

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS
CURSO DE PSICOLOGIA**

ISABEL SANTANA SANTOS

**QUALIDADE DE VIDA E SATISFAÇÃO NO TRABALHO: Um Estudo de Caso no 8º
Batalhão de Polícia Militar do Maranhão**

**SÃO LUÍS
2017**

ISABEL SANTANA SANTOS

**QUALIDADE DE VIDA E SATISFAÇÃO NO TRABALHO: Um Estudo de Caso no 8º
Batalhão de Polícia Militar do Maranhão**

Monografia apresentada ao Curso de Psicologia da
Universidade Federal do Maranhão para obtenção
do grau de Bacharel em Psicologia.

Orientadora: Profª. Mª. Yram de Olinda Neves
Miranda

**SÃO LUÍS
2017**

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a) autor(a). Núcleo Integrado de Bibliotecas/UFMA

SANTOS, ISABEL SANTANA.

QUALIDADE DE VIDA E SATISFAÇÃO NO TRABALHO : Um Estudo de Caso no 8º Batalhão de Polícia Militar do Maranhão / ISABEL SANTANA SANTOS. - 2017.

73 f.

Orientador(a): YRAM DE OLINDA NEVES MIRANDA.

Monografia (Graduação) - Curso de Psicologia, Universidade Federal do Maranhão, SÃO LUÍS - MA, 2017.

1. Motivação. 2. Polícia Militar. 3. Qualidade de Vida no Trabalho. 4. Satisfação no Trabalho. I. MIRANDA, YRAM DE OLINDA NEVES. II. Título.

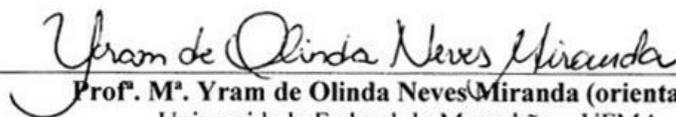
ISABEL SANTANA SANTOS

**QUALIDADE DE VIDA E SATISFAÇÃO NO TRABALHO: Um Estudo de Caso no 8º
Batalhão de Polícia Militar do Maranhão**

Monografia apresentada ao Curso de Psicologia da
Universidade Federal do Maranhão para obtenção do grau
de Bacharel em Psicologia.

Aprovada em: 18/07/2017

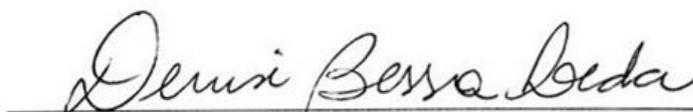
BANCA EXAMINADORA



Prof.ª M.ª Yram de Olinda Neves Miranda (orientadora)
Universidade Federal do Maranhão – UFMA



Prof.ª Dr.ª Carla Vaz dos Santos Ribeiro
Universidade Federal do Maranhão – UFMA



Prof.ª Dr.ª Denise Bessa Leda
Universidade Federal do Maranhão – UFMA

AGRADECIMENTOS

A Deus, pois sem Ele nada sou e nada posso fazer. Em meio a tantas incertezas e dúvidas, me sustentou e me deu forças para não desistir.

Aos meus pais, que independente das circunstâncias, sempre me ajudaram, me deram amor, carinho e oraram por mim.

Aos meus irmãos, seus incentivos, cuidados e compreensão.

Ao meu noivo e futuro esposo Ramon Cutrim, que me incentiva todos os dias a ser alguém melhor. Que com carinho e dedicação me mostra com pequenas coisas que o amor não é um mito.

Ao meu tio Irlan Cerqueira, que sempre aguçou a minha curiosidade acadêmica.

A minha tia Iran Cerqueira, que contribuiu com esta monografia ao ajudar a despertar meu interesse a estudar a profissão policial. Ela dedicou a sua vida a esta profissão e infelizmente foi levada brutalmente em virtude da mesma.

A minha orientadora Yram Miranda, que com muita paciência me ajudou, me deu dicas e fez as correções necessárias neste trabalho.

A todos os professores do curso de Psicologia que fizeram parte da minha formação.

Aos amigos de universidade e da vida, pelo carinho e amizade sincera.

Ninguém é bom, a não ser um, que é Deus.
(Marcos 10:18)

RESUMO

Considerando as peculiaridades em que o trabalho policial ocorre, o presente estudo buscou investigar como policiais da PMMA avaliam sua Qualidade de Vida no Trabalho - QVT. Propôs-se também a analisar os principais fatores que funcionam como motivadores para o desempenho de suas funções, a identificar os fatores que tem relação com a desmotivação no ambiente laboral e a investigar a percepção que os policiais têm sobre as condições de trabalho que estão submetidos. A amostra consistiu-se de 8 policiais do 8º Batalhão de Polícia do Maranhão, tanto do serviço operacional quanto do administrativo. Para análise dos dados das entrevistas utilizou-se a metodologia da análise de conteúdo. Este método buscou na fala dos entrevistados a compreensão do contexto que estão inseridos juntamente com os sentidos ali verbalizados. Além da pesquisa de campo, realizou-se uma pesquisa bibliográfica objetivando fazer uma interlocução de estudos já realizados, assim como interagir com teorias que envolvam a temática principal. Constatou-se, a partir das falas dos sujeitos, que, eles possuem clareza sobre o significado geral de QVT e como a presença ou ausência de vários fatores são capazes de influenciar positivo ou negativamente na QVT de cada um. Identificou-se que a atividade física, momentos de lazer com família e amigos, viagens, serviço voluntário e prática religiosa são fatores que proporcionam qualidade de vida. Os fatores relatados por policiais que atuam no serviço operacional como motivadores para entrar para a PMMA foram: influência de familiares e amigos juntamente com a identificação pela profissão e, principalmente, a remuneração visando estabilidade financeira. Destacou-se como fatores mais motivadores no dia-a-dia de trabalho o senso de dever cumprido, a dinâmica que não permite que o serviço seja repetitivo, o reconhecimento da população e de colegas de trabalho. Outros destacam que a motivação é interna. Os que atuam no administrativo enfatizaram o ambiente agradável, a estrutura física e os relacionamentos interpessoais. Relatou-se sobre os fatores desmotivadores, que são: impunidade, condições de trabalho, rigidez do militarismo, falta de oportunidade para expressar ideias, risco de morte, cobrança interna e externa para solucionar crimes e a remuneração. Apesar das dificuldades enfrentadas, os policiais avaliam sua motivação para o trabalho de forma positiva, onde muitos se identificam com o serviço feito.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho; Satisfação no Trabalho; Motivação; Polícia Militar

ABSTRACT

Considering the peculiarities to which police work occurs, the present study sought to investigate how PMMA officers evaluate their Quality of Working Life - QWL. It was also proposed to analyze the main factors that function as motivators for the performance of their functions, to identify the factors that have a relation with the demotivation in the work environment and to investigate the perception that the police officers have on the working conditions which they are submitted to. The sample consisted of 8 police officers from the 8th Police Battalion of Maranhão, both operational and administrative service. For analysis of interview data, the content analysis methodology was used. This method sought, in the interviewees' speech, the understanding of the context they are inserted at, along with the senses there verbalized. In addition to the field research, a bibliographical research was performed aiming to make an interlocution of studies already carried out, as well as to interact with theories that involve the main theme. It was found, from the interviewed' speeches, that they are clear about the general meaning of QWL and how the presence or absence of several factors are able to influence positively or negatively the QWL of each. It was identified that physical activity, moments of leisure with family and friends, travel, voluntary service and religious practice are factors that provide quality of life. The factors reported by police officers of the operational service as motivators to enter the PMMA were: influence of family and friends as well as identification with this profession and, mainly, remuneration aiming financial stability. It was pointed out that the most motivational factors are the sense of accomplishment, the dynamic that does not allow the service to be repetitive, the recognition of the population and co-workers. Others emphasize that the motivation is internal. Those who work in the administration emphasized the pleasant environment, the physical structure and the interpersonal relationships. Unmotivating factors were reported, such as: impunity, working conditions, rigid militarism, lack of opportunity to express ideas, risk of death, internal and external charging to solve crimes and compensation. Despite the difficulties faced, police officers evaluate their motivation for work in a positive way, where many identify with the service done.

Keywords: Quality of Working Life; Job Satisfaction; Motivation; Military police

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

	p.
Quadro 1 – Esquema Clássico de Necessidades– Maslow/ Herzberg	32
Quadro 2 – As Diversas Camadas da Cultura Organizacional	37

LISTA DE TABELAS

	p.
Tabela 1 – Evolução do Conceito de QVT	26
Tabela 2 – Motivos para Ingresso no Serviço Público	34
Tabela 3 – Círculos Hierárquicos da PMMA	38
Tabela 4 – Descrição dos Participantes da Pesquisa	40-41

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

PM – Policial Militar

PMMA- Polícia Militar do Maranhão

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

CIOPS – Centro Integrado de Operações de Segurança

QTU – Turno e Equipe de Trabalho

CO – Cultura Organizacional

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
2	HISTÓRICO E SIGNIFICADO DO TRABALHO	17
2.1	Psicologia e Trabalho	21
3	EVOLUÇÃO DO ESTUDO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – QVT	23
3.1	Evolução Teórica dos Estudos sobre QVT	23
3.2	Teorias sobre Motivação	30
3.3	Motivação para o Serviço Público.....	33
4	O OFÍCIO DA POLÍCIA MILITAR	36
5	METODOLOGIA.....	40
5.1	Participantes	40
5.2	Instrumentos	41
5.3	Procedimento de Coleta de Dados.....	41
5.4	Procedimento de Análise dos Dados	42
6	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	43
6.1	Percepção sobre a QVT.....	43
6.1.1	Compreensão sobre o significado de QVT	43
6.1.2	Dificuldades para obtenção de QVT	46
6.1.3	Atividades fora do trabalho que proporcionam Qualidade de Vida	48
6.2	Fatores de motivação.....	51
6.2.1	Motivação para escolha da carreira policial	51
6.2.2	O que é mais motivador?	53
6.2.3	Percepção sobre o nível motivacional	55
6.3	Fatores de desmotivação	56
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	60
	REFERÊNCIAS.....	63

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO .68
APÊNDICE B – CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA.....71
APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTA73

1 INTRODUÇÃO

A atividade policial militar se volta para a preservação da ordem pública através do policiamento ostensivo. Este deveria ter caráter preventivo no qual a própria ação de presença da polícia fosse inibidora de práticas ilícitas. Porém, devido a fatores como o baixo efetivo de policiais, condições adversas de trabalho, baixa remuneração, entre outros acaba propiciando um policiamento de caráter repressivo e reativo. Somente quando ocorre o ilícito é que ocorre a intervenção da polícia militar.

De acordo com o Art. 44 do Estatuto dos Militares da Polícia Militar do Maranhão, ao se ingressar na Polícia Militar é prestado um juramento para exercer um serviço de honra, onde é firmado um compromisso com as obrigações e deveres militares. No Art. 43 do mesmo documento, são elencados os deveres da profissão. No parágrafo I, os policiais se comprometem em se dedicar integralmente ao serviço e com fidelidade, mesmo que seja necessário sacrificar a própria vida (MARANHÃO, 2010).

Amplia-se, desse modo, a noção do que significa ser policial. Devido a todo o cenário político, econômico e social que estamos vivendo no Brasil, ser policial não se constitui em uma atividade que possui grande prestígio social. Como, por exemplo, a atividade do médico, advogado ou bombeiro. A profissão do policial carrega vários estigmas, além de ser uma profissão de grande risco, mal remunerada e que constantemente passa da figura de herói para bandido recebendo duras críticas da sociedade e governo.

A Lei n. ° 8.362, de 29/12/2005 rege que fica proibido ao militar a sindicalização e a greve (MARANHÃO, 2010). A greve se constitui em uma forma de reivindicações de direitos, porém, essa forma de protesto é vedada aos policiais. Isso dificulta ainda mais a possibilidade de reivindicar por melhorias, o que pode ser mais um fator de desmotivação para a categoria, que já se encontra em condições de trabalho sucateadas e com pouco reconhecimento social.

É inerente à atividade policial a execução, quase que rotineiramente, de atividades de alta periculosidade. Situações de confronto direto com a criminalidade e emergências além de os expor suas próprias vidas a riscos, expõe também a de terceiros. Logo, pode-se pressupor que é uma profissão que está exposta a diversas situações desencadeadoras de estresse.

A vulnerabilidade da atividade policial já foi citada em literatura anterior, como, por exemplo, o trabalho de Oliveira e Bardagi (2010) onde destacam que os policiais que trabalham no setor administrativo estão menos expostos a estressores do que o do policiamento ostensivo e os que trabalham no 190. Isso ocorre tanto devido a exposição diária ao risco como devido a tensão de atender emergências e coordenar todas as viaturas que estão em operação, como é o

caso dos que atendem no 190. Esses autores, evidenciam a importância da elaboração de estratégias tanto preventivas como de enfrentamento para lidar com esses estressores, visto que o agravamento do quadro de estresse ocupacional pode contribuir para o surgimento de doenças graves além da incapacidade de trabalhar.

Além desses fatores que são apontados como estressores, em pesquisas realizadas com este público, é frequente o apontamento dos seguintes fatores estressores no ambiente de trabalho: ambiente autoritário, centralização de decisões, carga horária excessiva, etc (OLIVEIRA; BARDAGI, 2010).

A escolha por esse público-alvo se deu exatamente devido as peculiaridades do trabalho policial nas capitais que convivem diariamente com situações de perigo e exposição da vida. O objetivo principal deste estudo foi investigar como os policiais avaliam sua Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Como objetivos específicos foram analisados os principais fatores que funcionam como motivadores para o desempenho de suas funções como policiais do 8º Batalhão de Polícia Militar do Maranhão - PMMA, identificar os fatores que possam ter relação com a desmotivação no ambiente laboral e investigar a percepção que os policiais têm sobre as condições de trabalho que estão submetidos.

Buscou-se investigar quais elementos estressores comparecem no discurso dos policiais e quais seus níveis de influência na motivação laboral e na percepção da qualidade de vida dos mesmos. Para analisar o conteúdo colhido por esta pesquisa, foi utilizada a análise de conteúdo, método em que se utiliza várias técnicas com o objetivo de compreender os significados no contexto em que a fala ocorreu, viabilizando assim, uma compreensão mais profunda dos fenômenos (MINAYO, 2007).

Com base no método, as respostas dos entrevistados foram divididas em três categorias: percepções sobre a QVT, fatores de motivação e fatores de desmotivação. Sendo que na categoria que fala sobre as percepções relativas a QVT, aborda-se questões relativas ao que os policiais entendem por QVT, as dificuldades para obtê-la e as atividades fora do ambiente de trabalho que contribuem para obtenção da mesma. No item fatores de motivação, investiga-se o que levou os policiais a optarem por esta carreira, o que é mais motivador no dia-a-dia de trabalho e como eles avaliam sua motivação para o trabalho. Nos fatores de desmotivação aborda-se o que é considerado como desmotivador e como menos motivador na rotina de trabalho.

O serviço da polícia militar é um serviço público. Compreender os aspectos motivacionais gerados pelo serviço público pode contribuir para auxiliar essa organização a

pensar políticas que proporcionem melhor qualidade de vida para seus funcionários, conseguindo assim, melhoria do serviço prestado a sociedade, retenção do servidor no cargo além de evitar adoecimento laboral. A pesquisadora principal desse estudo monográfico possui a vivência rotineira com policiais, tanto no convívio familiar quanto com amigos que exercem essa profissão. É muito comum ouvir na sua rotina um discurso relacionado ao medo da atividade desenvolvida, que em alguns casos chega a vontade efetiva de abandonar o trabalho devido, principalmente, a três fatores: remuneração, condições de trabalho e risco de vida constante. Seriam apenas esses os fatores que levam à desmotivação no trabalho dos policiais militares? Quais seriam, então, os elementos que sustentam a motivação dos indivíduos para esse trabalho? Nessa dinâmica de motivação-desmotivação, como estes fatores impactam na Qualidade de Vida dos policiais? Como eles percebem estes impactos e avaliam seus estados de saúde física e psicológica atuais? Essas são algumas das perguntas que este trabalho se propôs a investigar.

2 HISTÓRICO E SIGNIFICADO DO TRABALHO

Para se pensar no significado que é atribuído ao trabalho atualmente, é necessário fazer uma retrospectiva histórica sobre as transformações da conjuntura do mesmo no passar dos anos. A configuração do trabalho e a forma de executá-lo foi mudando com o tempo, mas podemos afirmar que ele é tão antigo quanto o homem. Na pré-história, o homem trabalhava com o único objetivo de garantir a sobrevivência. Primeiro com a coleta, depois com a caça, pesca, pastoreio e enfim com a agricultura (LOBATO, 2004).

Na Idade Média, o trabalho era penoso e cansativo, ele não tinha a mesma conotação de hoje. No Sistema Feudal, existia a relação de suserania e vassalagem, era uma espécie de contrato. Os proprietários das terras, os suseranos que eram nobres, tinham a obrigação de fornecer proteção e terras para o cultivo enquanto que os camponeses, os servos que eram chamados de vassalos, tinham a responsabilidade de sustentar todas as ordens feudais e fazer todo o trabalho braçal (LOBATO, 2004). Bonzatto (1998) explica que a genealogia da palavra trabalho vem do termo latino “tripalium”, que é um instrumento de tortura inquisitorial. Foi associado a esse termo devido a conotação de sofrimento atrelado ao instrumento assim como ao desejo de separação do mesmo. Outrossim, mais uma evidência da conotação negativa atribuída ao trabalho. Referente ao sistema feudal de produção, o discurso religioso fazia os mais pobres acreditarem que todo o sofrimento suportado na terra seria recompensado no céu, grande parte desse sofrimento era advindo das rotinas pesadas de trabalho¹.

Lobato (2004) explica que depois de um longo período de domínio da agricultura durante o feudalismo, houve uma diversificação do estilo de produção e meios produtivos. O comércio e a pecuária surgiram como respostas às demandas do período, o que viabilizou uma nova configuração que levaria ao que conhecemos hoje por relações capitalistas de produção. Conforme os servos iam conseguindo sua autonomia, o trabalho urbano começou a se formar. Claro que esse processo não ocorreu de forma linear. No século XVI, o capitalismo se instalou e o trabalhador passou a vender sua força de trabalho em troca de um salário (LOBATO, 2004). O significado aqui atribuído ao trabalho também sofreu modificação. A evolução do capitalismo gerou muitas transformações nas relações de trabalho e conseqüentemente no seu

¹ Além de terem que garantir sua subsistência, também tinham que pagar as obrigações servis. A religião, o sagrado ou a espiritualidade possui influência no contexto organizacional até hoje. Bell e Taylor (2004) argumentam que a espiritualidade no ambiente laboral pode contribuir de forma a significar questões existenciais relacionadas a propósito da vida, do trabalho e até do próprio sofrimento no ambiente laboral. O encontro do centro espiritual a partir do trabalho implica na significação desse trabalho, independente de qual for.

significado. Conforme Lobato (2002, p. 47), “o trabalho foi se tornando o valor supremo e o desejo de riqueza e sucesso tornou-se um dever. O papel cada vez maior do capital, do mercado de trabalho e da competição alterou a vida pessoal de todos, trazendo insegurança, isolamento e ansiedade”. A multiplicidade de sentidos atribuídos ao trabalho com o passar dos anos pode ser claramente observada na história.

