instituição num período entre cinco a dez anos e 38% estão exercendo suas funções há mais de dez anos.



Fonte: Originado da pesquisa

Gráfico 6: Tempo de serviço na graduação

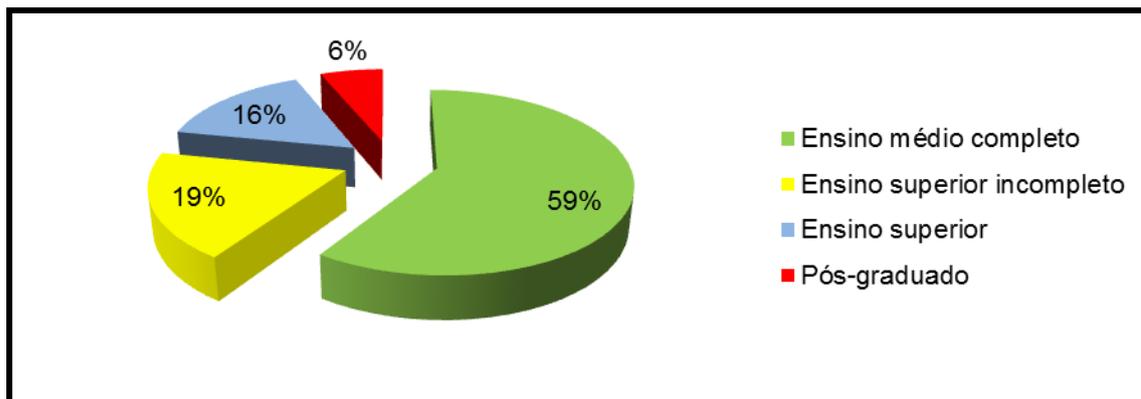
Identificou-se que 50% dos policiais militares possuem de um a cinco anos ocupando o mesmo cargo ou função, 41% possuem de cinco a dez anos de serviço na mesma graduação, 3% estão de dez a quinze sem sair da mesma graduação, 6% tem de quinze a vinte anos na mesma graduação.



Fonte: Originado da pesquisa

Gráfico 7: Razões para ingresso na Polícia Militar

Observou-se que 22% dos colaboradores ingressaram na Instituição por considerarem a Polícia Militar uma instituição conceituada, 34% dos militares indicaram que ingressaram na carreira por interesse no salário, 6% adentraram a Instituição por considerarem ser um local fácil para conseguir um emprego e 38% adentraram a polícia militar por com objetivo de realização profissional.



Fonte: Originado da pesquisa

Gráfico 8: Grau de instrução

Identificou-se que 59% dos colaboradores possuem o ensino médio, 19% possuem o ensino superior incompleto, 16% possuem o ensino superior e 6% possuem pós-graduação.

## 2.4 ANÁLISE DOS DADOS

A análise dos dados fora feita através do Programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), com análises estatísticas, descritivas básicas, demonstrando a percentagem e média das opiniões dos entrevistados em relação aos indicadores da qualidade de vida no trabalho.

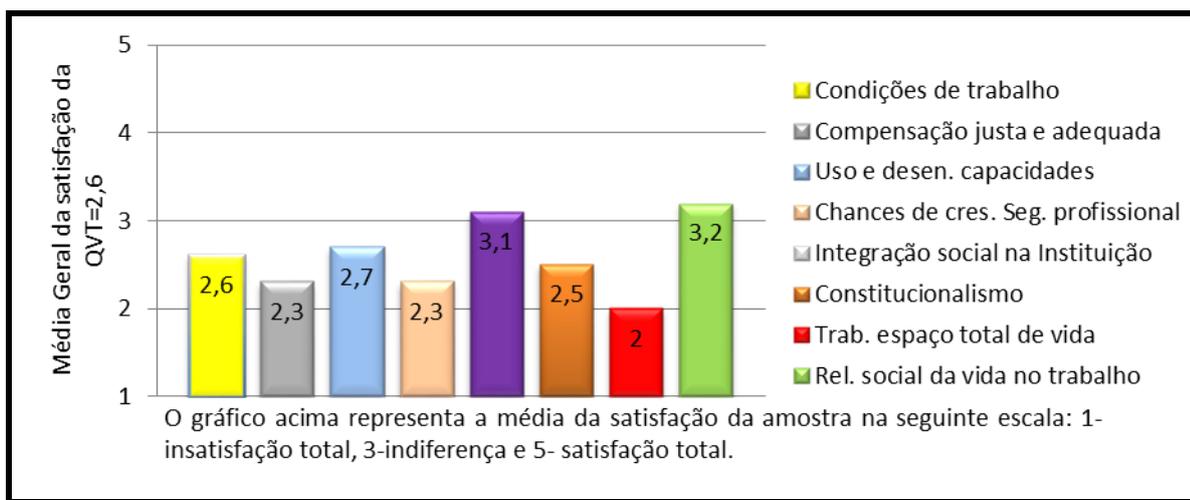
## 3 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS DADOS

