



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – UEPB
CAMPUS I – CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – CCSA
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E ECONOMIA – DAEC
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC**

IÉVERTON MOREIRA DANTAS

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA PERCEPÇÃO DOS MILITARES DA 2ª
CIA DO 10º BATALHÃO DE POLÍCIA MILITAR DA PARAÍBA.**

**CAMPINA GRANDE – PB
2016**

IÉVERTON MOREIRA DANTAS

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA PERCEPÇÃO DOS MILITARES DA 2ª
CIA DO 10º BATALHÃO DE POLÍCIA MILITAR DA PARAÍBA.**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado ao Curso de Graduação em Administração da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento às exigências para obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Área de Concentração: Qualidade

Orientadora: Profa. MSc. Maria Dilma Guedes

**CAMPINA GRANDE – PB
2016**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

D192q Dantas, Léverton Moreira

Qualidade de vida no trabalho na percepção dos militares da 2ª cia do 10º batalhão de polícia militar da Paraíba. [manuscrito] / Léverton Moreira Dantas. - 2015.

28 p. : il. color.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2015.

"Orientação: Profa. Ma. Maria Dilma Guedes, Administração e Economia".

1. Qualidade. 2. Qualidade de vida. 3. Qualidade de vida no trabalho. 4. QVT. I. Título.

21. ed. CDD 658.314

IÉVERTON MOREIRA DANTAS

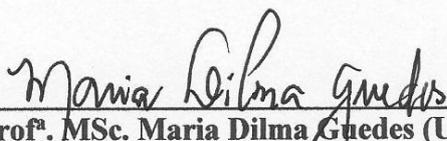
100 (dez)
Aprovado

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA PERCEPÇÃO DOS MILITARES DA 2ª
CIA DO 10º BATALHÃO DE POLÍCIA MILITAR DA PARAÍBA.**

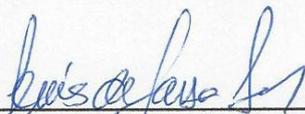
Trabalho de Conclusão de Curso (TCC),
apresentado ao Curso de Graduação em
Administração da Universidade Estadual da
Paraíba, em cumprimento às exigências para
obtenção do grau de Bacharel em
Administração.

Aprovado em: 26/05/2016

BANCA EXAMINADORA



Profª. MSc. Maria Dilma Guedes (UEPB)
Orientadora



Prof. Esp. Luis de Sousa Lima (UEPB)
Examinador



Profª. Esp. Maria Marluce Delfino da Silva (UEPB)
Examinadora

CAMPINA GRANDE – PB

AGRADECIMENTOS

Antes de qualquer coisa, quero agradecer a **Deus**, pois verdadeiramente prepara minhas mãos para a peleja e meus dedos para a guerra, no meu trabalho, nos meus estudos e nas minhas metas.

Aos **meus familiares**, que compreenderam a minha ausência e fazem parte do que sou e de onde estou.

A todos **os professores** que me acompanharam esses anos todos e me presentearam com algo extremamente valioso: o conhecimento.

Um agradecimento muito especial à minha orientadora, **Professora Maria Dilma Guedes**, pela paciência e notável capacidade e dedicação que me dispôs nos últimos meses.

Aos professores **Luís** e **Marluce**, que gentilmente aceitaram o convite para fazer parte de banca examinadora deste trabalho.

A todos os **militares da 2ª Cia**, sem os quais não poderia ter feito meu trabalho de pesquisa e, em especial ao seu Comandante, o **1º Ten. Sales Neto**, por ter enxergado com bons olhos as intenções deste estudo.

A todos aqueles que contribuíram para que o presente trabalho acadêmico fosse realizado.