Com as modificações que o sistema capitalista trouxe, o trabalho assalariado ganhou grande importância social. Por outro lado, parece ter provocado um esvaziamento de significado do trabalho de forma gradativa. Conforme aumenta a divisão de tarefas, o trabalhador perde a noção do todo, mais esse esvaziamento ocorre, proporcionando maior desgaste e sofrimento. Lobato (2004, p. 48) argumenta que o trabalho na atualidade:

Deixou de ser uma atividade de realização individual e que satisfaz, para transformar-se em mercadoria no mercado universal criado pelo capitalismo vigente. Passou a ser, assim, um processo intensivo de desgaste físico-moral, que levou os trabalhadores à perda de sua independência e à necessidade de produzir fora de casa, sob rigorosa supervisão, já que não possuíam a matéria-prima e os instrumentos de trabalho.

O autor destaca que não se trata apenas do modo de execução da atividade em si, mas o resultado do trabalho, o seu produto. A retirada do produto do trabalho fomenta um processo de alienação. Esses fatores são importantes para a construção da identidade humana e estão relacionados tanto ao seu significado quanto a satisfação alcançada.

Assim, o trabalho se constitui como uma parte essencial da existência humana. Ele proporciona não apenas a sobrevivência, mas também a realização pessoal. Em Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014, p. 11) encontramos o esclarecimento que “do ponto de vista empírico, o trabalho consiste na aplicação de conhecimentos e habilidades ao desenho de processos de produção dentro de uma sintaxe constituída por condições econômicas, tecnológicas, sociais, culturais e políticas”. Esse processo ocorre em estruturas que possuem especificidades como, por exemplo, os valores, relações de poder, significados e conhecimentos compondo assim a institucionalização do trabalho (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014). O quanto essa institucionalização do trabalho afeta o ser humano é algo complexo e que envolve diversas faces de um mesmo tema.

Levando em conta a centralidade do trabalho, é possível dizer que este nos identifica, nos proporcionando uma identidade? Ciampa (1999) trata o assunto da identidade como as seguintes palavras: movimento, desenvolvimento do concreto e metamorfose. Tal posicionamento é oposto a etimologia da palavra identidade, que vem do latim *idem* que significa “o mesmo”, “a mesma” (JACQUES, 1996). *A priori*, a ideia que se tem é de algo sem

movimento, porém, a identidade possui um caráter processual que lhe é próprio. A propensão que uma pessoa possui para um trabalho ou para outro não vem escrito no seu DNA pois a maior parte dos comportamentos apresentados têm origem nas relações sociais e na cultura (LOBATO, 2004).

Sob o mesmo ponto de vista, Ciampa (1999) alega que a identidade é formada a partir das relações entre os grupos que fazemos parte. Não só a relação entre os membros do grupo, mas também com o meio. “Reconhecer uma concepção dialética entre indivíduo e sociedade, na qual um se identifica e se transforma a partir do outro: o sujeito assimila a realidade e reproduz ativamente sua experiência social”. (COUTINHO; KRAWULSKI; SOARES, 2007, p. 30).

Considerando que o conceito de identidade traz na sua essência a assimilação de propriedades do outro e das experiências sociais, e que hoje o trabalho ocupa papel central em nossas relações, não há como se pensar na identidade do sujeito desassociada de sua relação com o trabalho. Então, o que esperar do trabalho? As respostas para esse questionamento podem ser muito variadas. Vários autores já empenharam seus esforços para obter respostas. Em uma pesquisa realizada por Morse e Weiss em 1955 eles indagaram trabalhadores dos Estados Unidos com a seguinte questão: “Você continuaria trabalhando se ganhasse na loteria? ”. O percentual de respostas afirmativas foi de 80% e entre jovens de 20 a 25 anos o percentual foi ainda maior, de 90% em respostas afirmativas. Nessa pesquisa, ficou evidenciada a relação salarial com o significado atribuído ao trabalho: nas profissões que possuíam uma baixa remuneração observou-se que o trabalho era relacionado a ocupação, enquanto que nas profissões que possuíam remuneração média, os trabalhadores relacionavam o trabalho a um objetivo de vida, realização e auto expressão (GOULART, 2009).

Percebe-se com essa pesquisa que quando há uma remuneração minimamente adequada, as pessoas relacionam o trabalho a fatores que ultrapassavam a mera questão da sobrevivência. Então, nota-se que o trabalho possui um valor que vai além da questão salarial. Além da recompensa financeira, ele confere significado à existência humana.

O trabalho possui um caráter tanto objetivo quanto subjetivo que não se anulam e que se complementam. Ele possui papel imprescindível com produtor e estruturador da identidade social (LOBATO, 2004). Ser médico, psicólogo, faxineiro ou professor integra nossa identidade social. Por conseguinte, o significado do trabalho é relevante para a compreensão das relações humanas nas sociedades, e para dimensionar o impacto que este significado possui na subjetividade do trabalhador.

Em Goulart (2009), encontra-se um esclarecimento sobre as diversas possibilidades de análise e compreensão sobre o significado do trabalho. Ele enfatiza duas teses opostas sobre o tema. Uma delas defende que durante a infância, a personalidade vai se formar de acordo com a assimilação de valores sobre o significado do trabalho, que dificilmente se modificam. Permanecendo estáveis ao longo da vida, sendo que estes valores transferidos de pais para filhos. A outra tese compreende que o significado do trabalho é construído a partir de experiências vividas no mesmo, e também a partir das interpretações feitas desta experiência. Sob esta ótica, o significado do trabalho possui característica cognitiva, sendo que os valores podem variar ao longo da vida.

O significado atual do trabalho é reflexo da nossa sociedade, nosso contexto que é regido por uma lógica de aceleração, grandes avanços das tecnologias de informação e comunicação e também por uma dissolução de direitos dos trabalhadores. O individualismo agigantou-se frente aos atos coletivos que acaba gerando um clima de incerteza e vulnerabilidade dos trabalhadores (GOULART, 2009). O decréscimo da força do coletivo fica perceptível na perda da força dos sindicatos, que antes conseguiam fazer uma grande pressão para obtenção de direitos, e hoje, possui pouca adesão dos próprios trabalhadores beneficiados.

Quando Antunes (1995) fala sobre as metamorfoses que ocorreram no mundo do trabalho e sua crescente precarização, relata um fenômeno que é crescente nos dias de hoje. Devido ao processo de automação ocorre um processo de intelectualização do trabalho manual, onde as máquinas ocupam a posição de fabricar os artefatos, enquanto que as pessoas operam e fazem a manutenção desses equipamentos. Enquanto ocorre a super-qualificação de vários ramos de produção, outros acabam sendo desqualificados, impactando diretamente na remuneração de cada setor.

Da mesma forma, de acordo com os estudos realizados por Goulart (2009, p. 53), a autora concluiu que é uma característica da atualidade que:

[...] o trabalho se restringe a uma natureza instrumental direcionada a fins econômicos, para os cidadãos com poucos níveis de proteção social e ameaçados pela perda das condições mínimas de segurança e proteção. [...] o trabalho assalariado continua sendo valorado e considerado a principal via para inclusão, coesão social e integração.

A lógica capitalista afeta não apenas o sistema produtivo, mas também as relações estabelecidas nesse contexto. O significado do trabalho perpassa o âmbito das relações interpessoais que não se restringem ao ambiente laboral, mas a todo o contexto de vida. Dificuldades no contexto organizacional podem influenciar outras áreas da vida devido a

centralidade do trabalho, como já foi visto anteriormente. Relações adoecidas no trabalho podem gerar relações adoecidas fora desse contexto.

2.1 Psicologia e Trabalho

Para compreender como a Psicologia adentrou no campo do trabalho precisamos fazer um retrospecto do desenvolvimento da Psicologia nas Organizações de Trabalho juntamente com o desenvolvimento da própria Psicologia de forma mais generalista. Zanelli (2002) destaca o período de 1860-1912 como fase pioneira da Psicologia. Isso se deu principalmente devido a criação do primeiro laboratório de Psicologia em 1879 por Wundt na Alemanha.

O desenvolvimento da Psicologia nas Organizações de Trabalho pode ser dividido em várias fases. A ruptura da Psicologia do Trabalho da Psicologia Geral foi marcada pelo lançamento das obras de Hugo Munsterberg, que foi discípulo de Wundt, docente na Universidade de Leipzig e de Harvard, com os seguintes títulos: *Psicologia e eficiência industrial* seguido por *Fundamentos básicos da psicotécnica*, em 1913 (ZANELLI, 2002). Zanelli, Bastos e Rodrigues (2014) afirmam que os temas dominantes da obra desse autor são a seleção de pessoal e a utilização de testes psicológicos com objetivo de adequar o trabalhador ao cargo e assim aumentar a produtividade. Tais temas se alinham com o campo que as obras inauguram, a Psicologia Industrial, fase inicial da Psicologia nas Organizações. A mesma também fica em torno dessas questões das obras de Munsterberg, além de se preocupar com as técnicas de venda, publicidade e marketing e a discussão dos fatores que afetam a eficiência do trabalhador.

O desempenho do ser humano no trabalho precisava se alinhar com o alto fluxo que a produção capitalista demandava e a Psicologia Industrial surgiu exatamente para sanar essa necessidade. Zanelli (2002) afirma que nessa época os psicólogos tinham o seu foco apenas para o que acontecia dentro da organização. Isso é algo que foi começado a mudar recentemente, quando a psicologia voltou sua atenção para a saúde do trabalhador.

A segunda fase se deu com a substituição da Psicologia Industrial pela Psicologia Organizacional. Esse momento vai de 1945 a 1960, e é denominado de “expansão e consolidação pós-guerra”. Houve a incorporação de elementos novos mesmo mantendo a seleção como uma das atividades principais (ZANELLI; BASTOS; RODRIGUES, 2014). Zanelli (2002) defende que a Psicologia Organizacional é uma área em que os princípios e métodos psicológicos são aplicados no âmbito do trabalho possuindo como principal fonte a Psicologia Geral e Social. A Psicologia Organizacional tem sua atenção voltada para o

funcionamento organizacional, focando o comportamento gerencial - liderança, participação e democracia (ZANELLI; BASTOS; RODRIGUES, 2014).

O terceiro período é denominado como “novas direções e reorientação”, ele ocorre no fim dos anos de 1970. Foi marcado por uma forte crítica aos testes psicológicos, além de ser marcado pelo desafio de ir além do âmbito individual de análise, abrindo para intervenções mais abrangentes. Foi um período de ampliação desse campo, onde começou a surgir as experiências de humanização no trabalho e os programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) começaram a se concretizar (ZANELLI; BASTOS; RODRIGUES, 2014).

Zanelli, Bastos e Rodrigues (2014) citam ainda uma quarta fase marcada pelas mudanças contemporâneas do fim do século XX e primeira década do século XXI:

A perspectiva da área passou aos eventos em múltiplos níveis na organização, aumentando a atenção a tópicos não tradicionais, tais como estresse, conflito trabalho-família e aposentadoria. Concepções administrativas tradicionais, como estilos de liderança, racionalização de processos e hierarquização organizacional, deram lugar a novos conceitos, como capital intelectual, gestão do conhecimento, alianças estratégicas, ética empresarial, organizações virtuais, tempo ocioso, entre outros. Atividades clássicas e tradicionais são mantidas, dentro de um leque de atividades mais amplo, que dá um significado qualitativamente distinto ao antigo profissional da psicotécnica. (ZANELLI; BASTOS; RODRIGUES, 2014, p. 557).

Fica claro que de acordo com as demandas de cada período histórico a Psicologia nas Organizações buscou oferecer respostas tanto conceituais quanto técnicas para essas demandas que não podiam ser negligenciadas. Nas discussões atuais, um dos principais temas de estudo e intervenção da POT é acerca da Qualidade de Vida no Trabalho, conceito fundante dessa pesquisa e que será abordado no próximo capítulo.

3 EVOLUÇÃO DO ESTUDO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – QVT

3.1 Evolução Teórica dos Estudos sobre QVT

O surgimento dos estudos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é atribuído a Eric Trist que juntamente com seus colaboradores, em 1950, realizaram pesquisas no Tavistock Institute de Londres com o objetivo de tornar a vida dos trabalhadores menos penosa (ALVES, 2010). A partir de 1986, a VIIIª Conferência Nacional de Saúde e Iª Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador proporcionaram uma abertura do campo que foi consolidada em 1988 com a Constituição Brasileira e em 1990 na Lei Orgânica da Saúde (JACQUES, 2003).

Esses avanços foram importantes para abrir a área para outras categorias profissionais, não médicas, pois o que acontecia era um monopólio do saber médico. Essa abertura proporcionou a possibilidade dos demais campos da área da saúde desenvolvessem ações integradas visando a saúde do trabalhador, tanto em caráter preventivo quanto no sentido de tratamento de alguma doença já instalada. Atualmente, a QVT prega a valorização do trabalhador, buscando equilibrar as questões do indivíduo e da empresa, proporcionando benefícios para ambos. Essa assertiva, sobre o equilíbrio dos interesses de ambos os lados, empregado-empregador, parece ser dúbia e contraditória. Visto que, muitas vezes, o conflito parece ser inerente a essa relação.

Soma-se a isto, o processo de mudança das organizações, visando o aumento da competitividade, lucratividade e qualidade dos produtos, elas buscaram alternativas para se manterem no mercado. Essas alternativas incluíam estabelecer parcerias com clientes, fornecedores e funcionários (RECHZIEGEL; VANALLE, 1999). Daremos destaque aqui para a relação empresa-funcionário. Como os funcionários são os responsáveis pela produção e inspeção da qualidade dos produtos, proporcionar condições para que suas tarefas sejam desenvolvidas com qualidade não é um benefício dado ao funcionário visando unicamente a qualidade de vida, mas principalmente visando a qualidade da produção.

Fernandes (1996), relata que na década de 1960, nos Estados Unidos, ocorreu a criação da “*National Commission on Productivity*” que movido pela crescente preocupação com a QVT, tinha a função de analisar as causas da baixa produtividade nas indústrias americanas. Logo em seguida, houve a criação do congresso “*National Center for Productivity and Quality of Working Life*” que objetivava produzir estudos e servir como laboratório sobre a produtividade e qualidade de vida do trabalhador. Apesar desse momento de “alta” nos estudos sobre QVT, a crise energética e alta inflação nas grandes potências do ocidente, principalmente os Estados Unidos, fez decair no início da década de 1970 esse movimento.

No fim da década de 1970, com o aumento da competitividade dos mercados internacionais, as organizações começaram a perceber que focar unicamente no cliente externo era um erro, pois a motivação e comprometimento dos funcionários se constituíam como fatores significativos para o sucesso do negócio. Rechziegel e Vanalle (1999) relatam que surgiu um novo modelo gerencial que tinha como meta sanar essa deficiência, a Gestão da Qualidade Total (GQT). A base conceitual com princípios e práticas desse modelo foram desenvolvidas principalmente por: Edward Deming, Philip Crosby, Armand Feigenbaun, Kaoro Ishikawa e Joseph Juran.

As técnicas japonesas de administração, principalmente, despertaram outros países a se questionarem sobre seus modelos de gestão e assim reconhecerem que talvez o modelo de gerenciamento tivesse relação com a eficácia dos mesmos (FERNANDES, 1996). A primeira empresa a utilizar o conceito da TQC (“*Total Quality Control*”), traduzido para o português como “Controle da Qualidade Total”, foi a Toyota no Japão. Esse modelo proporcionou maior autonomia aos empregados levando a uma participação mais ativa dos mesmos. Conseqüentemente, a informação e comunicação interna da organização em todos os níveis hierárquicos se tornaram de suma importância (CAMARGO, 2016). O histórico dessa empresa nos mostra que o fomento da participação dos funcionários na dinâmica e necessidades da empresa, o estabelecimento de metas e a valorização das pessoas levaram ao sucesso organizacional. Lembrando que a liderança que estava em vigor naquele contexto também foi importante para os resultados obtidos.

Campos (2004) relata que o TQC é um modelo administrativo montado pelo Grupo de Pesquisa do Controle da Qualidade Juse (*Union of Japanese Scientists and Engineers*). Esse modelo reconhece as necessidades dos clientes e estabelece padrões de atendimento das mesmas. Buscando a melhoria desses padrões, baseia-se a partir de uma visão estratégica juntamente com uma abordagem humanista. Nesse modelo, o cliente é compreendido de forma diferente do convencional. Os clientes são todos os afetados pela existência da empresa: consumidores, empregados, acionistas e sociedade. Resumidamente, Campos (2004, p. 15) define: “TQC é o controle exercido por todas as pessoas para a satisfação das necessidades de todas as pessoas”.

Fatores da Qualidade de Vida no Trabalho estão incluídos na Gestão da Qualidade Total como melhoria no ambiente de trabalho, participação das decisões e concessão de maior autonomia aos funcionários (RECHZIEGEL; VANALLE, 1999). Fernandes (1996, p. 41) afirma que “tudo leva a crer que o advento dos Programas de Qualidade Total tenha igualmente

despertado interesse por QVT no Brasil”, isso em virtude da globalização que viabilizou uma abertura para a importação de mercadorias estrangeiras. Fatores como o aumento da conscientização dos trabalhadores e aumento da responsabilidade social de algumas empresas também contribuíram nesse processo.

O modelo Toyotista é um sistema de acumulação flexível que se contrapõe aos modelos anteriores, que eram mais rígidos. Seria ingênuo pensar que o modelo toyotista ao flexibilizar as relações trabalhistas, fez isso visando unicamente o benefício do trabalhador. O que foi criado, na verdade, foi um sistema onde a exploração passou a ser naturalizada, de forma que não é mais o patrão ou gestor que precisa cobrar produtividade, mas o próprio trabalhador que passa a internalizar essa proposição e o faz em nome de uma suposta eficiência.

O conteúdo sobre qualidade de vida é muito amplo, muitas vezes, quando citado, tem sido relacionado a sinônimo de saúde, felicidade, satisfação pessoal, dentre outros. O que se tem utilizado como indicador do construto tem sido desde a renda até a satisfação com determinados aspectos da vida (PEREIRA; TEIXEIRA; SANTOS, 2012).