### 3.1 DISCUSSÃO E RESULTADOS

O presente capítulo apresenta a opinião dos policiais militares do 8º Comando de Policiamento de Área de Sorriso - MT, em relação à Qualidade de Vida no Trabalho, sendo que, os dados serão apresentados através de gráficos e tabelas, demonstrando percentagem e a média de satisfação, em relação aos indicadores que compõem a QVT, segundo o modelo proposto por Walton (1973).

### 3.1.1 Avaliação Geral da QVT

Através do gráfico abaixo, será apresentado primeiramente os dados mais gerais em relação a média da satisfação dos policiais militares do 8º Comando de Policiamento de Área de Sorriso- MT, quanto aos fatores que interferem na qualidade de vida no trabalho.



Fonte: Originado da pesquisa

Gráfico 9: Fatores que interferem na QVT

Numa breve análise pode-se observar no gráfico 9, que existe uma tendência de insatisfação dos colaboradores em relação ao bem-estar no ambiente de trabalho considerando que a média geral da satisfação da QVT foi igual a 2,6.

Destaca-se de forma negativa o fator referente ao trabalho e espaço total de vida apresentando uma média geral igual a 2. Tal insatisfação pode estar relacionada a jornada e a carga de trabalho a qual o policial militar em Sorriso- MT, está submetido furtando-lhe o convívio familiar, social e o lazer.

Já o destaque favorável identificado no gráfico 9, esta relacionado ao fator relevância social da vida no trabalho demonstrando uma tendência de satisfação com média igual a 3,2, em relação aos aspectos que compõem a qualidade de vida no trabalho. Tal satisfação pode estar relacionada ao orgulho de fazer parte da Polícia Militar, considerando que 38% adentraram a Instituição a fim de realizar-se

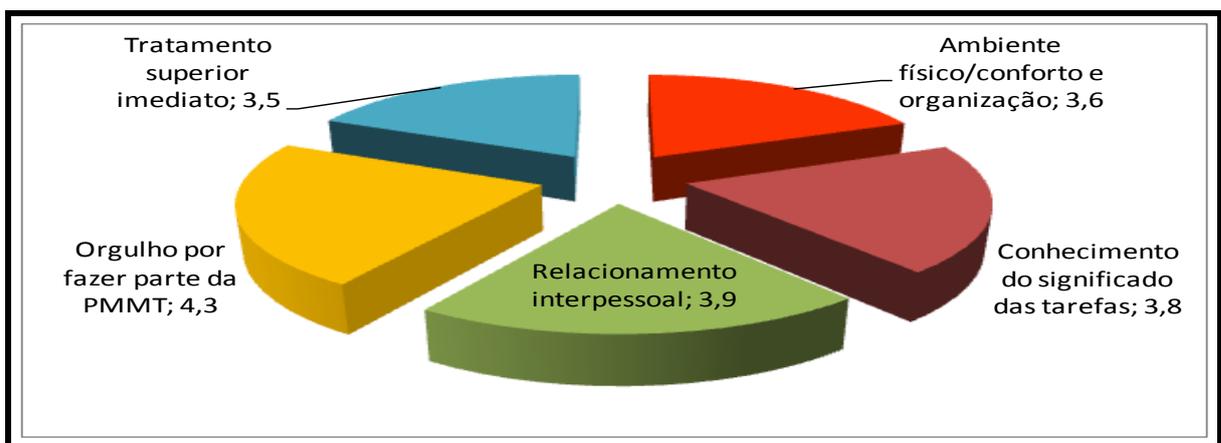
profissionalmente, conforme pode ser observado no gráfico 7.

O baixo grau de qualidade de vida no trabalho, mensurado através da percepção dos policiais militares em Sorriso- MT, pode resultar na perda do sucesso da Instituição e na manutenção de um clima organizacional motivador, (PALADINI apud FERANANDES, 1996).

Ou ainda, segundo Fernandes (1996) para o alcance da produtividade e da competitividade, faz-se necessários que todos estejam mais do que comprometidos com os objetivos organizacionais e não se pode prover serviços ou produtos de qualidade se os responsáveis pela realização das tarefas não percebem a existência da qualidade de vida no trabalho.