Enfim, agradeço àqueles que acreditam na melhoria da instituição Polícia Militar da Paraíba e àqueles que não perdem a fé em uma sociedade mais justa, igualitária e benevolente.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA PERCEPÇÃO DOS MILITARES DA 2ª CIA DO 10º BATALHÃO DE POLÍCIA MILITAR DA PARAÍBA

DANTAS, Iéverton Moreira¹
GUEDES, Maria Dilma²

RESUMO

O uso da Qualidade de Vida no Trabalho - QVT como instrumento para garantir melhoria no ambiente de trabalho e na participação dos colaboradores é essencial na vida de qualquer organização moderna. Com a QVT, empregadores e colaboradores poderão associar saúde e bem-estar com produtividade e excelência profissional, aumentando consideravelmente os indicadores motivacionais em seu ambiente profissional. O presente trabalho teve como objetivo identificar na percepção dos colaboradores, o que poderá ser feito para melhorar a QVT do efetivo da 2ª Companhia do 10º Batalhão de Polícia Militar da Paraíba. Este caracterizou-se como um estudo de caso, acompanhado de pesquisas exploratória, descritiva, bibliográfica e qualitativa. O instrumento utilizado foi uma enquete aplicada aos 30 militares que compõem o universo da Companhia em estudo. Os resultados obtidos mostraram que, entre os fatores sugeridos, destacaram-se: alojamento; salário; material bélico; militarismo e, políticas de saúde. As sugestões dos colaboradores visam aplicar essas variáveis no ambiente de trabalho daquela Unidade Operacional, melhorando os níveis de satisfação de seus servidores.

Palavras-chave: Qualidade. Qualidade de Vida. Qualidade de Vida no Trabalho.

ABSTRACT

The use of Quality of Working Life - QWL - as a tool to ensure improvement in the work environment and employee participation is essential in any modern organization's life. With QWL, employers and employees may associate health and wellness with productivity and professional excellence, greatly increasing the motivational indicators in their professional environment. This current study aimed to identify, in perception of employees, what can be done to improve the troop's QWL of the 2nd Company of the 10th Military Police Battalion of Paraíba. This was characterized as a case study, accompanied by exploratory, descriptive, bibliographical and qualitative researches. The used instrument was a survey applied to 30 soldiers who make up the Company's universe under study. The results showed that among the suggested factors, stood out: quarters; salary; weapons, militarism culture and; health policy. The suggestions of employees aim to applying these variables in that operating unit's workplace, improving the satisfaction levels of their servers.

Keywords: Quality. Quality of Life. Quality of Working Life.

¹ Graduando em Administração pela Universidade Estadual da Paraíba. E-mail: <ieverton.dantas@gmail.com>

² Professora orientadora. Mestre em Administração pela UFPB. E-mail: <dilma.guedes@gmail.com>

1 INTRODUÇÃO

A Qualidade é tema essencial na vida de qualquer organização moderna e na Administração Pública não é diferente. O uso da Qualidade de Vida no Trabalho – QVT como instrumento para garantir uma melhoria no ambiente de trabalho constitui-se um diferencial com impacto na saúde e motivação e na participação dos colaboradores, com efeitos sentidos diretamente no produto ou serviço fim da empresa.

O objeto de estudo deste trabalho é a Polícia Militar, que enfrenta diariamente o dilema de ser uma organização militar, reserva do Exército Brasileiro, e ter de lidar com o cotidiano do cidadão comum, resolvendo desde pequenos conflitos até situações mais críticas de crime. Tudo isso faz com que a QVT seja muito importante, pois será sentida no contato entre o policial e a sociedade.

O entrave está na cultura militar que é difundida nos Batalhões de Polícia Militar e aprendida nos cursos de formação. Enquanto o militarismo apresenta a ordem e hierarquia como ferramenta para a eficácia do serviço policial, esses conceitos também trazem consigo uma cultura rígida que cria um bloqueio à ideia de saúde e bem-estar levantada pela QVT. Afinal, faz-se necessário flexibilidade para atender melhor às necessidades de seu colaborador e, com isso, atender melhor ao seu cliente, o cidadão.

Visando chegar a um consenso no que diz respeito à QVT, surge o questionamento: O que poderá ser feito pela Polícia Militar da Paraíba, através da 2ª Cia para melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho do seu efetivo?

O objetivo deste trabalho é identificar na percepção dos colaboradores, o que poderá ser feito para melhorar a QVT do efetivo da 2ª Companhia do 10º Batalhão de Polícia Militar da Paraíba.