Nos estudos de Alves (2010), percebeu-se que o conceito de QVT perpassa construtos como: motivação, satisfação, saúde e segurança no trabalho. Ele alerta para o cuidado nas pesquisas, pois muitos instrumentos acabam colocando a satisfação pessoal como principal conceito da QVT. Sendo que a satisfação consiste em um dos fatores que compõem o construto, não sendo capaz de avalia-lo sozinho.

É necessário que haja uma delimitação, para assim, vislumbrar uma compreensão desse fenômeno. Dessa forma, a OMS (Organização Mundial da Saúde) reuniu vários especialistas do mundo com o objetivo de definir qualidade de vida, chegando ao consenso de que “é considerada como a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (WHOQOL, 1994). Muitos autores também corroboram com essa definição e quando falam de qualidade de vida defendem a ideia de que ela deve ser analisada a partir da percepção de cada um (PEREIRA; TEIXEIRA; SANTOS, 2012).

Levando em consideração a etimologia do termo qualidade, Santin (2002, p. 13) diz que:

[...] o termo qualidade, ele deriva de “qualis” [latim] que significa o modo de ser característico de alguma coisa. Portanto esse modo de ser representa algo positivo se o ser é considerado em si mesmo, mas pode ser negativo quando relacionado a outro objeto.

Quando falamos sobre qualidade, o que comparece primeiramente é a noção do positivo, de algo bom. No entanto, essa noção de qualidade de vida não surgiu como uma proposta de

nova vida, pelo contrário, ela surgiu como consequência do desenvolvimento científico e tecnológico visando proteger a vida dessas ameaças, fornecendo o mínimo de condições de sobrevivência (SANTIN, 2002).

Com o passar do tempo, os estudos voltados a QVT foram sendo desenvolvidos e aprofundados, ganhando destaque autores como Walton, Westley, Werther e Davis, Hackman e Oldham, Nadler e Lawler. Os critérios discutidos podem até variar de um autor para o outro, entretanto o objetivo dos estudos é norteado pela valorização da satisfação dos trabalhadores tanto nas atividades que realizam quanto no ambiente em que as desenvolvem. Por esse motivo, é importante demarcar a evolução conceitual do tema, assim como as principais características dessas concepções. O quadro abaixo demonstra a evolução do conceito de QVT:

Tabela 1 – Evolução do Conceito de QVT

Concepções Evolutivas do QVT	Características ou Visão
1- QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2- QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado quanto à direção.
3- QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era visto como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4- QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos administração participativa e democracia industrial eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5- QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6- QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passarão de apenas um "modismo" passageiro.

Fonte: NADLER; LAWLER (1983) *apud* FERNANDES (1996, p. 42).

A síntese dos conceitos representada nesse quadro mostra uma desatualização da evolução do conceito, visto que no 6º item, a QVT é colocada como nada devido ao tom vago do seu conceito, porém hoje ela se estabelece como um direito e vai além de um modismo passageiro. Pilatti (2012, p. 54) refuta essa suposta etapa dizendo que a “QVT é um direito de quem tem trabalho, uma situação decrescente na sociedade atual e que apresenta tendências de transição do formal para o informal, com o desaparecimento gradual do emprego tradicional”.

Apresenta-se aqui dois modelos de avaliação de QVT: o modelo de Walton e o modelo de Hackman e Oldham. O primeiro propõe oito categorias conceituais sendo que é o modelo que aborda mais dimensões. Os critérios são: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, o trabalho e o espaço total de vida e relevância social do trabalho na vida. Esses critérios de QVT estão em ordem de prioridade, ou seja, compensação justa e adequada se constitui como o mais importante nesta escala, apesar de todas terem seu grau de importância para a obtenção da QVT. Ele não aborda só o ambiente do trabalho mas aspectos da vida fora do trabalho incluindo tempo de lazer com a família que é incluso na categoria “o trabalho e o espaço total de vida”. Esse modelo utilizado em larga escala em pesquisas qualitativas e quantitativas devido sua amplitude (PEDROSO; PILATTI, 2010).

Fernandes (1996) quando fala do modelo de Hackman e Oldham, afirma que esses autores propuseram um modelo com base nas características objetivas do trabalho. Eles destacam três dimensões. A primeira engloba as “dimensões da tarefa” identificando seis atributos principais para satisfação no trabalho que são: variedade de habilidades, identidade da tarefa, significado da tarefa, inter-relacionamentos, autonomia e feedback (do próprio trabalho e extrínseco). A segunda dimensão são “estados psicológicos críticos” que se relaciona com a percepção da significância do trabalho, responsabilidade pelos resultados e conhecimento dos reais resultados do trabalho. A terceira dimensão são os “resultados pessoais e de trabalho” que envolve a satisfação de modo geral e a motivação para o trabalho de alta qualidade, assim como o absenteísmo e a baixa rotatividade.

Esses dois autores são considerados com precursores da abordagem científica da QVT e são largamente citados. No modelo de Walton, a QVT depende principalmente do equilíbrio entre trabalho e outras esferas da vida, do papel social da organização e da importância de se conciliar produtividade com QVT. Enquanto que no modelo de Hackman e Oldham, a QVT se

associa a motivação interna, satisfação no cargo e enriquecimento do cargo (FERREIRA, et.al; 2009).

O que se percebe na prática é que a QVT acabou sistematizando e enfatizando pesquisas e estudos sobre satisfação e motivação no trabalho (FERNANDES, 1996). Ou seja, ofereceu uma nova roupagem com argumentos mais condizentes com a realidade, porém utiliza como base as tradicionais teorias motivacionais. Fernandes (1996, p. 57), com base nas suas pesquisas, aponta que dos 30 fatores encontrados que se relacionam com QVT, aqueles que apresentam maior representatividade foram: “realização do trabalho, oportunidade de aprender, informação científica para realizar o trabalho, equipamentos para o trabalho, segurança no emprego e proporções justas na compensação”. Existem outros teóricos que abordam outras dimensões, no entanto, neste trabalho, daremos ênfase aos fatores aqui descritos, juntamente com os fatores abordados nas falas dos entrevistados.

Adota-se aqui a definição de qualidade de vida de Minayo, Hartz e Buss (2000, p. 8):

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

A compreensão desse fenômeno parte da ideia de considerar a subjetividade de cada um e não apenas os indicadores que poderiam determinar se uma pessoa possui ou não qualidade de vida é essencial. Pereira, Teixeira e Santos (2012) destacam que limitar os estudos a descrição de indicadores ajuda a realizar investigações em grandes grupos, porém, não considerar a subjetividade de cada ser humano no que diz respeito a analisar o quão boa é sua própria vida é perigoso e reduz o campo de compreensão. Aspectos como escolaridade, ausência dos sintomas das doenças, condições de moradia por si só, não são capazes de responder a questões tão complexas.

Existe uma outra corrente que é chamada de abordagem psicológica. Nela, acredita-se que os indicadores sociais e objetivos são insuficientes para mensuração direta da qualidade de vida. Dessa forma, busca-se indicadores de reações subjetivas do indivíduo a suas vivências, considerando assim, a percepção individual de quem está sendo avaliado. Assim, Pereira, Teixeira e Santos (2012, p. 242) destacam que a abordagem combinou múltiplos aspectos de seis dimensões de análise para suprir essa deficiência.

A primeira refere-se a objetivo-realização e se relaciona às questões entre o que se tem e o que se quer ter. Um segundo aspecto da teoria analisa o que os povos realmente consideram ser o seu ideal real de vida. Um terceiro tipo envolve a relação percebida entre as circunstâncias atuais e o que se espera se tornar. Um quarto tipo inclui a relação percebida entre qualidade de vida atual e a melhor qualidade de vida que já se teve no passado. Um quinto sugere que uma questão importante a ser analisada é o que é possuído por uma pessoa e pelo grupo de referência e uma sexta considera importante buscar esclarecer o quão bom é o ajuste da pessoa no ambiente em que se está inserido.

Os autores que criticam essa abordagem argumentam que o fato de considerar a qualidade de vida como um aspecto subjetivo da pessoa, acaba por desconsiderar o contexto ambiental envolvido (PEREIRA; TEIXEIRA; SANTOS, 2012).

Um outro tema nessa discussão tem ganhado espaço nos últimos tempos: o bem-estar subjetivo (BES). Nele, tem-se utilizado nomeações como: felicidade, satisfação, estado de espírito e afeto positivo, além de também ser considerada a avaliação subjetiva da qualidade de vida, buscando saber como as pessoas percebem suas vidas. Uma concepção que tem ganhado força entre os sociólogos é que a satisfação de vida que funciona com um indicador principal do bem-estar e é vista como complementar para a felicidade (GIACOMONI, 2004).

Dentre todos os fatores que avaliam a qualidade de vida, David e Bruno-Faria (2007, p. 432) destacam o trabalho como um dos mais marcantes, pois “é por meio dele que as pessoas conseguem impulsionar outros fatores como a educação, a cultura e o lazer; e, de um modo geral, o indivíduo passa a maior parte ativa de seu tempo trabalhando”. O investimento na valorização do potencial humano não é benefício apenas para a instituição que ganha mais produtividade e eficiência, mas também na saúde, satisfação e qualidade de vida do trabalhador (DAVID; BRUNO-FARIA, 2007). Assim, as organizações têm mostrado bastante interesse em avaliar a qualidade de vida do trabalhador pois o ambiente organizacional é um aspecto que influencia nesse construto de maneira significativa.

Em suma, a QVT tem sido abordada na maioria das vezes dentro das organizações no formato de programas que costumam ter como foco o “gerenciamento dos trabalhadores e com menor ênfase nas condições de trabalho e, principalmente, na organização do trabalho” (JACQUES, 2003, p. 102). Essa abordagem busca adaptar o indivíduo às situações estressoras do cotidiano. Por esta razão as ações preventivas e interventivas possuem como essência “o gerenciamento individual do estresse através de mudanças cognitivas e comportamentais e práticas de exercícios físicos e relaxamento” (JACQUES, 2003, p. 102).

Ademais, percebe-se que esse tipo de abordagem dá abertura para uma maior exploração do ser trabalhador, pois, aumentando a tolerância do mesmo às situações estressoras, é possível demandar cada vez mais desse funcionário. É importante que o psicólogo atuante no contexto

das organizações perceba a lógica inerente a essa relação: o interesse principal é a obtenção de lucro com o aumento da produtividade e não, necessariamente, a saúde do trabalhador.

3.2 Teorias sobre Motivação

A motivação no ambiente laboral pode influenciar na própria percepção que se tem da sua Qualidade de Vida no Trabalho diminuindo as chances de adoecimento e proporcionando maior satisfação e impactos positivos na QVT. Conhecer os fatores que motivam os funcionários é imprescindível para uma organização, pois assim ela será capaz de fornecer os aparatos necessários para manter seu funcionário motivado, tornando o ambiente laboral mais atraente, condições de trabalho menos estressoras e relações de trabalho mais saudáveis.

Gondim e Silva (2014, p. 173) comentam que:

A palavra ‘motivação’ é derivada do latim *motivus* e refere-se a ‘tudo aquilo que pode fazer mover’, ‘que causa ou determina alguma coisa’ ou ‘o fim ou razão de uma ação’. Desse modo, faz sentido dizer que uma teoria da motivação é uma teoria da ação.

Chiavenato (2003) afirma que toda a abordagem clássica da Administração se baseia na teoria do *homo economicus*, onde o comportamento humano é motivado exclusivamente por recompensas salariais e materiais do trabalho. Por volta de 1940, uma teoria se contrapôs a essa, a teoria de Elton Mayo e sua equipe a qual defende que “o ser humano é motivado, não por estímulos salariais e econômicos, mas por recompensas sociais e simbólicas” (CHIAVENATO, 2003, p. 116).

Dentre as dificuldades na investigação da QVT encontra-se a variedade das diferenças individuais, preferências, valores pessoais, grau de importância que cada trabalhador dá para suas necessidades. Para compreender a motivação, é interessante buscar nos autores clássicos, Maslow e Herzberg, que estudaram fatores ligados às necessidades humanas que refletem no desempenho e na autorrealização (FERNANDES, 1996). Do mesmo modo, é imprescindível que os fatores de motivação, de satisfação e QVT, sejam trabalhados de forma integrada. Dessa forma, compreende-se a QVT como um fator mais abrangente que engloba os fatores de satisfação, que por sua vez abarcam os fatores de motivação.

Maslow, em sua teoria, estabelece uma pirâmide onde hierarquiza as necessidades humanas, a qual denominou de Hierarquia dos Motivos Humanos. As necessidades são classificadas em fisiológicas, segurança, afiliação, autoestima e autorrealização, ilustradas no Quadro 2, sendo classificadas da mais forte e urgente para as mais fracas. A primeira, necessidade fisiológica, é a mais básica e essencial e a última é a mais fraca. Quando uma pessoa está em um certo nível de necessidade, o seu organismo se organiza para atendê-la, desse

modo sua percepção, memória e inteligência estão sensíveis aos gratificadores correspondentes à necessidade. Com a satisfação da mesma, a necessidade seguinte, que é a mais próxima na hierarquia domina o organismo. Porém, a anterior fica em um estado de latência, para caso ocorra alguma mudança no ambiental, ela reapareça (HESKETH, 1980).

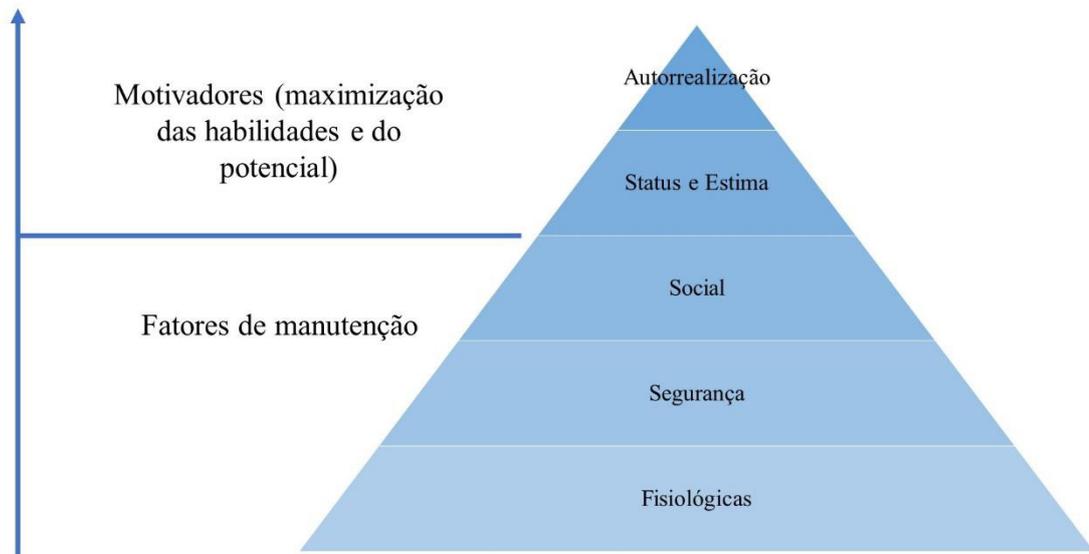
A necessidade mais elevada, que é a de autorrealização, não é considerada por Abraham Maslow como urgente pois a sua privação não produz reações de emergência como acontece com as necessidades dos níveis mais básicos. Trazendo essa reflexão para análise do nível organizacional, Hesketh (1980) assinala que as reclamações e insatisfações dos funcionários podem servir para mensurar a saúde organizacional, pois se elas forem de um nível baixo da pirâmide, provavelmente reflete um nível de vida baixo dentro da organização. Quando as reclamações são de níveis mais elevados, mais elevado o nível de vida do trabalhador e possivelmente mais desenvolvida é a organização. Conforme esse esquema, a melhoria das condições nas organizações leva ao aumento do nível das “reclamações”² e não ao fim. Pois sempre vai existir uma necessidade latente, e a satisfação completa não é possível.

Outro autor clássico sobre estudos da motivação é Frederick Herzberg. Para conceitua-la, ele faz a distinção entre fatores de manutenção e motivadores. Os fatores de manutenção são extrínsecos ao indivíduo e são referentes a condições de trabalho, salário, benefícios, segurança, política institucional, contexto. Enquanto que os fatores de motivação são intrínsecos ao indivíduo, assim, fatores como realização, reconhecimento, responsabilidade, desenvolvimento e ascensão, produzem o esforço próprio para a realização de tarefas (PILATTI, 2012).

Traçando um paralelo com a Teoria das Necessidades Humanas de Maslow, os fatores de manutenção podem relacionar-se com as necessidades de ordem inferior e os fatores motivadores com as necessidades de ordem superior (PILATTI, 2012). Esse quadro demonstra a interação das teorias desses dois autores evidenciando as relações entre ambas:

² Lê-se aqui reclamações como demonstrar suas frustrações em relação a uma insatisfação.

Quadro 1 – Esquema Clássico de Necessidades – Maslow/ Herzberg



Fonte: FERNANDES (1996)

Assim como na teoria de Maslow, na Teoria dos dois fatores de Herzberg a satisfação completa não pode ser alcançada. Ele faz uma diferenciação entre motivação e satisfação. A motivação é a propensão para ação em consequência de uma necessidade. Já a satisfação sacia a necessidade (PILATTI, 2012). Para exemplificar, podemos dizer que os benefícios oferecidos na carreira dos policiais podem satisfazer as necessidades do mesmo, o que é diferente de produzir motivação. Para Pilatti (2012), de acordo com a teoria de Herzberg, a percepção individual de satisfação produzida pelos benefícios desaparece com o passar do tempo. A satisfação no trabalho leva o indivíduo a fazer a opção de executar a tarefa, que ocorre através dos fatores motivadores. Para que a motivação ocorra, é preciso o enriquecimento do trabalho. Acontece a partir da incorporação de motivadores adicionais a tarefa, como por exemplo tornando-a mais desafiadora, ampla e com maior responsabilidade, só assim ela se torna mais recompensadora.

Assim, são necessários níveis satisfatórios de nenhuma insatisfação nos níveis da base para que seja possível surgir as necessidades dos fatores motivadores. O que quer dizer que para as necessidades que envolve os fatores motivacionais surjam, é necessário suprir as necessidades básicas (fatores de manutenção), que não produzem motivação, mas produzem satisfação. Não obstante, para mensurar a QVT utilizando como base a Teoria de Herzberg não deve-se cair na armadilha de engessar os conceitos apresentados por ele, pois o enriquecimento efetivo é medido pela percepção individual. A subjetividade de cada um que vai determinar o que é ou não enriquecimento do trabalho, logo, o que é QVT (PILATTI, 2012).