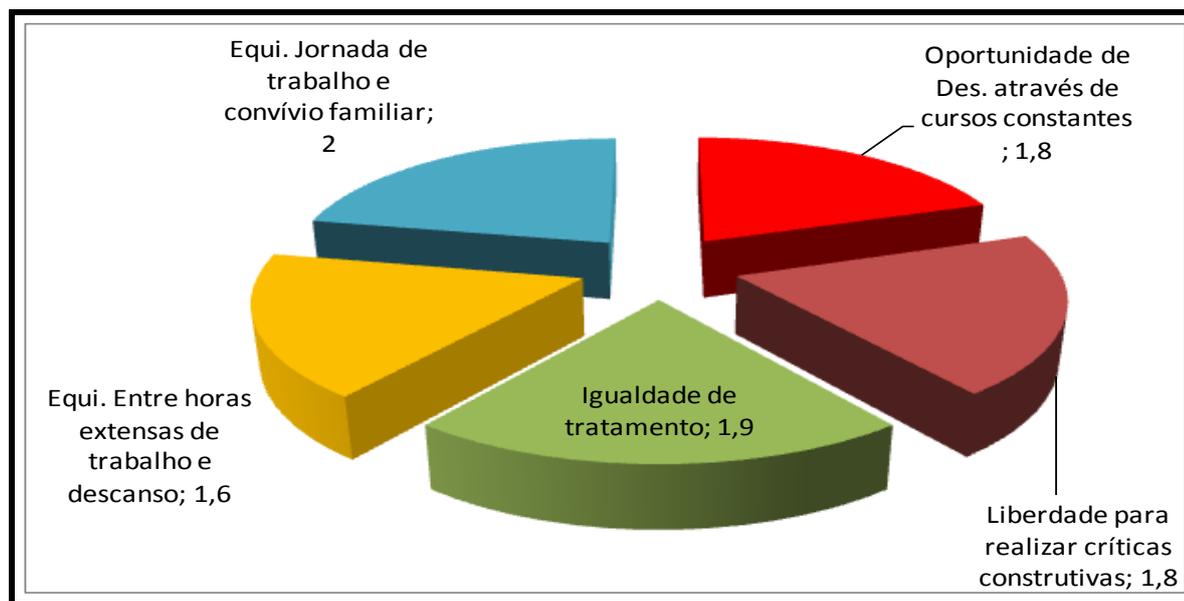
### 3.1.2 Avaliação dos fatores que compõem a QVT

Dentro deste contexto, nos gráficos abaixo pode ser observado de forma específica os indicadores da qualidade de vida no trabalho que foram considerados através da percepção dos policiais militares de Sorriso- MT, com maior e menor média de insatisfação.



Fonte: Originado da pesquisa

Gráfico 10: Dimensões favoráveis a QVT no 8ºCPA de Sorriso-MT



Fonte: Originado da pesquisa

Gráfico 11: Dimensões desfavoráveis a QVT no 8ºCPA de Sorriso-MT

No decorrer da pesquisa observou-se a necessidade de se trabalhar na melhoria da satisfação dos policiais militares em relação a diversos indicadores que compõem a qualidade de vida no trabalho, sendo que, através do gráfico 11, é demonstrado 5 (cinco) indicadores (equilíbrio entre jornada de trabalho e convívio familiar, oportunidade de desenvolvimento através de cursos constantes, liberdade para realizar críticas construtivas, igualdade de tratamento e equilíbrio entre horas extensas de trabalho em relação ao descanso) que foram avaliados de forma mais crítica pelos policiais militares de Sorriso-MT, necessitando de atenção especial para melhoria do ambiente laboral.

Também fora observado que alguns indicadores (tratamento do superior imediato, ambiente físico conforto e organização, conhecimento do significado da tarefa, relacionamento interpessoal e orgulho por fazer parte da PM) da QVT apresentaram uma tendência moderada a satisfação em relação ao ambiente laboral; Sendo que, o indicador que mais chamou a atenção foi a satisfação dos policiais militares por fazerem parte da Polícia Militar apresentando uma média de 4,3, demonstrando que apesar de haver uma média geral de 2,6 de insatisfação em relação ao ambiente de trabalho, ainda assim os policiais militares entrevistados

sente-se orgulhosos por fazerem parte da Instituição.

Através das informações apresentadas nos gráficos 9, 10 e 11 em relação a qualidade de vida no trabalho da Polícia Militar em Sorriso- MT, poderá se estabelecer estratégias que visem reduzir as insatisfações e por consequência melhorar além da vida profissional, o convívio familiar, social, dos trabalhadores proporcionando o desenvolvimento da Instituição e a qualidade na prestação de serviços à sociedade de uma forma geral.