Para isso, foi feita uma pesquisa entre os policiais militares da Cia a partir do modelo de Richard Walton, com base nos critérios de: 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 a relevância social do trabalho na vida. As sugestões dos colaboradores visam aplicar da melhor forma possível essas variáveis no ambiente de trabalho daquela Unidade Operacional, aumentando a motivação do efetivo, além de contribuir na aproximação entre polícia e sociedade, não só na busca da Qualidade como método para uma prestação de um serviço

eficaz, como trazendo os dilemas do trabalho daqueles que estão dia-a-dia na luta por uma sociedade melhor.

Este artigo dispõe da seguinte estrutura: Resumo, Abstract, Introdução, Revisão da Literatura, Metodologia, Apresentação dos Resultados, Considerações Finais e Referências.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 QUALIDADE

“Quality is fitness for use” - “Qualidade é adequação ao uso” (JURAN, 1988, apud MARTINS, 2005, p. 498).

Essa definição clássica de Joseph Moses Juran sintetiza a visão de que a qualidade é aquilo que atende as expectativas do cliente na compra e utilização do produto.

Para Fischer et al. (2009, p. 8), “Qualidade é o atendimento de exigências e expectativas de clientes”.

Qualidade é um termo subjetivo que dimensiona aquilo que satisfaz o consumidor. O termo é subjetivo porque cada pessoa que adquire um produto ou serviço tem uma visão diferente do que vem a ser qualidade e, todas essas visões devem ser levadas em consideração pelas organizações. A qualidade pode estar associada ao preço, ao material com o qual um bem é produzido, à aparência do mesmo, à forma como foi produzido, ao processo produtivo exatamente igual notável nos itens finais, ao acabamento do produto, entre outros.

“A qualidade real de um produto não é a única importância: a ideia que o comprador faz do produto é, via de regra, muito importante, [...]” (COBRA, 2007, p. 223).

As necessidades e expectativas criadas pelo cliente influenciam diretamente nesse conceito de Qualidade. Muitas vezes, é o valor agregado ao produto que define, na visão do consumidor, o que é Qualidade.

Marshall Junior (2007, p. 19), diz que “[...] Qualidade é um conceito espontâneo e intrínseco a qualquer situação de uso tangível, a relacionamentos envolvidos na prestação de serviços ou a percepções associadas a produtos [...]”.

Através da melhoria dos processos internos, identificando e contendo os erros na produção, além de estender os benefícios da Qualidade tanto externa quanto dentro da organização, é possível chegar à excelência. Isso engloba questões como preços acessíveis, atendimento, entrega e pós-venda, entre outras características, formando um pacote de serviços que atenda aos clientes de forma mais eficaz que a concorrência.

De acordo com Möller (2002), existem cinco classificações para Qualidade. São elas:

- **Qualidade pessoal** – Considera as pessoas como sendo à base de todas as outras qualidades (...). Pode ser definida como a satisfação das exigências e expectativas técnicas e humanas da própria pessoa e das outras (idem, p. 17-18).
- **Qualidade departamental** – Pode ser definida como o quanto um departamento como um todo, satisfaz as exigências e expectativas técnicas e humanas dele mesmo e do mundo exterior (idem, p. 119).
- **Qualidade de produtos** – Ocupa-se em entregar produtos e serviços que satisfaçam as expectativas dos clientes. Divide-se em duas etapas: a qualidade do produto pelo ponto de vista do produtor e a qualidade do produto pelo ponto de vista do consumidor (idem, p 153).
- **Qualidade dos serviços** – É julgada tanto pelo cliente como pelo provedor. O autor considera o serviço como o próprio produto. Toda organização de serviços deve se assegurar de que a qualidade dos seus serviços satisfaça constantemente as exigências daqueles segmentos de mercado para os quais ela decidiu dirigir seus esforços (idem, p.155).
- **Qualidade da empresa** – Envolve todas as outras qualidades anteriores. Pode ser definida pelo grau até o qual o desempenho global de uma empresa ou organização satisfaz as exigências e expectativas ‘técnicas’ e ‘humanas’. Essas exigências e expectativas são fixadas tanto pelo mundo exterior como pelos próprios funcionários da empresa (idem, p. 161).