Como observou-se no início do capítulo com as teorias clássicas da Administração em contraposição das outras teorias aqui apresentadas, destacamos que muitos gestores ainda possuem a ideia de que as recompensas salariais e materiais são capazes de por si só manter o funcionário motivado. Quando se fala em QVT, também se pensa que o fator primordial é o salário, esquecendo de voltar a atenção para condições de trabalho, tipos de gestão, de liderança, clima organizacional e cultura organizacional. Isso acaba limitando o potencial motivador das empresas, dando margem a proliferação de doenças organizacionais, absenteísmo e baixa produtividade.

Psicólogos e estudiosos de diversas áreas citam os processos motivacionais como fatores muito importantes para explicar os comportamentos. Os mesmos têm se dedicado a estudar esse processo psicológico básico buscando uma compreensão do fenômeno. Muito se tem escrito sobre como a motivação afeta o trabalho. É comum ver gestores preocupados em como motivar seu pessoal a fim de obter melhores resultados em relação à produtividade, diminuindo o absenteísmo, o adoecimento, etc. (GONDIM; SILVA, 2014). Porém, os efeitos não estão relacionados apenas ao aspecto produtivo, mas também à geração de sentidos e motivos proporcionando assim, felicidade e satisfação em suas relações.

3.3 Motivação para o Serviço Público

A ação humana é multideterminada e contextual envolvendo aspectos biológicos, psicológicos, históricos, sociológicos e culturais. Falar sobre motivação no serviço público é diferente de falar de motivação no setor privado, mais à frente tentaremos ver se isso realmente se encontra de acordo, pois a realidade organizacional desses dois contextos se contrapõem (TAKAHASHI; LEMOS; SOUZA, 2015). Compreender como a motivação pode ser determinante para a prestação de um serviço é tão importante quanto compreender como a motivação influencia na percepção da qualidade de vida do trabalhador.

Chanlat (2002) argumenta que o serviço público possui um papel essencial em diversos setores, mesmo com o crescente movimento de privatizações. É muito comum ouvir no dia-a-dia da própria população que os funcionários públicos são preguiçosos, ineficientes, lentos e que não prestam em serviço eficiente. Esses rótulos muitas vezes correspondem com a realidade e essa baixa produtividade acaba gerando na população um sentimento de ineficiência do atendimento e de insatisfação quanto a execução do mesmo. Esse argumento é muito utilizado para defender a privatização de vários setores. Isso não afeta apenas o atendimento ao público, mas também os níveis de satisfação desse trabalhador.

A literatura que estuda os fatores que motivam a entrada no serviço público ou privado apresenta opiniões divergentes. Perry e Wise (1990), defendem que a motivação no setor público é uma combinação de atração ao funcionalismo, compromisso com valores públicos, compaixão e auto sacrifício. Concluem dos seus estudos que essas pessoas são mais propensas a entrar no serviço público pois seus valores e necessidades são compatíveis com esse tipo de serviço.

O quadro a baixo mostra a categorização feita por Perry e Wise (1990) para ilustrar os motivos para o ingresso no setor público:

Tabela 2 – Motivos para Ingresso no Serviço Público

Motivo	Característica
Racional	Participação no processo de formulação de políticas. Comprometimento com o programa público por identificação pessoal. Defesa de um interesse especial ou privado
Baseado em Normas	Desejo de servir ao interesse público. Lealdade ao dever e ao governo como um todo. Equidade social.
Afetivo	Comprometimento ao programa por meio de uma genuína convicção de sua importância social. Patriotismo.

Fonte: PERRY; WISE (1990)

Para os autores, o motivo racional diz respeito a ações de maximização do trabalho individual. Os motivos baseados em normas são atribuídos a ações que podem ter relação com o desejo de equidade social e desejo de servir ao interesse público, e os afetivos em respostas emocionais ao contexto social do servidor. Além desses três principais motivos, Perry (1996) destaca a socialização, a identificação profissional, política, demográfica, ideológica e individual como outros possíveis fatores para ingresso no serviço público.

Para outros autores, a escolha pelo serviço público nem sempre ocorre por motivos altruístas ou de identificação com os valores do setor. Levando em consideração a realidade brasileira com alto índice de desemprego, muitas pessoas escolhem essa área pois buscam estabilidade, visando os melhores salários. O fator monetário não deixa de ser um fator motivador, apesar de externo.

Além de salários atraentes, algumas instituições públicas utilizam gratificações monetárias que podem funcionar também como um fator motivador. Ela é muito comum com

professores, onde a qualificação proporciona um acréscimo no salário. Esse tipo de incentivo também estimula o comprometimento e aumento da eficiência e eficácia do serviço prestado. Essas recompensas extrínsecas não anulam as recompensas intrínsecas, como por exemplo o sentimento de realização, que funcionam como base da motivação (CREWSON, 1997).

Entende-se que a motivação para o trabalho, possui uma forte ligação com a percepção da qualidade de vida do trabalhador, visto que os fatores que motivam os indivíduos a permanecerem no exercício de uma determinada função podem ter impactos significativos na sua saúde e bem-estar. Enquanto uns enxergam o trabalho como algo penoso, outros consideram-no como uma atividade agregadora de sentido, de identidade e fonte de crescimento pessoal. Assim, destacamos a importância tanto dos motivadores internos quanto dos externos para alcançar a satisfação no trabalho. É importante destacar que os motivadores não se constituem em algo estático e que uma vez alcançando a satisfação, para sempre ela vai permanecer. As motivações mudam o que faz com que motivar os funcionários seja realmente um desafio.

Nesse trabalho, buscaremos investigar a avaliação feita pelos policiais sobre sua QVT, analisando os fatores motivadores e desmotivadores de sua prática, além de suas percepções sobre as condições de trabalho.

4 O OFÍCIO DA POLÍCIA MILITAR

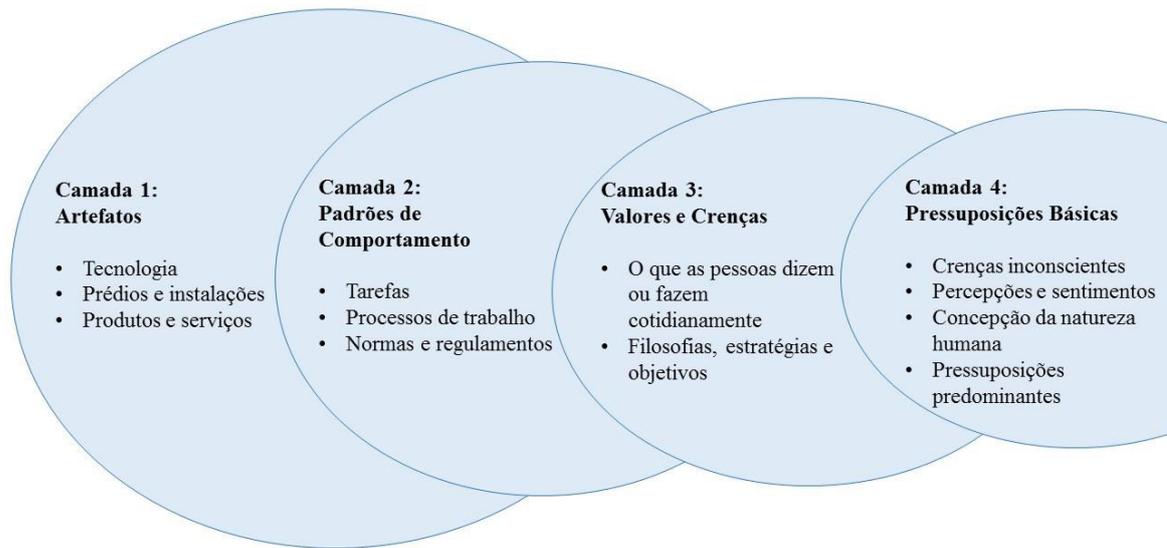
Falar do trabalho do policial se constitui em um desafio frente a carga de significados que a sociedade imprime a essa profissão. Todas as profissões possuem características específicas, a profissão do policial possui muitas peculiaridades que relacionadas ao contexto social, político e econômico do Brasil, podem ter várias implicações em como o trabalhador percebe sua QVT, motivação e a própria satisfação no trabalho.

[...] a atividade policial é exercida por um grupo social específico, que compartilha um sentimento de pertencimento e identificação com sua atividade, partilhando ideias, valores e crenças comuns baseados numa concepção do que é ser policial. Considera-se, ainda, a polícia como uma “profissão” pelos conhecimentos produzidos por este grupo ocupacional sobre o trabalho policial – o conjunto de atividades atribuídas pelo Estado à organização policial para a aplicação da lei e a manutenção da ordem pública –, como também os meios utilizados por este grupo ocupacional para validar o trabalho da polícia como “profissão”. (PONCIONI, 2003, p. 69).

Esse compartilhamento de ideias, valores e crenças contribui para que se fortaleçam os laços entre eles e a organização. Chiavenato (2004), quando fala de cultura organizacional, a define como características que cada organização apresenta, sejam elas físicas ou concretas, visíveis ou mensuráveis. Pois cada organização possui o seu modo de ser, estilo de vida, mentalidade, presença. É esse conjunto de características, a cultura organizacional, que imprimi personalidade a cada organização. Sendo assim, a cultura organizacional não pode ser percebida em si mesma, ela é observada por meio de seus efeitos e consequências. Ela é comparada a um *iceberg* por Chiavenato (2004), na parte que fica acima do nível da água seriam os aspectos visíveis e superficiais, que são decorrências físicas e concretas da cultura. Na parte submersa, estão os aspectos invisíveis e profundos, que são mais difíceis de perceber, decorrentes de aspectos psicológicos e sociológicos da cultura. Este autor, aborda o tema levando em consideração que “a cultura organizacional apresenta várias camadas com diferentes níveis de profundidade e arraigamento. Para se conhecer a cultura de uma organização, torna-se necessário conhecê-la em todos os níveis.” (CHIAVENATO, 2004, p. 122).

No caso da polícia, ela acaba influenciando em diversos âmbitos da vida dos policiais, não só por ser de dedicação exclusiva e eles precisarem ficar à disposição do Estado durante 24 horas por dia, mas também porque o regimento interno exige que os funcionários comportem-se de forma específica. Devido ao risco da profissão, mesmo fora do ambiente de trabalho, a rotina dos policiais não é a mesma de um cidadão comum. Nas considerações de Chiavenato (2004) sobre as camadas da CO, estes aspectos aqui identificados dizem respeito a “Padrões de Comportamento”, sendo um aspecto visível da CO desta organização.

Quadro 2 – As Diversas Camadas da Cultura Organizacional



Fonte: CHIAVENATO (2004, p. 123)

Quando Pascale (1985) sistematiza o processo de seleção, faz menção a essa etapa como momento crucial para atrair os candidatos “certos”, que compactuem com os valores e crenças da Organização. Ele defende que etapa deve ser bem sistematizada, sugerindo a utilização de procedimentos padronizados para que seja possível identificar traços específicos que atendam aos interesses organizacionais.

Para entrar na PM é pela via do concurso público, e os que motivos que levam ao ingresso na carreira militar podem ser muitos, inclusive a identificação com a atividade a ser desenvolvida. Nesse trabalho, investigaremos mais à frente os principais fatores motivacionais.

A Constituição de 1988, Art. 144, relata sobre a segurança pública nacional. À Polícia Militar, é dado o dever do policiamento ostensivo visando a preservação da ordem pública.

A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos: I – polícia federal; II – polícia rodoviária federal; III – polícia rodoviária federal; IV – polícias civis; V – polícias militares e corpos de bombeiros militares. § 5º - às polícias militares cabem a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública; aos corpos de bombeiros militares, além das atribuições definidas em Lei, incumbe a execução da atividade de defesa civil (BRASIL, 2011, p. 59)

A premissa da atividade da PM é a prevenção de crimes, sendo que a repressão ocorre de forma secundária. Atuando também com mediadora de conflitos, na captura de infratores e controle de tumultos. Outra característica da PM é a hierarquização, a divisão ocorre da seguinte maneira: oficiais (tenentes, capitães, majores, tenentes-coronéis e coronéis), praças especiais

(cadetes e aspirantes a oficiais) e praças (soldados, cabos, sargentos e subtenentes). O quadro abaixo demonstra como os círculos hierárquicos se distribuem:

Tabela 3 - Círculos Hierárquicos da PMMA.

Círculo de Oficiais	Círculo de Oficiais Superiores	Coronel Tenente – Coronel Major
	Círculo de Oficiais Intermediários	Capitão
	Círculo de Oficiais Subalternos	Primeiro – Tenente Segundo – Tenente
Círculo de Praças Especiais	Frequentam o Círculo de Oficiais Subalternos	Aspirante - a - Oficial
	Excepcionalmente ou em reuniões sociais, têm acesso ao Círculo de Oficiais	Cadete
Círculo de Praças	Círculo de Subtenentes e Sargentos	Subtenente Primeiro - Sargento Segundo - Sargento Terceiro – Sargento
	Círculo de Cabos e Soldados	Cabos e Soldados
	Excepcionalmente ou em reuniões, têm acesso ao Círculo de Subtenentes e Sargentos	Aluno de Cursos de Formação de Sargentos
	Frequentam o Círculo de Cabos e Soldados	Aluno do Curso de Formação de Cabos e Soldados

Fonte: MARANHÃO (2010, p. 176)

A segmentação entre os membros de uma mesma classe pode causar um distanciamento entre os níveis hierárquicos. No Estatuto dos PMMA, Art. 49, refere-se a essa divisão de maneira a evitar que excessos ocorram: “A subordinação não afeta, de modo algum, a dignidade pessoal do militar e decorre, exclusivamente, da estrutura hierárquica da Polícia Militar” (MARANHÃO, 2010, p. 14).

Este mesmo estatuto, também regulamenta quais serão os critérios avaliados para promoção dos funcionários:

Art. 78 - As promoções serão efetuadas pelos critérios de antiguidade e merecimento ou, ainda, por bravura e “post-mortem”, mediante ato do Governador do Estado, para oficiais e do gerente de Estado de Segurança Pública, para Praças. (MARANHÃO, 2010, p. 21).

Compreende-se aqui, como fundamental a discriminação de critérios objetivos para a promoção, visto que, a promoção por merecimento constitui-se em fator subjetivo para mensurá-lo.

É nessa medida, portanto, que se investigou como os policiais inseridos nessa cultura organizacional percebem e avaliam sua QVT.

5 METODOLOGIA

A pesquisa busca uma aproximação com a realidade a ser estudada (SILVEIRA; CÓRDOVA, 2009). Dessa forma, esta pesquisa monográfica foi do tipo exploratória, esse tipo de pesquisa proporciona maior familiaridade com o problema, com o objetivo de torná-lo mais claro ou construir hipóteses (SILVEIRA; CÓRDOVA, 2009). Tratou-se de um estudo de caso de natureza qualitativa, tendo como intenção “conhecer em profundidade o como e o porquê de uma determinada situação que se supõe ser única em muitos aspectos, procurando descobrir o que há nela de mais essencial e característico” (SILVEIRA; CÓRDOVA, 2009, p. 39).

5.1 Participantes

A amostra consistiu-se de 8 policiais do 8º Batalhão de Polícia Militar do Estado do Maranhão, do sexo masculino e feminino. Esses policiais efetuam serviço de caráter operacional ou administrativo, envolvendo praças e oficiais do referido batalhão, com o objetivo de tornar a amostra a mais heterogênea possível. A escolha por esse público-alvo se deu devido às peculiaridades do trabalho policial nas capitais.

Contou-se com 8 participantes, sendo 4 policiais operacionais e 4 do administrativo. Dentre eles, 6 (seis) eram do sexo masculino e 2 (dois) do sexo feminino. Para facilitar a fluidez do texto e a apresentação dos dados, utilizar-se-á as siglas E.1, E.2, E.3, E.4, E.5, E.6, E.7 e E.8 para substituir Entrevistado 1, entrevistado 2, entrevistado 3, entrevistado 4, entrevistado 5, entrevistado 6, entrevistado 7 e entrevistado 8, respectivamente.

Tabela 4 – Descrição dos Participantes da Pesquisa

Participantes	Sexo	Cargo	Escolaridade	Tempo de trabalho na PMMA	Idade
Entrevistado1	Masculino	Operacional	Ensino Médio	Até 1 ano	31 a 35 anos
Entrevistado2			Ensino Médio	Até 1 ano	18 a 25 anos
Entrevistado3			Superior Incompleto	1 a 3 anos	18 a 25 anos
Entrevistado4			Superior Incompleto	1 a 3 anos	18 a 25 anos
Entrevistado5		Administrativo	Ensino Médio	26 a 30 anos	46 a 50 anos

Entrevistado6			Superior Incompleto	11 a 15 anos	36 a 40 anos
Entrevistado7	Feminino		Superior Completo	1 a 3 anos	26 a 30 anos
Entrevistado8			Superior Completo	4 a 10 anos	26 a 30 anos

5.2 Instrumentos

Para coleta de dados, utilizou-se os seguintes instrumentos:

- 1) Questionário sócio-demográfico construído especialmente para o estudo com a finalidade de obter dados relevantes, tais como: sexo, idade, tempo de serviço e ocupação (atividade administrativa ou operacional). Esse questionário de caracterização da amostra consta no APÊNDICE B.
- 2) Roteiro de entrevista semiestruturada, para avaliação das percepções acerca do conceito de qualidade de vida no trabalho e questões relacionadas à motivação. O roteiro da entrevista está destacado no APÊNDICE C.

5.3 Procedimento de Coleta de Dados

Antes da coleta de dados se iniciar, foi necessário entrar em contato com a assistência do Comandante Geral da Instituição Polícia Militar, solicitando a autorização para realizar a pesquisa dentro do 8º Batalhão de Polícia Militar do Maranhão. Com a devida autorização, o passo seguinte foi contatar o Comandante do 8º Batalhão, explicando os objetivos da pesquisa, da mesma forma que foi feito com o Comandante Geral. Com essas duas liberações, o Comandante do 8º Batalhão encaminhou o ofício para um setor que tem função de Departamento Pessoal do Batalhão para auxiliar com as entrevistas.

A escolha dos participantes ocorreu seguindo o critério de que metade da amostra deveria ser composta de policiais operacionais e a outra metade seria de policiais administrativos. Optou-se por essa diferenciação devido o tipo de atividade desenvolvida por essas duas categorias. Esse critério foi informado à pessoa que o Comandante do 8º Batalhão designou para auxílio. Chamaremos aqui essa pessoa de Entrevistado 5, pois, posteriormente, o mesmo se voluntariou para participar da pesquisa. Na ocasião da escolha de quem seriam os primeiros entrevistados, escolheu-se de forma aleatória quem estava saindo de serviço naquele dia.