## CONCLUSÃO

A qualidade de vida no trabalho, pode até ser uma estratégia que não venha de encontro com os anseios da alta cúpula de muitas organizações que permanecem engessadas diante das mudanças que vem ocorrendo no mundo contemporâneo, contudo será em breve uma questão de sobrevivência.

Dentro desta ótica, infelizmente as disfunções da burocracia estão impregnadas nos valores compartilhados entre profissionais de diversas instituições públicas, tais como, as Polícias Militares, através de símbolos, tratamentos formais, normas hierárquicas, regulamentos disciplinares, que colaboram em alguns aspectos com a manutenção do status quo.

É evidente que existem barreiras, contudo atravessamos um processo de mudanças, em que a maioria se sentem ameaçados e canalizam seus esforços em busca de uma resposta diante das adversidades que vivenciamos no setor da segurança pública.

Diante de tantos conflitos é que procuramos demonstrar na presente pesquisa, justamente a opinião de quem num ambiente de adversidades é capaz de alavancar o sucesso de uma organização, de quem é considerado peça chave na obtenção da qualidade almejada pelas organizações, ou seja, procuramos trazer a tona a percepção do trabalhador, mais especificamente quanto ao enfoque da pesquisa, a

visão do policial militar do círculo de praças em relação a política de valorização humana existente dentro da Polícia Militar em Sorriso- MT.

É através das pessoas que as organizações podem alcançar criatividade, desenvoltura e um posicionamento diferenciado perante seus clientes e usuários, tornando-se competitivas e reconhecidas. Continuamos nessa linha de pensamento dizendo que a chave do sucesso para as empresas é composta por diversos fatores externos e internos, e que em meio às condições ambientais em que a organização estiver inserida saber como aproveitar a capacidade, as habilidades e o talento das pessoas em busca dos objetivos organizacionais é uma das estratégias fundamentais para as instituições contemporâneas.

Desta forma, procurou-se identificar, mensurar e analisar os aspectos que interferem na satisfação dos policiais militares de Sorriso- MT, em relação a qualidade de vida no trabalho, sendo que, após o levantamento e cruzamento de vários dados em relação à QVT no ambiente laboral da sede do 8º Comando de Policiamento de Área, observou-se que o grau geral de satisfação dos trabalhadores é de 2,6 demonstrando a predominância de insatisfação quanto às diversas dimensões que compõem a QVT, diante do modelo proposto para o estudo.

Conseguimos ainda observar a confirmação das hipóteses propostas na pesquisa, primeiramente quanto à existência de aspectos favoráveis à qualidade de vida no trabalho no 8º CPA, tais como, relacionamento interpessoal, tratamento recebido pelo superior imediato, ambiente físico, conhecimento do significado das tarefas e orgulho por fazer parte da instituição.

Outra hipótese confirmada é que apesar de existirem alguns indicadores favoráveis à QVT, grande parte dos mesmos estiveram voltados à insatisfação, merecendo destaque os que tiveram média inferior a 2, sendo eles: equilíbrio entre jornada de trabalho e convívio familiar, igualdade de tratamento, oportunidade de desenvolvimento através de cursos constantes, liberdade para realizar críticas construtivas e equidade entre horas extensas de trabalho e descanso.

Fica evidente que na avaliação geral dos elementos que compõem a qualidade de vida no trabalho existe a predominância de um clima de insatisfação em relação a QVT no 8º Comando de Policiamento de Área.

Nem por isso a Instituição não vem desempenhando bons serviços perante a sociedade sorricense, acreditamos que com o auxílio das informações registradas na presente pesquisa o gestor da unidade policial militar de Sorriso- MT, poderá através de ações pontuais promover melhorias no ambiente de trabalho, bem como, no ambiente familiar dos policiais militares e ainda na qualidade da prestação dos serviços aos usuários que necessitam da Polícia Militar em suas relações sociais.

Desta forma sugere-se que seja estabelecida uma política de jornada de trabalho que satisfaça os profissionais não só em relação aos aspectos físicos, mas que possa vir de encontro com suas necessidades sociais, oportunizando o convívio familiar o descanso equilibrado com as horas extensas de trabalho.

Outra ação que poderia ser desenvolvida seria o nivelamento da qualificação dos policiais militares através de cursos, a fim de que os mesmos estejam preparados para ocupar novos cargos, funções, trabalhar com novas tecnologias sem que sintam-se tratados com desigualdade perante as oportunidades de desenvolvimento e crescimento oferecidas pela Polícia Militar.