Esse conceito ilustra bem o quanto Qualidade pode ser abrangente, envolvendo todos os departamentos, os colaboradores que fazem a organização, os produtos e serviços prestados, etc., tudo isso traduzido em um produto que satisfaça o cliente a um preço competitivo.

2.2 QUALIDADE DE VIDA

Em reportagem do Portal *Exame*, Barbosa (2016) afirma que um novo ranking apresentado no Fórum Econômico Mundial de Davos, na Suíça, em janeiro deste ano, listou os melhores países do mundo para se viver, considerando aspectos como cidadania, influência cultural, empreendedorismo, patrimônio, facilidade para negócios, entre outros. Na categoria Qualidade de Vida, o Brasil que ocupa o 20º lugar no ranking geral, teve uma pontuação de 0,9/10, ocupando apenas o 43º lugar (na primeira posição se encontra o Canadá com pontuação 10/10). Esse cenário ilustra a deficiência do país no quesito Qualidade de Vida.

Limongi-França e Arellano (2002, p. 1) dizem que “o viver bem é viver com qualidade de vida”. Esta representa tudo aquilo que é necessário para se viver de forma satisfatória, em crescimento pessoal e profissional, com foco no atendimento das necessidades biológicas, psicológicas e sociais que norteiam a vida das pessoas.

Segundo Limongi-França (2003, p. 20):

Existe uma nova realidade social: aumento da expectativa de vida, maior tempo de vida trabalhando em atividades produtivas, maior consciência do direito à saúde, apelos a novos hábitos e estilos comportamentais, responsabilidade social e consolidação do compromisso de desenvolvimento sustentável.

Dentro dessa conjuntura atual, onde saúde, relações interpessoais, autoestima, poder de compra, caminham de forma consciente ao lado de motivação e produtividade, as organizações desempenham um papel fundamental na busca pela realização pessoal de seus colaboradores.

2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – QVT

Trazendo o conceito de Qualidade de Vida para dentro das instituições, transforma-se a visão de bem-estar, saúde, segurança, motivação, integração, responsabilidade social, em um diferencial competitivo.

Conforme Limongi-França (2007, p. 167):

No ambiente de trabalho, qualidade de vida, saúde e ergonomia associa-se à ética da condição humana. A atitude ética compreende desde identificação, eliminação, neutralização ou controle dos riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico, padrões de relações de trabalho, carga física e mental requerida para cada atividade, implicações políticas e ideológicas, dinâmica da liderança empresarial e do poder formal ou informal, o significado do trabalho em si até o relacionamento e satisfação das pessoas no seu dia-a-dia.

A qualidade do produto final de uma organização depende da qualidade do processo produtivo e, para que este seja eficaz, é necessário que haja motivação e envolvimento por parte dos colaboradores. Isso só é possível se as empresas centralizarem seus esforços na satisfação de seus funcionários da mesma forma que buscam a satisfação de seus clientes.

Segundo Chiavenato (2008, p. 487), “a QVT representa o grau em os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através do seu trabalho na organização”.

É possível, através da QVT, atrelar os sucessos e insucessos de uma empresa com seus colaboradores e a QVT faz com que os funcionários tenham essa sensação de pertencer. Não apenas trabalhar para a organização, mas verdadeiramente ser parte dela, como indica Mayer (2006, p. 125): “os profissionais tendem a proporcionar qualidade ao cliente na mesma medida em que percebem que são tratados pela organização em que trabalham”.

O termo Qualidade de Vida no Trabalho foi usado publicamente pela primeira vez por Louis Davis, professor da UCLA (University of California, Los Angeles) durante os anos 70. Ele estava trabalhando num projeto de desenho de cargos para organizações e usou a expressão referindo-se à importância com o bem-estar dos colaboradores na execução de suas funções. Surge então, nos anos 70, nos Estados Unidos, um movimento em favor da QVT como fator de destaque na busca pela competitividade.