Na primeira etapa da entrevista, foi solicitado que os participantes respondessem a um questionário socioeconômico (APÊNDICE B). A segunda etapa constituiu-se de uma entrevista

semiestruturada (APÊNDICE C) que foi gravada para posteriormente ser transcrita. No entanto, dois entrevistados do serviço operacional não aceitaram que a gravação ocorresse. Embora tivessem sido informados os preceitos éticos da pesquisa e apresentado o TCLE (APÊNDICE A), os mesmos revelaram sentirem-se inseguros e terem receio de um comprometimento futuro.

Devido a isso, durante a entrevista foi tomado nota dos principais pontos abordados durante as duas entrevistas e logo em seguida, ocorreu a transcrição, com o objetivo de evitar que detalhes importantes fossem perdidos.

5.4 Procedimento de Análise dos Dados

A técnica utilizada para a análise dos dados foi a Análise de Conteúdo. Para Bardin (1979), a Análise de Conteúdo se constitui em um conjunto de técnicas para analisar as comunicações que visa obter através de procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores, quantitativos ou não, que viabilizem a realização de inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção dessas mensagens. Partindo da descrição de conteúdos da comunicação, a utilização de inferências pode contribuir de maneira significativa para alcançar aspectos que vão além da mensagem dita.

Assim, Minayo (2007) conclui que a utilização dessa técnica possibilita a descoberta do que está por trás dos conteúdos manifestos, do que foi dito, indo além das aparências do que está sendo comunicado. Trabalharemos aqui com a compreensão dos significados no contexto da fala ultrapassando a mera descrição buscando uma compreensão mais profunda dos fenômenos.

Para este trabalho, foi utilizado a análise temática em que o conceito principal é o tema. Consiste em descobrir núcleos de sentido em que a presença pode significar alguma coisa para o objetivo trabalhado (MINAYO, 2007). Os procedimentos metodológicos adotados para efetuar as análises ocorreram de acordo com a sistematização proposta por Minayo (2007), onde ela sugere que após a transcrição do conteúdo a ser analisado ocorra: (a) decomposição do material em partes; (b) distribuição das partes em categorias; (c) realizar uma descrição do resultado da categorização (mostrando o que foi encontrado na análise; (d) realização de inferências dos resultados; (e) interpretação dos resultados com base na fundamentação teórica utilizada.

6 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Após a realização das entrevistas, os dados foram agrupados em categorias e subcategorias que ficaram divididos assim:

- 1) Percepções sobre a QVT – Esse aspecto contempla o que os policiais entendem por ter QVT e o que dificulta a obtenção da mesma, além de atividades realizadas fora do ambiente de trabalho que proporcionam qualidade de vida.
- 2) Fatores de motivação – Essa categoria engloba fatores motivadores que levaram os entrevistados a optarem pela carreira policial, o que é mais motivador no seu dia-a-dia de trabalho e suas percepções acerca de sua motivação no geral para realização de suas tarefas no trabalho.
- 3) Fatores de desmotivação – Agrupou-se aqui o que foi considerado como desmotivador na rotina de trabalho e situações que foram consideradas como menos motivadoras.

6.1 Percepções sobre a QVT

6.1.1 Compreensão sobre o significado de QVT

Dentro dessa subcategoria objetivou-se analisar a compreensão dos policiais acerca do que significa QVT. Quando questionados sobre o significado de QVT, majoritariamente esse conceito é atrelado à ideia de estrutura física da instituição, materiais de trabalho, mínimo de conforto para realizar tarefas, carga horária adequada, remuneração justa e bons relacionamentos interpessoais.

Significa ter uma estrutura mínima para trabalhar, como por exemplo ter boas viaturas. Ter equipamentos e segurança adequados, armamento, colete. Isso para ajudar na nossa segurança. (E.1).

É ter uma base, uma estrutura para trabalhar. A viatura, um apoio, colete, armamento, munição. Também é ser bem tratado. Se sentir bem-vindo. Quando os mais antigos dizem que podemos contar com eles, isso é muito importante. Acho que isso é qualidade de vida. (E.2).

É ter condições de trabalhar sem ter que deprender um esforço além do que seria o normal. Tem que ter condições, tem que ter aparelhos bons, pessoas bem instruídas para trabalhar ao seu lado, ‘pra’ comandar você também, ‘pra’ dar as informações. Todo esse aparato, como se fosse uma empresa mesmo, apesar de ser uma instituição pública tinha que ter todo aquele aparato tecnológico e pessoal que seria de uma empresa privada. (E.3).

Nas falas dos E.1, E.2 e E.3, que realizam atividades operacionais, é possível perceber que suas percepções sobre QVT envolvem principalmente o ambiente físico e equipamentos de trabalho.

O E.3, ao enfatizar a necessidade do “aparato tecnológico e pessoal” na instituição pública, não consegue relacionar essa organização como sinônimo de empresa. Isso pode ocorrer devido uma ideia de precariedade que é muito relacionada ao serviço público e também dando indícios que ele relaciona aparato tecnológico e pessoas bem capacitadas à instituição privada.

Alves (2010), destaca que o conceito de QVT pode estar muito relacionado ao construto satisfação, motivação, saúde e segurança no trabalho. Quando fazem a associação da QVT com a necessidade de equipamentos de trabalho adequados, esses profissionais fazem uma relação da QVT com sua própria segurança. O risco inerente a essa categoria de servidores públicos, não ocorre por acidente, mas faz parte da estrutura laboral do mesmo. Existe a consciência do perigo a que estão expostos, e devido a isso, ficam em constante estado de alerta, mesmo quando estão de folga.

Em pesquisa realizada no Estado do Rio de Janeiro, analisando e comparando a vitimização e riscos percebidos por policiais militares e civis no exercício da profissão, dentro e fora do ambiente de trabalho, a percepção de riscos é quase totalizante. E essa percepção abrangeu as duas polícias, civil e militar, tanto do serviço operacional, quanto no administrativo (MINAYO; SOUZA; CONSTANTINO, 2007).

Nessa monografia, realizamos entrevista com operacionais e administrativos devido a diferença da atividade desenvolvida no dia-a-dia. No entanto a percepção de risco constante, aparece nos policiais que realizam tanto a atividade-fim quanto a atividade-meio. Esse dado compareceu tanto na pesquisa feita no Rio de Janeiro com as duas polícias, quanto nesta pesquisa feita em São Luís. Isso porque, apesar de alguém estar exercendo uma atividade considerada como atividade-meio, esse caráter pode mudar de forma repentina por ordem hierárquica ou por demanda de segurança para a atividade-fim da polícia, que é operacional. Aliado ao fato de que o status policial tem maior associação pela sociedade à atividade-fim, então a compreensão que a sociedade possui (MINAYO; SOUZA; CONSTANTINO, 2007).

Teve muita coisa que eu tive que deixar de fazer por uma questão de segurança mesmo. E também porque eu fiquei com receio. Tem determinados lugares que eu não ando mais. Porque é diferente, mesmo a gente do lado de fora, a gente continua sendo policial. Mesmo a gente não parecendo policial, a gente é. (E.8).

Essas questões acabam aproximando muito as experiências dos trabalhadores do operacional e do administrativo, pois ambos carregam o status de policial, independente da atividade que desenvolvam na sua rotina.

Qualidade de vida é a gente está motivado tanto com a profissão quanto com a remuneração, com o ambiente de trabalho. É você estar motivado todos os dias pelo conjunto de fatores que podem proporcionar que a gente se sinta cada dia mais motivado a realizar a nossa profissão. (E.4).

Um ambiente saudável ‘né’? Aqui, para nós, nós estamos quase atingindo essa meta. Nós estamos trabalhando aqui no nosso ambiente... aqui nós temos bons auxiliares. Não sei nem te responder isso aí. Porque além disso aqui, a qualidade de vida eu vejo muito depois que eu saio daqui também. Praticar um esporte, fazer uma atividade física e tal. Aqui no trabalho ta tudo tranquilo. (E.5).

[...] Qualidade de Vida no Trabalho é estar num ambiente agradável, com estrutura que proporcione conforto com um trabalho que não seja estressante e com pessoas agradáveis. Não tenho mais o que te acrescentar. (E.6).

Quando a E.7 foi interrogada sobre a mesma questão, pelo fato de ser mulher e encontrar-se grávida, destacou a importância de ter sido retirada do serviço operacional para o administrativo.

É basicamente ter uma estrutura organizacional boa, ‘né’! Um ambiente físico também bom. Aqui a gente tem isso, graças a Deus. Por exemplo, eu engravidei e mulher grávida não pode fazer trabalho de rua. Eles retiram logo da rua e trazem para o ambiente administrativo, para o ambiente interno. (E.7).

No relato da E.8, percebemos que a percepção de QVT para a entrevistada envolve a possibilidade de expressão de ideias e valorização:

‘Pra’ mim, a qualidade de vida no trabalho é eu me sentir motivada ‘pra’ trabalhar, é eu me sentir bem no ambiente de trabalho com as pessoas que eu trabalho. É eu poder expressar as minhas opiniões, é eu poder expressar as minhas ideias e ser valorizada também. Porque, graças a Deus, atualmente, os nossos comandantes aqui do 8º Batalhão eles são muito flexíveis. Mas eu já trabalhei com comandantes que independente do nosso grau de escolaridade a gente era só soldado. Tipo, a base da base, então tem muitas pessoas que tem a ideia retrógrada de que o soldado ele não tem conhecimento nenhum e que os outros que vem na frente hierarquicamente é que estão mais aptos, digamos assim. Quer destratar, não deixa de ser um abuso de autoridade e um assédio moral. Esse tipo de coisa é muito complicado de se trabalhar, de não se sentir bem no ambiente que se trabalha. Então para mim, a qualidade de vida no trabalho é isso, você poder ter um ambiente de trabalho saudável, você poder trabalhar de modo que isso não fique desgastante demais, não fique sugado. (E.8).

As relações interpessoais dentro da corporação militar são fortemente marcadas pela hierarquia e disciplina, que são os pilares da organização institucional do militarismo. No Regulamento Disciplinar do Exército, por exemplo, são especificadas as transgressões disciplinares, assim como normas, punições, recursos e recompensas a que os militares estão submetidos. No 4º artigo, que se trata da “disciplina consciente”, no primeiro parágrafo fica estabelecido que é “dever” do superior tratar os subordinados em geral com interesse e bondade.

Enquanto que o subordinado é “obrigado” a dar provas de respeito e deferência para seus superiores hierárquicos (BRASIL, 2002).

É importante ressaltar o contexto que a pesquisa aconteceu. A escolha dos participantes foi inteiramente sugerida pelo próprio comando da polícia, e um pedido de um superior hierárquico dentro da PM não é apenas um pedido, mas uma ordem. Mesmo com a leitura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para todos os participantes, o que soou para eles foi uma ordem para participarem. Evidenciando ainda mais a questão da hierarquia característica do militarismo. A amostra ter sido escolhida dessa forma também implica na possibilidade de contaminação da mesma. No entanto, o critério de escolha dos policiais operacionais foi aleatório seguindo o critério de saída do turno. Enquanto que os policiais do administrativo não ficou claro o critério utilizado. Mesmo assim, obteve-se dados relevantes dos dois seguimentos.

6.1.2 Dificuldades para obtenção de QVT

Sobre os principais fatores destacados pelos entrevistados como fatores que dificultam a obtenção da qualidade de vida no trabalho, os mais citados envolvem a perda de sono no serviço operacional. A escala do serviço operacional é de 12 (doze) horas e foi recorrente as dificuldades causadas por acreditarem que o tempo de descanso é insuficiente. Percebe-se, dessa forma, que as dificuldades enfrentadas pelos policiais operacionais se diferem das dificuldades enfrentadas no serviço administrativo, uma vez que estas categorias possuem uma jornada de trabalho, ambiente e tipo de serviço diferenciados:

[...] nós aqui na polícia militar a gente trabalha em QTU, que são 12 horas. Você folga 24 e depois trabalha mais 12 horas e folga 48. Se na passagem de serviço tu já está deslocando ‘pro’ quartel ‘pra’ entregar viatura, entregar o equipamento, se você pegar um flagrante na saída de serviço, aí você vai ‘pra’ DP, conduzir e tudo, tu vai ficar lá esperando a fila do flagrante, tu pode sair de lá meia noite, duas horas da manhã e essas horas não vão ser compensadas depois. Dificilmente. Depende do bom senso do comandante, mas as vezes o comandante diz que é ‘AZM’, azar militar. Tipo, tu pegou o flagrante mas aí você não vai ser compensado depois. Então isso desmotiva bastante, porque pense, tu está saindo de serviço, depois de passar 12 horas dentro de uma viatura, é complicado. (E.8).

Nós perdemos muito sono, isso prejudica muito minha QVT. Eu trabalho de noite e só largo do serviço agora, então é muito cansativo. (E.1).

É a jornada de trabalho. ‘pra’ quem trabalha no serviço como o nosso que é estressante. Em um momento pode estar às mil maravilhas e em dois segundos a situação muda completamente de figura. Então você tem picos de emoções, picos de situações. Então num trabalho que você tem toda essa diferença de situações, você deveria ter uma carga horária menor e uma folga maior. Que é ‘pra’ você descansar física e psicologicamente. (E.3).

Prejudicando, no momento aqui, nada. No administrativo não tem esse fator que me prejudique, na rua é outra coisa porque a gente precisa dos instrumentos de trabalho como os coletes, a própria farda que é pesada. Isso ‘pra’ mim era complicado, porque como era peso, a coluna acaba sendo prejudicada. Também ficar muito tempo sentada dentro de viatura. Só que é o trabalho que nós escolhemos, ‘né’? Então tem os seus pontos positivos e negativos como qualquer outro tipo de serviço. (E.7).

O E.5 ocupa um cargo de chefia e antes de trabalhar no serviço administrativo, trabalhou no operacional. A carga horária do serviço administrativo é diferente do serviço operacional. Essa diferença também foi colocada como uma vantagem de ter saído do serviço operacional:

Atualmente a escala de serviço que deu uma melhoria, ela é puxada, ela maltrata. Porque tem muito serviço noturno, escala de 12 horas. Como eu ‘tô’ um pouco afastado da rua ‘né’, aí já melhora. Porque toda noite eu ‘tô’ em casa, praticamente. O sono melhorou, então já melhora a vida do cidadão (E.5).

O trabalho em turnos fixos não é exclusividade desse segmento de trabalhadores, sendo comum em outras profissões. Porém, esse regime de trabalho aliado a outros fatores de risco pode se transformar em uma “bomba relógio”. Algumas doenças como problemas respiratórios, cardiovasculares, metabólicos e psiquiátricos são relacionadas diretamente a atividade policial (BERNARDO, 2015). Aliado ao regime de plantão com todo o estresse inerente à atividade policial, grande é o impacto que essas questões podem ter na vida dos sujeitos podendo influenciar inclusive nas suas relações durante o dia com a família, estudo e lazer (PANDI-PERUMAL, 2006). Outro fator que pode acentuar o desgaste físico dos policiais é a realização de atividades extras fora do trabalho, os “bicos”, que têm por objetivo a obtenção de uma renda extra. No entanto, a realização dessas atividades não foi relatada pelos entrevistados.

O E.6, policial administrativo, ao ser entrevistado pediu em um dado momento para interromper a gravação e perguntou: “Tu vai entrevistar quais setores da polícia? Como tu dividiu isso?”. Foi explicado que parte da amostra era de policiais do administrativo e a outra operacional. Em seguida respondeu: “Ah tá, tu vai ver a bomba vindo lá do outro lado, pode continuar a gravação”. A percepção sobre as dificuldades para obtenção de QVT do pessoal administrativo possui um caráter diferente do operacional. As dificuldades desse segmento foram relacionadas à remuneração ou então a se sentirem “subutilizados” no setor que trabalham.

Poxa, eu estudei tanto, eu estudei tanto, passei tantas noites da minha vida fazendo relatório de estágio e tudo e no fim eu ‘tô’ trabalhando com uma coisa que não tem nada a ver e que, tipo assim, não me desafia intelectualmente. Tantos anos da minha vida na faculdade e eu ‘tô’ fazendo uma atividade tão simples, sendo que eu poderia estar produzindo bem mais. Isso me deixa meio chateada as vezes. (E.8).

A concepção dos policiais sobre o que significa QVT contempla aspectos fundamentais da temática. Eles conseguem perceber que existem vários aspectos a serem melhorados para garantir uma QVT mais saudável, diminuindo a sobrecarga física e psíquica, tendo seu lado positivo e negativo. Com essa identificação pode ser possível sugerir mudanças e tentar lutar por elas. Porém, existe uma grande dificuldade da PM, no âmbito nacional, para reivindicar melhorias. No artigo 42, 5º parágrafo da Constituição Federal, fica regulamentado a nível nacional a proibição para realização de greve:

Art. 42. São servidores militares federais os integrantes das Forças Armadas e servidores militares dos Estados, Territórios e Distrito Federal os integrantes de suas polícias militares e de seus corpos de bombeiros militares. [...]. 5º - Ao militar são proibidas a sindicalização e a greve. (BRASIL, 2011).

No Estatuto dos Policiais Militares do Maranhão, além da proibição da greve, também são proibidas manifestações relativo a questões salariais e outros, havendo punições claras e severas em caso de descumprimento da norma. Por esse motivo, existe uma defasagem salarial bem acentuada e uma dificuldade da classe para obter benefícios e melhorias devido a todo esse cenário de silenciamento (MARANHÃO, 2010).

6.1.3 Atividades fora do trabalho

Entre as atividades realizadas fora do ambiente de trabalho que proporcionam qualidade de vida, a atividade física foi a resposta mais frequente entre os participantes. Quatro entre os oito participantes declararam não se exercitarem por diversos motivos. A atividade física é importante não apenas para a profissão do policial, seja ele administrativo ou não.

A prática esportiva ou de exercício de forma regular aumenta o rendimento físico das pessoas, fato que está relacionado a melhoria da eficiência funcional do organismo. É chamado de aptidão física essa eficiência do corpo, sendo considerada como um indicador importante para o desempenho das atividades diárias do trabalhador. A aptidão física é a capacidade de realizar atividades físicas e dependendo de características adquiridas e/ou inatas, podendo se apresentar de duas formas: aptidão física relacionada às habilidades esportivas e, aptidão física relacionada à saúde – AFRS (BOLDORI, 2001).

A AFRS é a capacidade de realizar atividades diárias com vigor, evidenciando características que estão relacionadas, por pesquisas recentes, a um baixo risco de desenvolvimento prematuro de doenças hipocinéticas, que são aquelas causadas ou agravadas pela insuficiência de atividades físicas, sendo que são muito comuns devido aos maus hábitos modernos (PATE, 1988).

Quando indagados sobre as atividades feitas fora do ambiente laboral que proporcionam qualidade de vida, obteve-se os seguintes relatos dos participantes:

Praticar atividade física, uma academia. Também gosto de ir na praia, no cinema ou então barzinho também. (E.1).