Outro aspecto que pode ser trabalhado é o de oportunizar de forma participativa que os policiais militares, através de seus conhecimentos e habilidades possam se expressar, sem represálias, realizando comentários e críticas que sirvam para o engrandecimento da Instituição.

Como pode ser visto no decorrer de toda a pesquisa a qualidade de vida no trabalho é um processo de troca, ou seja, a Instituição necessita provocar a satisfação nos profissionais para que os mesmos possam empreender em prol dos objetivos institucionais todas as suas habilidades. Neste sentido, a busca pela competitividade, flexibilidade, qualidade, através da QVT na Polícia Militar em Sorriso- MT, requer além de investimentos em programas de bem-estar no ambiente de trabalho do

comprometimento de todos os níveis da organização com a valorização humana.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASFORA, Silvia Cauás. **Qualidade de vida no trabalho de policiais militares da região metropolitana de Recife**: [s.n], 2004. 186 f; Dissertação (Mestrado em Administração) Universidade Federal de Pernambuco, 2004.

BOM SUCESSO, Édina. **Relações Interpessoais e Qualidade de Vida no Trabalho**. 1ª edição. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

BOWDITCH, James L. **Elementos do Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pioneira, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: s. ed., 2006.

\_\_\_\_\_. **Os novos paradigmas: como as mudanças estão mexendo com as empresas**. 5ª Edição. São Paulo: Manole, 2008.

CONTE, Antônio Lázaro. **Qualidade de Vida no Trabalho: funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais**. Revista FAE Business, n.7, Nov.2003. Disponível em: <[http://www.fae.edu/publicação/pdf/revista\\_fae\\_business/n.7/rev\\_fae\\_business\\_07\\_2003\\_gestão\\_10pdf](http://www.fae.edu/publicação/pdf/revista_fae_business/n.7/rev_fae_business_07_2003_gestão_10pdf)>; acesso em 12 jul.2009.

DAVID, Lamartine Moreira Lima e BRUNO FARIA, Maria de Fátima. **Qualidade de Vida no Trabalho: construção e validação de uma escala em organizações militares do Exército**. R.Adm, v42, n.4, p.431-442, São Paulo, out./nov./dez.2007.

FACHIN, Odília. **Fundamentos de Metodologia**. 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de Vida no Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Casa da Qualidade, 1997.

FURASTÉ, Pedro Augusto. **Normas Técnicas para os trabalho científico: Elaboração e Formulação. Explicitação das Normas da ABNT**. 14. Ed. Porto Alegre: s.ed., 2007.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas; 2005.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE), Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/cidadesat/painel>, acesso em: 9 de jun. 2009.

KRUMM, Diane J. **Psicologia do Trabalho: uma introdução a psicologia industrial/organizacional**. Rio de Janeiro: LTC, 2005.

LAS CASAS, Alexandre Luzzi. **Qualidade total em serviços**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

LIMOGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho - QVT**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos: Do operacional ao estratégico**. 3. ed. São Paulo: Futura, 2000.

\_\_\_\_\_. **Administração da remuneração tradicional e estratégica: elementos de estatística aplicada, normas legais, benefícios**. São Paulo: Pioneira, 2002.

MATO GROSSO, Lei nº 5514 de 25 de setembro de 1989. **Lei de fixação do efetivo da Polícia Militar do Estado de Mato Grosso**. Poder Executivo do Estado de Mato Grosso.

\_\_\_\_\_. Lei nº 231 de 15 de dezembro de 2005. **Estatuto dos servidores militares**. Disponível em: <http://www.pm.mt.gov.br/legislação/2005%20-Lei%Complementar%20231%20-%20Estatuto%20dos%20Militares.pdf>, acesso em: 9 de jul.2009.

RABIA, Selim & CHRISTOPOULOS, Tânia Pereira. **Incompatibilidade entre vida pessoal e vida profissional dos gestores na era do conhecimento**. Revista de Gestão USP, São Paulo, FEA/USP- PPGA.v. 15, n.3, Jul. -set 2008.

OLIVEIRA, Sílvio Luiz de. **Tratado de Metodologia Científica: Projetos de Pesquisa, TGI, TCC, Monografias, Dissertação e Teses**. 2ª edição, São Paulo: Pioneira, 1999.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Vozes, 2007.

TOMAZI, Nelson Dacio. **Iniciação à Sociologia**. S.l.: Editora Atual, [ 198-?].