Devido à idade, 'né'! Eu 'tô' tendo acompanhamento de um instrutor, um educador físico 3 vezes na semana. Faço treinamento funcional, pratico esporte. Eu sou adepto do futebol, eu jogo 3 vezes por semana ou mais. Além da educação física 3 vezes por semana regularmente na segunda, quarta e sexta eu 'tô' lá de noite tentando melhorar um pouco. Porque apareceu pressão, mas isso aí é um pouco genético da família. E cuidar 'né', porque a idade está chegando, 48 anos não é pouco não, é agora próxima semana [risos]. (E.5).

Atividades físicas, atualmente eu estou me declarando fitness [risos]. Estou tentando pelo menos, estou me esforçando. Também na igreja, eu gosto de fazer coisa na igreja, sou professora da Escola de Líderes, sou do Ministério de Louvor, digo que toco [risos], enfim... não toco muito bem não, mas tô lá [risos], 'tô' tentando, é isso. São pequenas coisas que trazem prazer e que melhoram o meu interior, digamos assim. (E.8).

Eu pratico atividades físicas, eu gosto de correr. Vez ou outra eu viajo, até para fugir da rotina. Porque desvia a atenção do serviço... despreocupa um pouco mais. Apesar da gente viver o tempo todo atento, com aquela aflição. Isso ajuda a distrair. (E.4).

No 8º Batalhão de Polícia, dois dias da semana são reservados para a realização de educação física. Alguns dos entrevistados relataram participar ativamente dessas atividades, acreditando que elas contribuem para obtenção da QVT.

A E.8 relatou acreditar que a sua participação nas atividades da igreja contribui para melhoria de sua qualidade de vida. Os E.2 e E.7 também citaram práticas religiosas seguindo esse mesmo critério.

Silva (2008), relata os ganhos que se pode ter com a aproximação da religião e/ou espiritualidade com o ambiente organizacional. Para ele, essa é uma oportunidade de oferecer ao trabalhador uma ferramenta a mais para enfrentar do sofrimento, individual ou coletivo. Essa aproximação pode auxiliar com a obtenção de sentido à vida organizacional, individual e também social, sendo insuficiente focar apenas na satisfação dos aspectos físicos, emocionais ou mentais. Levando em consideração que o homem é constituído de vários aspectos, o lado religioso não pode ser ignorado, mesmo no ambiente de trabalho.

Proporcionar relacionamentos mais próximos, ter claro o sentimento de pertencimento à organização e à comunidade bem como o significado do trabalho podem representar grandes contribuições para a melhoria não só da qualidade de vida do trabalhador mas também para a organização e para a sociedade, isso porque a ênfase não seria dada apenas à satisfação pessoal, à satisfação física, emocional e mental, mas sim, à consciência de fazer diferença, de ligar-se com o outro, de realizar uma atividade significativa para

si e para o outro, seja ele organização ou sociedade envolvente. (SILVA, 2008, p. 777).

A atividade física também pode ser uma alternativa para minimizar os efeitos da perda do sono, relatado no tópico anterior como fator que dificulta a obtenção da QVT. Ela contribui para melhorar a qualidade e a eficácia do sono, além de melhorar o nível de alerta durante o período de vigília (PANDI-PERUMAL, 2006). O E.5, que foi o entrevistado que relatou a prática mais frequente de atividade física, falou sobre a melhora do seu sono, mas relacionando-o a escala de trabalho e não falando diretamente sobre a atividade física.

O E.4 destacou a importância das atividades físicas e outras atividades realizadas fora do ambiente de trabalho. A integração com a família e amigos se constitui em fator preponderante para evitar adoecimento, visto que a atividade policial pode acarretar uma série de patologias, inclusive a Síndrome de *Burnout*, patologia relacionada ao trabalho:

No momento agora eu só estou estudando. Que é algo que eu busco ‘pra’ mim mesmo, acho que é uma coisa que me alegra e também me faz descansar mentalmente e também buscando algo melhor ‘pra’ minha vida. (E.3).

Eu gosto de ajudar as pessoas, tem grupos na minha igreja que fazem evangelismo nas escolas, hospitais, presídios e eu participo as vezes. Gosto de me sentir útil, me faz sentir que não sou só mais um. Sou uma pessoa que ajuda, que podem contar comigo. Ontem eu recebi uma carta de uma instituição dizendo que minha participação era importante. Se eu não me vejo útil, isso me deixa chateado. (E.2).

Para te ser sincera eu não estou praticando atividade física no momento, então o que vai me proporcionar qualidade de vida é minha alimentação, lazer. Sair com meu esposo, meus amigos, minha família, basicamente isso. Eu sou evangélica, eu não saio ‘pra’ ficar em noitada. Eu vou sair ‘pro’ shopping, ‘pro’ cinema, passear em um determinado lugar e voltar ‘pra’ casa a tempo de dormir bem ‘pra’ estar no serviço de manhã. (E.7).

Atividade física e estudar. Nesse momento eu estou me recuperando de um procedimento cirúrgico, prefiro não citar. Mas é momentâneo, logo eu voltarei. E eu voltei a estudar, estou fazendo faculdade, eu vi que perdi muito tempo. (E.6).

A exaustão pode causar uma queda na produtividade do trabalhador, mas não apenas isso. O processo de cronificação do estresse ocupacional pode se transformar em muitas patologias, e a questão do *Burnout*, que tem sido considerada uma questão importante da saúde pública, afeta a Qualidade de Vida do trabalhador, sua saúde física e mental. Dificilmente é diagnosticada no início, devido aos seus sintomas serem muito típicos da Era que vivemos. Batista (2010) afirma que o prolongamento do nível de tensão é o que marca o início do *Burnout*, sendo constituído por três dimensões: Exaustão Emocional, Despersonalização e Baixa Realização Profissional. Caracterizando cada uma da seguinte forma:

A Exaustão Emocional caracteriza-se pela falta de energia e sentimento de esgotamento de recursos com relação ao trabalho, tendo como maior causa o conflito pessoal nas relações e a sobrecarga. A Despersonalização se apresenta como um estado psíquico no qual prevalece a dissimulação afetiva, o distanciamento e uma forma de tratamento impessoal com a clientela, podendo apresentar sintomas como descomprometimento com os resultados, conduta voltada a si mesmo, alienação, ansiedade, irritabilidade e desmotivação. A Baixa Realização Profissional é caracterizada pela tendência do trabalhador a se autoavaliar de forma negativa. Ele se torna insatisfeito com seu desenvolvimento profissional e experimenta um declínio no sentimento de competência e êxito. (BATISTA, 2010, p. 504-505).

Essa síndrome pode acarretar ao trabalhador a incapacidade total para o trabalho, sendo um importante sua prevenção e diagnóstico precoce. Os trabalhadores da polícia estão submetidos constantemente a situações de estresse, no entanto o *Burnout* não é sinônimo de estresse. O prolongamento do estresse é que pode desencadear a síndrome, sendo que a atividade física, relacionamentos interpessoais, estudos, viagens e outras atividades também contribuem para a QVT. Não são apenas fatores dentro do trabalho que tem esse “poder de influência”. Nessa pesquisa, não foram evidenciados dados relacionados à esta síndrome.

O crescente interesse a questões relacionadas a trabalho e saúde/doença mental deu-se em virtude ao aumento de transtornos mentais associados a prática laboral. Dados da Organização Mundial da Saúde estimam que cerca de 30% dos trabalhadores em exercício da sua profissão são acometidos de transtornos mentais menores, enquanto que 5 a 10% de transtornos mentais graves (BRASIL, 2001).

6.2 Fatores de motivação

6.2.1 Motivação para escolha da carreira policial

Esse tópico vai englobar as motivações que levaram os policiais a escolherem a carreira policial. Sete dos participantes citaram a motivação financeira, alguns de forma isolada e outros de forma conjunta a outras questões como identificação pessoal, influencia familiar e de amigos:

Estabilidade financeira e por influência familiar. Eu tenho exemplos de policiais na minha família. (E.1).

Foi a minha família mesmo. ‘pra’ poder proporcionar um conforto, dar algo de melhor ‘pra’ minha família. A minha motivação é minha esposa e minha filha. (E.2)

Primeiramente foi a questão financeira e também a admiração pela profissão. Questão assim, de pesquisar mesmo, de achar bonito e tal quando ver na rua. Também de ver na televisão, reportagem, tudo a respeito da polícia. E também alguns colegas que entraram antes e eu vendo eles fardados, o trabalho que eles faziam. Isso me motivou muito a fazer o concurso também. (E.3).

Realização pessoal e estabilidade na carreira. Eu sempre tive admiração pela carreira militar. Sempre quis ingressar na carreira militar, entendeu? A polícia militar foi uma das oportunidades que apareceram e eu pude aproveitar. (E.4).

Não existe uma motivação em si, foi o concurso que eu passei na época, somente. Não foi uma coisa que eu me preparei 'pra' entrar na polícia, eu não estudei só 'pra' isso. Eu fiz vários concursos na época e o que eu consegui aprovação foi esse. (E.6).

Minha motivação foi mais a questão financeira. Porque eu já era formada mas ainda não tinha passado em um concurso me viabilizasse uma remuneração boa, 'né'? E também minha estabilidade, então foi financeira mesmo. (E.7).

Primeiro fator foi a remuneração, porque eu já tinha me formado e ainda não tinha encontrado campo de trabalho, aí precisa trabalhar 'né'? Foi mais por isso. (E.8).

Em pesquisa realizada com policiais militares do Paraná, encontra-se dados que corroboram os resultados aqui explicitados. Onde a maioria dos entrevistados, ingressou na carreira militar visando a estabilidade que o funcionalismo público proporciona. Outros destacaram que além da necessidade de emprego, a influência de pessoas próximas a eles foi importante para o ingresso na carreira (TAKAHASHI; LEMOS; SOUZA, 2015). Tanto na PM do Paraná, quanto na PM do Maranhão a escolha deu-se de maneira predominantemente racional e também por questões pessoais e de influência do meio.

O E.3 relata que além da motivação financeira, também foi influenciado por alguns colegas chegando ao ponto de admirar a profissão. O E.4 relatou que possui grande identificação com a carreira militar, tanto que tentou outros concursos militares, inclusive para ser fuzileiro naval. A identificação com a carreira foi relatada apenas por esse participante. No entanto, fatores de outra ordem influenciam para a permanência na instituição, motivações cívicas e altruístas. Apenas o E.5 não soube dizer qual foi sua motivação para entrar na polícia:

Bem, na verdade eu não sei assim, nem te dizer assim uma. Porque no tempo eu tinha... novinho... tinha 20, 18, 20 anos e tinha saído do Exército, então eu achei que tinha alguma coisa do exército com a polícia, então eu caí de cabeça. (E.5).

Apesar de dizer que não sabia o que lhe motivou, ele possui um histórico de ter adentrado bem jovem na carreira militar através do Exército, seguindo, posteriormente, carreira na Polícia Militar. O que pode dar indícios sobre uma possível aptidão pessoal para a atividade desenvolvida, ou então, apenas questão de oportunidade para se manter.

Segundo a Teoria de Maslow e sua categorização das necessidades humanas, a primeira necessidade a ser suprida é a necessidade fisiológica, a de subsistência. Logo, a questão salarial

e de estabilidade presente na fala dos participantes, condiz com os pressupostos da teoria, pois atende a necessidades consideradas como básicas do ser humano.

6.2.2 O que é mais motivador?

Para seguir uma profissão é necessário algo que viabilize a permanência nela. Nesse tópico abordaremos o que é mais motivador para os policiais. Ao serem indagados sobre o que é mais motivador no seu dia-a-dia de trabalho, os policiais operacionais relatam:

Quando a gente consegue prender algum meliante, também quando a gente consegue recuperar objetos que foram roubados e consegue entregar de volta para as pessoas. (E.1).

Primeiro é Deus e depois minha família. Eu tenho vontade de dar segurança 'pra' elas (esposa e filha). Eu fico pensando, eu tenho que ir trabalhar, tenho que trazer conforto 'pra' elas. (E.2).

É como eu falei antes, o reconhecimento. A melhor coisa que tem é você fazer uma coisa e alguém dar pelo menos um muito obrigado. O mais motivador é ter seu trabalho reconhecido. Esse reconhecimento acontece mais quando é um caso pessoal. Tipo, está tendo uma ocorrência e eu ajudo aquela pessoa. Então somente aquela pessoa fica agradecida. Ninguém que está em volta vai reconhecer o trabalho, vai achar bonito, vai achar que a gente está fazendo alguma coisa de bom. Achar que a gente faz não mais que a nossa obrigação. Então, 'pra' mim é isso! (E.3).

Quando a gente recebe um obrigado. Quando a gente percebe que o serviço que a gente está realizando está sendo observado e bem observado. E um obrigado as vezes, é muito gratificante, que as vezes a gente ajuda tantas pessoas e nem um obrigada a gente consegue receber, entendeu? (E.4).

Já os policiais do serviço administrativo percebem as motivações do dia-a-dia de trabalho de forma diferente devido às atividades desenvolvidas. Porém, os aspectos extrínsecos são bastante comuns nas suas falas:

Nosso serviço é um serviço dinâmico. Eu 'tô' aqui, mas a qualquer hora eu posso está na rua. Se tem uma ocorrência aqui no batalhão, reúne todo mundo aqui e vai 'pra' rua. Isso aí deixa a gente num pique bom de trabalhar. Não tem aquele marasmo de chegar aqui e ser a mesma coisa todo dia. Tem dia que eu faço uma coisa, tem dia que eu 'tô' na rua, tem dia que eu 'tô' em outro lugar aqui e assim vai. (E.5).

Eu posso utilizar a resposta anterior 'pra' essa tua pergunta. Nesse momento o que me motiva é esse ambiente agradável. Eu 'tô' num ambiente agradável, com pessoas agradáveis e uma estrutura agradável. (E.6).

É eu saber que eu estou colaborando com alguma coisa dentro da minha profissão. Porque no caso aqui, nós fazemos expediente administrativo, então apesar de eu não estar na rua. Porque eu saí da rua por conta da gravidez e vim 'pra' cá, 'pro' administrativo. Mas eu sei que eu estou contribuindo de alguma forma na minha profissão, entendeu? Quando eu estava na rua (serviço operacional), era ajudar as pessoas. (E.7).

A E.8 não conseguiu identificar no seu dia-a-dia o que é mais motivador para ela. O E.5 atribui sua motivação a própria dinâmica das suas atividades, o que não permite que seu trabalho seja enfadonho e repetitivo. O E.3 relata que sua motivação é interior, “do querer trabalhar”, pois o reconhecimento vindo de outras pessoas não é frequente, aparecendo somente em casos pontuais. Quando foi indagado sobre como avalia sua motivação, relatou que ela é mais interior:

Com o cenário atual a motivação que a gente tem mais é a interior. Da gente querer mesmo trabalhar, porque reconhecimento a gente não encontra muito. Então, eu acho que em qualquer outra profissão, se você trabalhar, se você se dedica e ninguém reconhece teu trabalho, normalmente a pessoa tende a decair a produtividade. Então eu acho que com o cenário atual a maior motivação que eu tenho hoje em dia ‘pra’ trabalhar é minha mesmo e ver meus companheiros trabalhando. Essa minha motivação é porque eu tento me colocar no lugar das pessoas. A todo momento, quando vou em uma ocorrência eu tento me colocar como se fosse aquela pessoa, a vítima. É como se eu tivesse atendendo a um familiar meu, que eu quero me tornar mais próximo psicologicamente ‘pra’ mim dar um atendimento melhor. Isso me motiva a trabalhar, porque se eu for buscar reconhecimento... a gente não vai ter nenhum tipo de interesse em trabalhar. (E.3).

Levando em consideração a teoria de Herzberg que diferencia os fatores de manutenção dos fatores de motivação. Os fatores de manutenção são extrínsecos ao indivíduo, enquanto que os fatores de motivação são intrínsecos. Fatores intrínsecos aos policiais como reconhecimento, sentir-se reconhecido, enquadra-se em necessidades de ordem superior. Esses fatores motivacionais só surgem, segundo a teoria de Herzberg, quando os fatores de manutenção já foram satisfeitos. Quando o E.2, por exemplo, diz que “eu fico pensando, eu tenho que ir trabalhar, tenho que trazer conforto para elas”, levando em consideração essa teoria, compreende-se que o que o E.2 nomeia como uma motivação, só poderia surgir quando as necessidades de ordem inferior estivessem satisfeitas, mesmo que temporariamente. Apenas este fator isoladamente, contudo, não seria capaz de produzir motivação por si só.

Da mesma forma, os benefícios salariais que o policial busca para oferecer uma vida melhor para a família não produz motivação, mas os benefícios saciam a uma necessidade que é básica, o que vai produzir uma satisfação.

Na verdade, se eu fosse te falar o que eu realmente estou sentindo é complicado. [...]. Eu passei 6 meses no curso de formação, lá a gente recebe uma bolsa de 400 reais. Quando eu entrei, passei 3 meses sem receber, quando recebi o retroativo o dinheiro não deu para nada. Porque só eu trabalho, minha esposa não tem trabalho fixo e durante esse período a gente fica à disposição da polícia. O dinheiro que a gente recebe na bolsa não é suficiente. Quando fui nomeado, há dois meses atrás, passei um mês sem trabalhar só a disposição, não recebi salário. Agora já passou mais de um mês e eu ainda não recebi meu salário. Eu estou muito insatisfeito porque eu tenho contas a pagar. A energia da minha casa já foi cortada duas vezes durante esse período, minha geladeira quebrou, minha TV parou de funcionar, eu não tenho sofá na minha

casa, não tenho guarda roupa, já fiquei sem dinheiro até para comer, não é fácil. Essa situação é muito complicada para mim porque se a gente falar com alguém da instituição sobre isso, eles não veem com bons olhos. Achem que estamos reclamando demais, que pelo fato de sermos mais novos não podemos reclamar. Me pediram mais documentos para poder liberar lá pelo meio do mês o meu salário. Eu não estou reclamando aqui da instituição em si, estou reclamando do Governo. Acho que isso devia ser mais organizado. Quando estamos de fora pensamos que pelo fato de ser militar é mais organizado, eu me esforcei para passar em um concurso e na hora tenho que passar por tanta dificuldade. (E.2).

Quando o E.2 diz que não está reclamando da instituição e sim do Governo, podemos pensar que essas dificuldades são enfrentadas não apenas por este policial, mas se trata de um problema que envolve a gestão. Devido a lentidão da Administração Pública em reagir frente às mudanças sociais, econômicas e tecnológicas, do qual o atual modelo tradicional de gestão se constitui. A atualização, que é tão necessária frente as novas demandas da sociedade, podem melhorar os serviços prestados ao público externo e também contribuir com a satisfação de seus funcionários (LISOT, 2011).

Em uma pesquisa com a PM do Paraná, alguns fatores de permanência foram citados em mais de 85% das vezes. Esses fatores foram: treinamento, relacionamento com superiores, plano de carreira, condições para execução da atividade e salário (TAKAHASHI; LEMOS; SOUZA, 2015). No entanto, por serem fatores extrínsecos aos indivíduos, se essas necessidades apontadas pelos policiais forem saciadas, a satisfação ocorre como consequência. Essa percepção de satisfação tende a decair com o tempo. Para que a motivação ocorra, é necessário enriquecer as tarefas desenvolvidas, de forma a torna-las mais recompensadoras. Traçando um comparativo com os relatos aqui expostos, a questão salarial possui grande influência como fator motivador, principalmente para os policiais que são mais novos na corporação. Levando em consideração que a questão do desemprego no Brasil é um problema social que está longe de ser resolvido, essas pessoas buscam como alternativa o concurso público, visando uma estabilidade que muitas vezes um curso superior ou outras modalidades de trabalho não proporcionam.

6.2.3 Percepção sobre o nível motivacional

Ao serem indagados sobre como avaliam sua motivação para o trabalho, uma pessoa relatou perceber sua motivação como mediana, os demais acreditam que sua motivação está em nível satisfatório. Novamente, os entrevistados trouxeram conteúdos referentes a possíveis fontes de motivação:

A minha motivação vem da minha família. Quando eu vou trabalhar, vou ajudar na segurança de outras famílias, eu sei que tem policiais que também

estão fazendo ronda por onde eu moro e estão ajudando na segurança da minha família. A minha motivação está boa. (E.1).

Além da fonte familiar, o E.5 comparou sua profissão com um vírus: “ao longo desses 27 anos a gente acaba gostando disso aqui. Isso aqui tem um vírus”.

Muito boa, todo dia eu acordo e venho motivado. Não é aquele serviço que eu acordo e penso: poxa mais um dia. Eu penso: mais um dia graças a Deus e é isso aí. A gente sempre tem que está o máximo motivado. Porque é uma profissão que você escolhe mesmo sabendo que vai receber várias críticas mesmo fazendo o certo. E se vier desmotivado nem compensa ir para a rua. (E.4).

Mesmo com todas as dificuldades enfrentadas por esses profissionais, em seus relatos, eles não evidenciam perceber sua motivação do dia-a-dia como insuficiente para realizarem suas tarefas. De forma geral, a avaliação dada por eles é relatada como positiva.

6.3 Fatores de desmotivação

Os fatores citados como desmotivadores foram: impunidade incluindo menores infratores, risco de morte falta de recursos para resguardar a própria vida, baixa remuneração, falta de incentivos e estrutura rígida, que é própria do militarismo, falta de reconhecimento tanto da PM quanto da população, condições de trabalho precárias como, por exemplo, viaturas sucateadas e falta de equipamentos mais modernos, sentimento de impotência quando não conseguem resolver um caso ou quando não conseguem se deslocar para atender as ocorrências. Como já exposto no capítulo sobre a atividade policial, a diferença entre oficiais e praças se dá na hierarquia que cada um ocupa e também nas atividades desempenhadas. Enquanto o oficial age como o gerenciador das atividades, as praças executam os planejamentos feitos pelos oficiais, lembrando que existe ainda diferença salarial entre as duas classes:

Falta de condição de um trabalho melhor, a cobrança, não tem uma estrutura melhor. [...] o aparato da tecnologia, de ter mais pessoas trabalhando, ter no mínimo três pessoas na viatura ‘pra’ garantir nossa segurança. Porque se a gente não tiver segurança ‘pra’ gente, não tem como a gente prover segurança ‘pra’ mais ninguém. Então falta nessa área da tecnologia, do pessoal ‘pra’ trabalhar, investimento mesmo na área de segurança. ‘Pra’ gente trabalhar tendo pelo menos um equipamento equiparado ao crescimento do crime organizado. (E.3).

O que eu considero mais desmotivador é saber os mesmos vagabundos que prendi, eles vão encontrar alguma brecha na lei e logo ele vai ser solto. Isso me deixa muito revoltado, porque eles voltam a fazer as mesmas coisas. [...]. Por exemplo, quando a gente prende um menor infrator. A gente já sabe que ele não vai continuar preso. (E.1).

Foram relatadas dificuldades referentes à falta de suporte social como um elemento desmotivador. A reprovação social que a polícia recebe por parte da sociedade reflete de forma negativa na motivação dos policiais. Os participantes E.6 e E.7 expuseram bastante incômodo

com esse tipo de comportamento da população, revelando um incômodo que chega a desmotivar sua atuação:

Perceber que a população, não generalizando, muitas vezes se posiciona de maneira contrária às nossas ações na rua. Nos telejornais, a opinião de massas, críticas pelas redes sociais. Eu sei que eu sou suspeito para falar porque eu não sou imparcial ‘né’, eu faço parte da polícia, a minha opinião fica meio comprometida. Mas a gente percebe isso, todos percebem! (E.6).

Aqui no administrativo eu não encontro uma desmotivação, porque como eu te falei a gente convive muito bem, o trabalho não é um trabalho estressante como é o serviço de rua. Aqui no administrativo não tem uma desmotivação para eu não gostar de vir, para eu não querer vir, não tem. Na rua tem muitas, primeiro a população em geral e os fatores que ocorrem no dia-a-dia do serviço de rua. Porque é complicado o grau de periculosidade, isso é uma desmotivação para gente, basicamente. Porque a população gosta muito de atirar pedra nos policiais. (E.7).

Outro fator que causa desmotivação foi citado pelo E.8 e está relacionado com a rigidez do militarismo. As decisões são tomadas de cima para baixo, um exemplo foi citado na escolha das equipes de trabalho:

Aí chega um comandante e diz: não, muda todo mundo, troca todo mundo de equipe. [...]. Porque o comando da gente passa uma ordem e a gente vai executar. ‘pra’ eles que estão na rua, essa ordem é absurda, aí acaba ficando uma situação estressante ‘pra’ gente e ‘pra’ eles. (E.8).

O E.3 destacou também o sentimento de insegurança quando não possui o material e o pessoal suficiente para realizar seu trabalho de maneira eficiente. Enquanto que o E.2 relatou o sentimento de insegurança quando está dentro da farda. O risco é mais frequente na fala dos policiais operacionais, no entanto o perigo é sentido por todos. O trajeto para casa também foi relatado como passível a grande risco. Minayo, Souza e Constantino (2007, p. 2770), afirmam que “para lidar com o sentimento de insegurança, a condição policial acaba por exigir um estilo de vida diferenciado. O exercício da atividade profissional invade a vida social e pessoal”. Essa invasão do “universo” do trabalho na vida pessoal, na profissão do policial, parece ocorrer de maneira muito cruel:

Principalmente a insegurança. Eu não me sinto seguro dentro da farda, dentro da viatura. É risco de morte que me desmotiva. (E.2).

Eu não queria morar em apartamento de jeito nenhum [...], a única coisa que eu levei em consideração na hora de comprar o apartamento foi só o acesso. Que as vezes, ‘pra’ mim que trabalho em operação, as vezes chego em casa 8, 9 horas da noite ou então 2, 3 horas da manhã. ‘Pra’ chegar em casa 3 horas da manhã, parar o carro, abrir o portão, entrar no carro, descer, fechar o portão. Até isso acontecer, dá tempo de acontecer muita coisa. Aí não, vou colocar o portão elétrico, mas a velocidade daquele portão. Se eu for abordada no momento que eu for entrar no carro, o que eu vou fazer? Voltar correndo e

deixar minha família lá exposta? Entrar? Não tem o que fazer. Infelizmente, contra a minha vontade eu moro em apartamento. (E.8).

A necessidade de equipamentos na PM não se resume a armamento. O E.2 relatou uma situação que a dificuldade em acessar a frequência utilizada pela polícia dificultava cumprimento de atividades. Nesse caso, é necessário investigar as causas, pois um problema dessa magnitude pode ter consequências sérias. Segundo eles:

Quando não consigo atender um chamado do CIOPS. Acontece muito da frequência do rádio ser ruim. A área do Araçagi onde eu trabalho é muito ruim o rádio. A gente não ouve quase nada. Também quando a gente vai atender umas ocorrências dentro dos bairros, é muito ruim. As ruas são todas esburacadas, tudo isso dificulta nosso trabalho. Quando estamos fazendo ronda nos bairros, aparecem pessoas com raiva. (E.2).

No momento em que a gente não consegue solucionar, no momento que a gente não consegue passar uma sensação de segurança para aquela pessoa que buscou nosso auxílio. Dele buscar a gente e a gente não conseguir solucionar aquele problema que ele pediu ajuda. Também quando a gente trabalha, trabalha e nem os nossos próprios companheiros reconhecem nosso esforço. A gente trabalha muitas vezes diuturnamente na rua, trabalhando, solucionando vários tipos de situações. Vou dar um exemplo aqui, você trabalha com 20 situações, se você soluciona 19 e uma você não resolve e dá um problema. As pessoas não vão olhar para as 19, só vão olhar para que você errou. Então isso desmotiva a gente a trabalhar. (E.3).

Situações envolvendo menores infratores. Que mesmo com tanto esforço que a gente faz 'pra' conseguir impedir que eles cometam algum ato infracional, é... a justiça acaba sempre absolvendo. Não tem um acompanhamento dessas crianças e adolescentes para tentar impedir que eles cometam esses atos infracionais, 'né'! (E.4).

Entre os policiais do administrativo, alguns não responderam acerca de situações em que se percebem menos motivados, como por exemplo o E.5, que relatou estar sempre motivado. Já os E.6 e E.7 relataram sobre a questão salarial:

Complicado essa. Eu nunca sou menos motivado. A motivação é a mesma todo dia [risos]. (E.5).

É, a questão financeira poderia ser melhor a exemplo de outros Estados. E quando a gente percebe a opinião pública, a mesma coisa que te falei ainda agora, batendo muito forte na polícia com ações que não deveriam. (E.6).

Aqui, atualmente onde eu estou, em nenhuma situação. Só se o salário melhorasse, isso aí seria uma outra motivação. Mas convivência, relacionamento não tem problema. Nem a questão do serviço, eu gosto do serviço que eu estou fazendo hoje aqui. No serviço operacional, é o que eu já te falei, é a relação comunidade e o trabalho policial, que as vezes não valoriza o trabalho da polícia. (E.7).

A E.8 relatou que situações em que não tem a oportunidade de expressar suas ideias a deixa menos motivada:

Nessas situações, porque as vezes aparecem circunstâncias que a gente tem uma ideia, mas a gente não tem oportunidade de falar. A gente não tem oportunidade de dar nossa opinião porque as coisas são decididas de cima ‘pra’ baixo aqui, a gente não tem um feedback de baixo ‘pra’ cima, infelizmente. Aí as vezes um comandante maior ele toma uma decisão, mas ele não sabe o que o operacional está fazendo, quais são as necessidades lá da área dele. Então ‘pra’ ele tomar uma decisão desconhecendo a realidade é meio complicado. Ou as vezes toma uma decisão que é inviável ‘pra’ aquele local, então, que coloca em condições de trabalho muito exaustivas. (E.8).

Como já foi tratado anteriormente, para a motivação ocorra, é preciso que haja um enriquecimento do trabalho, ampliando as responsabilidades. A ampliação dessas possibilidades é muito subjetiva e sempre deve ser levado em consideração as particularidades dos indivíduos. Estimular que o trabalhador expresse suas ideias e contribua para a melhoria do andamento das atividades, pode se tornar muito motivador.

Busca de alternativas para diminuir o sofrimento também é essencial para melhorar a QVT desses trabalhadores. Conclui-se esse trabalho realizando algumas sugestões que podem evitar a cronificação do sofrimento. Durante uma das entrevistas um policial relatou: “Acho que foi até bom tu vir fazer essa entrevista com a gente. Eu estava precisando desabafar, isso tudo me deixa muito revoltado” (E.2). Esse discurso pode ter surgido em virtude de saber que a entrevistadora era estudante de Psicologia. No entanto, ele deixou claro a sua necessidade de escuta, uma escuta cuidadosa e acolhedora. O objetivo da entrevista não era terapêutico, porém a própria fala acaba sendo terapêutica. Por isso, sugere-se pensar em ter um espaço dentro da polícia reservado para um Plantão Psicológico.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apontar as deficiências que a estrutura da PMMA possui não contribui para a melhoria da QVT dos policiais nem com os serviços prestados pelos mesmos. Mas, refletir sobre caminhos para solucionar essas dificuldades pode ser o primeiro passo para oferecer um ambiente de trabalho mais saudável para os policiais, integrando-os nas comunidades o qual fazem seu trabalho. Talvez, para muitos, essa ideia pareça utópica ou muito difícil de concretização, e de fato, o é. Os índices de violência têm crescido e as ações tanto da polícia como de outros segmentos da sociedade como, por exemplo, entidades do terceiro setor e igrejas, não têm sido capazes de oferecer uma solução para essas questões, visto que nem o próprio Estado consegue responder a essa demanda. O fato é que cada contexto deve ser analisado de maneira particular, pois uma solução encontrada para uma localidade talvez não seja a mesma solução para outras. Porém, existem ações que podem contribuir de maneira paliativa, ou então serem propostas que vão atingir resultados a longo prazo, sem negar as dificuldades para implantação dessas ideias.

De maneira geral, os policiais entrevistados possuem boas noções sobre o que significa ter QVT. Para eles, essa noção está estreitamente ligada a estrutura física e instrumentos de trabalho, remuneração justa com carga horária adequada para a profissão, além de relacionamentos interpessoais de qualidade no ambiente de trabalho. Sobre as dificuldades para obtenção de QVT o principal fator destacado foi a perda de sono devido aos turnos trabalhados, o que afeta diretamente o pouco tempo para o descanso. As atividades realizadas fora do ambiente de trabalho que proporcionam qualidade de vida, o exercício físico foi o mais citado, sendo que outras tarefas também compareceram, como por exemplo passeio com a família, viagens, serviço voluntário e atividades religiosas.

Como fatores que motivaram a escolha dos entrevistados para entrar PM, a remuneração foi o principal motivador, visando ainda a estabilidade pelo fato de ser por meio de concurso público. A influência de familiares e amigos também foi citada, além da identificação com a profissão. O que é identificado como mais motivador pelos mesmos é o “senso de dever cumprido”, a rotina do trabalho que proporciona maior dinamicidade, o reconhecimento social do seu trabalho, enquanto que apenas um entrevistado não conseguiu identificar fatores externos que motivam sua prática, relatando que a sua motivação é interior, isso para os policiais que trabalham no serviço operacional. Para os que trabalham no administrativo o que mais motiva é o ambiente, estrutura e pessoas agradáveis.

Um dos principais fatores de desmotivação relatado pelos policiais foi a opinião pública, muitas vezes expressada de maneira negativa sobre as ações policiais. Muitos casos de abuso de poder são noticiados nos telejornais e esse tipo de acontecimento gera na sociedade um sentimento de desconfiança quanto ao trabalho da polícia. Desmistificar isso, é muito importante. Além desse fator, identificou-se que a impunidade, as condições de trabalho inadequadas, a rigidez do militarismo, o risco de morte constante, a cobrança interna e externa para a solução de crimes, a deficiência em incentivos financeiros e a dificuldade para expressar ideias no ambiente laboral, funcionam como fatores que desmotivam a prática dos entrevistados.

Fazer projetos que promovam integração entre a sociedade e a polícia pode ser um passo inicial para viabilizar essa interação bilateral. O investimento nessa integração pode ocorrer inclusive com parcerias entre a polícia e as escolas locais. O processo de integração, conscientização e parceria entre as partes, por um lado contribui para promover mudança nos estigmas carregados pela polícia. Por outro, essa mudança na imagem da polícia pode afetar a motivação dos PMs, pois sentiriam um maior reconhecimento popular e acolhimento das suas atividades.

Este trabalho monográfico teve como objetivo principal investigar como os policiais avaliam sua QVT. Com base nos relatos colhidos, foi possível identificar os fatores que precisam ser melhorados na corporação para melhoria da QVT, assim como os fatores positivos. Foram analisados os principais fatores que funcionam como motivadores para o desempenho das funções de policiais no 8º Batalhão de PMMA, os fatores que se relacionam com a desmotivação no ambiente laboral, além de ser investigado a percepção que os policiais têm sobre as condições de trabalho que estão submetidos.

Frente ao cenário de aumento da violência e situações de desordem, é muito importante que os policiais estejam motivados. Aumentar a capacidade da corporação conseguir reter esses policiais oferecendo QVT, condições de trabalho adequadas, remuneração justa, plano de carreira, entre outros benefícios que na realidade são direitos, é imprescindível para evitar o adoecimento tanto físico quanto psicológico. Por exemplo, o concurso público para soldado demora muito a ser oferecido, enquanto isso, existe um ônus no efetivo, causando uma sobrecarga de trabalho nos policiais, além de prejudicar a segurança da população em geral. Aumentar a capacidade de retenção da corporação impacta na organização como um todo, e não apenas nela, mas também nos usuários deste serviço.

A atenção voltada para a QVT dos PMs é um campo muito fértil para a Psicologia, visto que esses profissionais estão muito expostos a desenvolverem vários transtornos em virtude de suas atribuições. A saúde mental do trabalhador está muito atrelada a organização que faz parte. Os psicólogos podem atuar tanto no sentido preventivo dentro da instituição como no próprio tratamento de doenças já instaladas. Vale ressaltar que, conforme informações obtidas por um policial, existe um CAPS - Centro de Atenção Psicossocial dentro do Comando Geral da Polícia. No entanto, ele não é suficiente para atender toda a demanda da instituição. Embora existam policiais com formação capaz de contribuir com essa demanda, há dificuldade devido ao regimento interno da instituição, de mover policiais da atividade fim da polícia, para outras funções.

A escolha da metodologia da análise de conteúdo, com cunho qualitativo, foi assertiva para trabalhar o tema escolhido devido a possibilidade de conseguir informações as mais fidedignas possíveis com a realidade vivenciada.

Considera-se relevante o estudo desse tema devido ao grande valor social que possui. Embora este trabalho tenha se constituído de um estudo de caso e não seja possível traçar generalizações apenas por meio destes resultados, buscou-se compreender como os fatores de motivação, desmotivação e satisfação no trabalho se relacionam com a QVT, e pode contribuir não só com a identificação das melhorias que devem ser feitas e melhorar a vida dos PMs, mas também para a melhoria dos serviços prestados à população.

Os resultados deste trabalho mostram que ainda é necessário realizar melhorias em alguns aspectos do ambiente de trabalho devido a todo o contexto que eles vivem de exposição ao risco constante. Outra reflexão que se faz é questionar se o atual modo de gestão utilizado na PM é realmente efetivo para o contexto daquelas atividades. O sistema rígido e hierárquico próprio do militarismo é efetivo para atender as demandas da sociedade e de seus servidores?

As questões aqui suscitadas precisam ser estudadas e são importantes para se pensar em uma prática que fomente a saúde neste ambiente tão propício ao adoecimento. O que certamente vai refletir na qualidade do serviço prestado a sociedade. Conclui-se que este trabalho monográfico proporcionou uma ampliação da compreensão do tema, deixando dicas para estudos futuros.

REFERÊNCIAS

- ALVES, E. F. **Qualidade de vida no trabalho**: indicadores e instrumentos de medidas. 2010.
- ANTUNES, R. Adeus ao trabalho. **Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**, v. 7, 1995.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Ed. 70, 1979.
- BATISTA, J. B. V. et al . Prevalência da Síndrome de Burnout e fatores sociodemográficos e laborais em professores de escolas municipais da cidade de João Pessoa, PB. **Rev. bras. epidemiol.**, São Paulo , v. 13, n. 3, p. 502-512, Set. 2010 . Disponível em: <http://www.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-790X2010000300013&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 17 Jun 2017.
- BELL, E.; TAYLOR, S. A Exaltação do Trabalho: o Poder Pastoral e a Ética do Trabalho da Nova Era. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 44, n. 2, abr-jun, p.64-78, 2004.
- BERNARDO, V. M. et al. Efeitos do Trabalho em Turnos na Qualidade do Sono de Policiais: Uma Revisão Sistemática. **Revista Cubana de Medicina Militar**, v. 44, n. 3, p. 334-345, 2015. Disponível em: <http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572015000300007&lng=es&nrm=iso>. Acesso em: 17 jun. 2017.
- BOLDORI, R. et al. Aptidão física e sua relação com a capacidade de trabalho dos bombeiros militares do estado de Santa Catarina. 2001.
- BONZATTO, E. A. TRIPALIUM: O trabalho como maldição, como crime e como punição. **Letras**, p. 270, 1998. Disponível em: <http://unifia.edu.br/revista_eletronica/revistas/direito_foco/artigos/ano2011/Direito_em_foco_Tripalium.pdf>. Acesso em: 30 de mar. de 2017.
- BRASIL, M. S. Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília: MS, 2001.
- BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. In: **Vade Mecum**: acadêmico de direito. 12. Ed. São Paulo: Rideel, 2011.
- BRASIL. Decreto-lei nº 4.346, de 26 de agosto de 2002. **Regulamento Disciplinar do Exército**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em jun. 2017.
- CAMARGO, Wellington. **Controle de Qualidade Total**. 2016. Disponível em: <<http://ead.ifap.edu.br/netsys/public/livros/LIVROS%20SEGURAN%C3%87A%20DO%20RABALHO/M%C3%B3dulo%20I/Livro%20Controle%20da%20Qualidade%20Total.pdf>> Acesso em: 01 de jul. de 2017.
- CAMPOS, V. F. TQC – Controle da Qualidade Total (no estilo japonês). Nova Lima – MG: INDG Tecnologia e Serviços Ltda, 2004.

CHANLAT, J. F. O gerencialismo e a ética do bem comum: a questão da motivação para o trabalho nos serviços públicos. In: **Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública**. 2002. p. 8-11.

CHIAVENATO, I. **Comportamento Organizacional – A Dinâmica do Sucesso das Organizações**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

_____. **Introdução à teoria geral da administração**. Elsevier Brasil, 2003.

CIAMPA, A. da C (1999). Identidade. In: ANE, Silvia. CODO, Wanderley (Orgs.) **Psicologia Social: o homem em movimento**. 13ª. ed. São Paulo: Brasiliense. p. 58-75.

COUTINHO, M. C.; KRAWULSKI, E.; SOARES, D. H. P. Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. **Psicol. Soc.**, Porto Alegre, v. 19, n. spe, p. 29-37, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010271822007000400006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 04 fev. 2017.

CREWSON, P. E. Public-service motivation: Building empirical evidence of incidence and effect. *Journal of Public Administration Research and Theory*, v. 7, p. 499-518, 1997.

DAVID, L. M. L.; BRUNO-FARIA, M. F. Qualidade de vida no trabalho: construção e validação de uma escala em organizações militares do Exército. **Revista de Administração**, v. 42, n. 4, p. 431-442, 2007.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. 2. ed. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, Mário César; ALVES, Luciana; TOSTES, Natalia. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília, v. 25, n. 3, p. 319-327, Sept. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722009000300005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 30 Mar. 2017.

GIACOMONI, C. H.. Bem-estar subjetivo: em busca da qualidade de vida. **Temas psicol.**, Ribeirão Preto, v. 12, n. 1, p. 43-50, jun. 2004. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2004000100005&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 04 fev. 2017.

GONDIM, S. M. G.; SILVA, N. Motivação no Trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Orgs). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil-2**. AMGH Editora, 2014. cap. 4. p. 173-202.

GOULART, P. M.. O significado do trabalho: delimitações teóricas (1955-2006). **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 12, n. 1, p. 47-55, jun. 2009. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172009000100005&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 14 jan. 2017.

HESKETH, José Luiz; COSTA, Maria TPM. Construção de um instrumento para medida de satisfação no trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 20, n. 3, p. 59-68, 1980.

JACQUES, M. G. C.. Abordagens teórico-metodológicas em saúde/doença mental & trabalho. **Psicol. Soc.**, Belo Horizonte, v. 15, n. 1, p. 97-116, jan. 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822003000100006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 16 Fev. 2017.

JACQUES, M. G. C.. Identidade e trabalho: uma articulação indispensável. **Trabalho, organizações e cultura**, v. 11, p. 21-26, 1996. Disponível em: <<file:///D:/Psicologia/MONOGRAFIA%201/Artigo%20utilizados%20para%20fundamenta%C3%A7%C3%A3o%20te%C3%B3rica/Identidade%20e%20Trabalho%20-%20uma%20articula%C3%A7%C3%A3o%20indispens%C3%A1vel.pdf>>. Acesso em: Acesso em 14 jan. 2017.

LISOT, A. Doutrina policial militar e as parcerias público-privadas na gestão por resultados. **Revista Ordem Pública**, v. 4, n. 1/2, p. 35-53, 2011.

LOBATO, C. R. P. S. O significado do trabalho para o adulto jovem no mundo do provisório. **Revista de Psicologia da UNC**, v. 1, n. 2, p. 44-53, 2004.

MARANHÃO. (Estado). Lei nº 6.513 de 30 de novembro de 1995. Dispõe sobre o estatuto dos policiais militares da Polícia Militar do Maranhão. In: Silva, James Ribeiro. **Legislação Básica da Polícia Militar do Maranhão**. 5. Ed. São Luís: Comercial Serigraf., 2010.

MINAYO, M. C. S. (org.). Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2007.

MINAYO, M. C. S.; HARTZ, Z. M. A.; BUSS, P. M. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, p. 7-18, 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232000000100002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 16 fev. 2017.

MINAYO, M. C. S.; SOUZA, E. R.; CONSTANTINO, P. Riscos percebidos e vitimização de policiais civis e militares na (in)segurança pública. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 11, p. 2767-2779, Nov. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2007001100024&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 22 jun. 2017.

OLIVEIRA, P. L. M.; BARDAGI, M. P. Estresse e comprometimento com a carreira em policiais militares. **Bol. psicol**, São Paulo, v. 59, n. 131, p. 153-166, dez. 2010. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0006-59432009000200003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 09 fev. 2017.

PANDI-PERUMAL, S.R. et al. Sleep disorders, sleepiness and traffic safety: a public health menace. **Braz J Med Biol Res**, Ribeirão Preto, v. 39, n. 7, p. 863-871, July 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-879X2006000700003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 17 June 2017.

PASCALE, R. The paradox of corporate culture: reconciling ourselves to socialization. *California Management Review*, v. 27, n. 2, p. 26-41, 1985.

PATE, R.R. The evolving definition of physical fitness. **Quest**. v.40, n.3, p.174-179, 1988.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.. Revisão literária dos modelos clássicos de avaliação da qualidade de vida no Trabalho: um debate necessário. **Qualidade de vida: evolução dos conceitos e práticas no século XXI. Campinas, SP: Ipês, 2010.**

PEREIRA, E. F.; TEIXEIRA, C. S.; SANTOS, A. dos. Qualidade de vida: abordagens, conceitos e avaliação. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte**, São Paulo, v. 26, n. 2, p. 241-250, jun 2012. ISSN 1981-4690. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rbefe/article/view/45895>>. Acesso em: 08 jan. 2017.

PERRY, J. L. Measuring public service motivation: an assessment of construct reliability and validity. *Journal of Public Administration Research and Theory*, v. 6, n. 5, p. 5-22, 1996.

PERRY, J. L.; WISE, L. R. The motivational bases of public service. *Public Administration Review*, v. 50, p. 367-373, 1990.

PILATTI, L. A. Qualidade de vida no trabalho e teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidades-limite das organizações. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 4, n. 1, 2012.

PONCIONI, P. **Tornar-se policial: a construção da identidade profissional do policial no Estado do Rio de Janeiro.** Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade de São Paulo. São Paulo: USP, 2003.

PONTE, V.M.R. et.al. **Análise das metodologias e Técnicas de Pesquisa Adotada nos Estudos Brasileiros sobre Balanced Scorecard:** Um Estudo dos Artigos publicados no Período de 1999 a 2006. 2007. Disponível em: <http://congressos.anpcont.org.br/congressos-antigos/i/images/epc%20079.pdf>. Acesso em: 16 de fev. de 2017.

RECHZIEGEL, Waldir; VANALLE, Rosângela Maria. Qualidade de vida no trabalho e a gestão da qualidade total. **Revista de negócios**, v. 4, n. 4, p. 31-37, 1999.

SANTIN, S. Cultura corporal e qualidade de vida. **Kinesis**, n. 27, 2002.

SILVA, R. R. Espiritualidade e religião no trabalho: possíveis implicações para o contexto organizacional. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 28, n. 4, p. 768-779, 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932008000400009&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 28 Jun. 2017.

SILVEIRA, D. T.; CÓRDOVA, F. P. In: GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. (Orgs). **Métodos de pesquisa.** 1ª Ed. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. p. 31- 42.

TAKAHASHI, A. R. W.; LEMOS, M. R.; SOUZA, C. P. S. Motivação no serviço público e permanência na carreira militar da Polícia Militar do Paraná/Brasil. **Desenvolvimento em Questão**, v. 13, n. 29, p. 311-354, 2015.

TAKAHASHI, A. R. W.; LEMOS, M. R.; SOUZA, C. P. S. Motivação no Serviço Público e Permanência na Carreira Militar da Polícia Militar do Paraná/Brasil. **Desenvolvimento em Questão**, v. 13, n. 29, 2015.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração.** São Paulo: Atlas, 2006.

WHOQOL, G. The development of the World Health Organization quality of life assessment instrument (the WHOQOL). In: ORLEY, J.; KUYKEN, W. (Eds.). **Quality of life assessment: international perspectives**. Heidelberg: Springer, 1994. p.41-60.

ZANELLI, J. C. **O Psicólogo nas Organizações de Trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2002. cap.1. p.11-44.

ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B.; RODRIGUES, A. C. A. Campo Profissional do Psicólogo em Organizações e no Trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Orgs). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil-2**. AMGH Editora, 2014. cap. 15. p. 549-582.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Orgs). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil-2**. AMGH Editora, 2014.

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

A pesquisa que você está sendo convidado (a) a participar tem como título **QUALIDADE DE VIDA E SATISFAÇÃO NO TRABALHO: Um Estudo de Caso no 8º Batalhão de Polícia Militar do Maranhão**, sob a responsabilidade da pesquisadora **Profa. Ma. Yram de Olinda Neves Miranda**, com assistência da graduanda em Psicologia **Isabel Santana Santos**. O trabalho tem como objetivos principais investigar como os policiais militares avaliam sua qualidade de vida e identificar os principais fatores que funcionam como motivadores para o desempenho de suas funções. Você está sendo convidado por ser um policial e maior de 18 anos de idade.

Você tem a liberdade de recusar a participar ou retirar sua autorização, a qualquer momento, em qualquer fase da pesquisa, e isso não trará nenhum prejuízo na sua relação com o pesquisador ou com a instituição, ou seja, você não sofrerá nenhuma penalidade ou terá qualquer prejuízo. Não haverá nenhum custo para participar desta pesquisa e também qualquer remuneração ou gratificação por parte de qualquer pessoa envolvida na pesquisa. Caso você, participante, sofra algum dano decorrente dessa pesquisa, os pesquisadores garantem indenizá-lo por todo e qualquer gasto ou prejuízo.

Na sua participação você deverá fazer duas tarefas. A primeira consiste no preenchimento de questionário socioeconômico, algumas questões você deve marcar apenas com um X, outras deverá escrever alguma informação. A segunda é uma entrevista semiestruturada que abrange questões referentes a percepção da qualidade de vida, satisfação no trabalho e motivação, essa segunda etapa será gravada com o auxílio de um gravador.

Você pode sentir cansaço por responder as perguntas da pesquisa. Se isso acontecer, peça uma pausa para descanso ou mesmo para encerrar a atividade, sem qualquer prejuízo a você. Caso você se sinta constrangido, você poderá responder somente às perguntas que se sentir confortável e terá plena liberdade de não responder àquelas que se sentir constrangido. Durante a sua participação e mesmo após encerrada ou interrompida a pesquisa, você tem o direito de obter auxílio do pesquisador a qualquer momento. Se houver alguma consequência

causada pela pesquisa, você pode entrar em contato com a direção da instituição, que entrará em contato com o pesquisador para receber as orientações adequadas sobre o que fazer.

Os benefícios que este trabalho poderá trazer não são diretos nem imediatos. Os resultados deste estudo podem contribuir para o desenvolvimento do conhecimento atual sobre a temática em questão, fornecendo elementos que podem contribuir para identificação de demandas e elaboração de propostas para melhoria da Qualidade de Vida. O pesquisador ficará à disposição para eventuais esclarecimentos durante e após a sua participação. Ressalta-se ainda que a pesquisa apresenta risco mínimo aos participantes, entretanto, caso você se sinta desconfortável ou incomodado, por qualquer motivo, poderá interromper a sua participação na pesquisa a qualquer momento.

As informações obtidas para esta pesquisa serão totalmente confidenciais. Asseguramos o total sigilo sobre sua participação. Em nenhum momento você será identificado. Todas as suas respostas serão analisadas somente em conjunto com as das demais participantes. Os resultados gerados serão publicados, sejam eles favoráveis ou não, em congressos e jornais científicos, mas sua identidade será preservada, já que seu nome não será gravado ou escrito em nenhum local.

Considerando estes termos, ao participar, você autoriza a divulgação dos dados coletados referentes à sua participação.

Este termo consta de duas vias idênticas, com as páginas rubricadas e assinadas ao final pelo pesquisador responsável. Você receberá uma cópia deste termo onde consta o telefone e e-mail do pesquisador principal e o endereço do Comitê de Ética em Pesquisa, situado na Cidade Universitária, prédio CEB Velho;

Ma. Yram de Olinda Neves Miranda- CRP 22/755

Fone (98) 3272- 8336

Endereço: Universidade Federal do Maranhão, Centro de Ciências Humanas, Departamento de Psicologia,
Avenida dos Portugueses, 1966, Bacanga, São Luís MA, CEP 65080-805

QUALIFICAÇÃO DO DECLARANTE

Eu,....., RG ou CPF....., abaixo assinado, li e/ou ouvi e entendi as informações acima e estou ciente para que serve a pesquisa e a que serei submetido. Eu entendi que sou livre para interromper a minha participação a qualquer momento e isso não trará nenhum prejuízo na minha relação com o pesquisador ou com a instituição, ou seja, não sofrerei nenhuma penalidade ou terei qualquer prejuízo. Sei que o meu nome não será divulgado, que não terei despesas e não receberei dinheiro pela minha participação nesta pesquisa.

Tendo lido e recebido explicações e entendido o que está escrito acima aceito participar voluntariamente dessa pesquisa. O pesquisador me informou que o projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da Universidade Federal do Maranhão.

São Luís, _____ de _____ de 2017.

Assinatura do participante.

O CEP/UFMA funciona na Avenida dos Portugueses s/n, Campus Universitário do Bacanga,
Prédio do CEB Velho, PPPG, Bloco C Sala 07.
Coordenação: Prof. Dr. Francisco Navarro
E-mail para correspondência cepufma@ufma.br
Telefone: (98) 3272-8708

APÊNDICE B – CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Dados Socioeconômicos: Por favor, assinale nos espaços indicados, aquela alternativa que corresponda a sua realidade de vida.

1-Sexo:

- Masculino Feminino

2-Idade

- 18 a 25 anos 26 a 30 anos 31 a 35 anos
 36 a 40 anos 41 a 45 anos 46 a 50 anos
 51 a 55 anos mais de 55 anos

3-Filhos

- Não Sim. Quantos? _____

4-Escolaridade

- Ensino Médio Ensino Superior cursando Ensino Superior incompleto
 Ensino Superior completo Outro. Qual? _____

5-Renda Familiar

- R\$2.001,00 a 3.000,00 R\$ 3.001,00 a 4.000,00 R\$ 4.001,00 a 5.000,00
 R\$ 5.001,00 a 6.000,00 Acima de 6.000,00

6-Há quanto tempo você está neste trabalho?

- até 1 ano De 1 a 3 anos 4 a 10 anos
 11 a 15 anos 16 a 20 anos 21 a 25 anos
 26 a 30 anos Acima de 30 anos

7-Você realiza outra atividade remunerada?

Não Sim. Qual? _____

8- Professa alguma religião?

Não Sim. Qual? _____

9- Deseja receber via e-mail os resultados e discussões da pesquisa realizada?

Se sim informe seu e-mail: _____

APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTA

- 1- O que lhe motivou e entrar na polícia?
- 2- Descreva resumidamente suas atribuições.
- 3- Como você avalia a sua motivação para realizar o seu trabalho?
- 4- O que é mais motivador no seu dia a dia de trabalho?
- 5- O que você considera desmotivador no seu dia a dia de trabalho?
- 6- Em quais situações você se percebe menos motivado?
- 7- Em sua opinião, o que significa ter Qualidade de Vida no Trabalho?
- 8- Quais fatores você considera como positivos para obtenção de Qualidade de Vida no Trabalho?
- 9- O que você acredita possa estar prejudicando sua Qualidade de Vida no Trabalho?
- 10- Quais atividades que você exerce fora do ambiente de trabalho proporcionam qualidade de vida?