Desde então, de acordo com Chiavenato (2008, p. 487):

A QVT tem sido utilizada como indicador das experiências humanas no local de trabalho e o grau de satisfação das pessoas que desempenham o trabalho. O conceito de QVT implica em profundo respeito pelas pessoas. Para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas que participem ativamente nos trabalhos que executam [...].

Ao longo dos anos, o conceito de QVT vem sofrendo mudanças na forma como é acolhida pelas organizações de acordo com o contexto de cada época, conforme Nadler e Lawler (1983, apud CHIAVENATO, 2004), de 1959 até 1982:

- *QVT vista como uma variável (1959-1972)*: Era tratada como uma reação do indivíduo à experiência no trabalho e como melhorar a qualidade de vida no trabalho para esse indivíduo.
- *QVT vista como uma abordagem (1969-1974)*: A ênfase era no indivíduo como prioridade ao resultado organizacional ao mesmo tempo que pretendia trazer melhorias para ambos.
- *QVT vista como um método (1972-1975)*: Buscando uma abordagem mais científica, a QVT passou a englobar técnicas visando a melhoria do ambiente de trabalho. Modificando o ambiente de trabalho, nessa busca por produtividade e bem-estar, a QVT era vista como sinônimo de autonomia no trabalho, enriquecimento de cargos com maior participação nas decisões da empresa, maior integração entre os colaboradores, etc.
- *QVT vista como um movimento (1975-1980)*: Mais ideológica que propriamente científica, essa fase da QVT era uma declaração sobre a natureza do trabalho e as relações entre trabalhadores e organização, aumentando ainda mais o interesse de gestores e pesquisadores sobre o tema. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram sempre invocados como ideais do movimento.
- *QVT vista como tudo (1979-1982)*: Nesse contexto, a QVT era tida como solução para todos os problemas da organização, através do aumento a produtividade.

Desde arma em favor da competitividade internacional até um antídoto contra pequenos problemas organizacionais.

- *QVT vista como nada (futuro)*: Quando há a possibilidade de algumas propostas e programas de QVT não obterem êxito e ela ser vista no futuro apenas como uma moda passageira ou um modelo que viu seu auge e que já não funciona mais.

Essa previsão, onde a QVT seria vista no futuro apenas como um modismo passageiro ainda não ocorreu. Segundo Pedroso e Pilatti (2009, s.p.):

Os testes da História responderão se o devir projetado aconteceu ou, ainda, acontecerá. Entretanto, a tendência é de que a predição seja equivocada. A qualidade de vida no trabalho tornou-se um elemento organizacional, que apresenta possibilidades reais de transcender o simples o modismo.

Para isso, faz-se necessário que haja esforços no sentido de buscar estudos mais recentes voltados às relações de trabalho atuais. É preciso adotar a QVT como parte permanente da estratégia voltada ao o crescimento das organizações, alinhado ao crescimento dos indivíduos.

Para Lacombe (2005, p. 14): “Além de decidir a política de Recursos Humanos a ser adotada, a empresa também deve deixar claros o posicionamento e o tratamento dado às pessoas que nela trabalham”.

2.3.1 Modelos de QVT

De acordo com Chiavenato (2010, p. 488), “Os três modelos de QVT mais importantes são os de Nadler e Lawler, de Hackman e Oldhan e o de Walton [...]”.

Para Chiavenato (2010), o modelo de David Nadler e Edward Lawler, concebido em 1983, consolida-se nos seguintes pontos:

- Participação dos funcionários nas decisões;
- Reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas e de grupos autônomos de trabalho;
- Inovação do sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional;
- Melhoria no ambiente de trabalho quanto a condições físicas e psicológicas, horário de trabalho e etc. (idem, p. 489).

Ainda segundo Chiavenato (2010), Richard Hackman e Greg Oldham fundamentam seu modelo de QVT, idealizado no ano de 1975, em aspectos listados a seguir:

- Variedade de habilidades: o cargo deve requerer várias e diferentes habilidades, conhecimentos e competências da pessoa;
- Identidade da tarefa: o trabalho deve ser realizado do início até o fim para que a pessoa possa perceber que produz um resultado palpável;

- Significado da tarefa: a pessoa deve ter uma clara percepção de como o seu trabalho produz consequências e impactos sobre o trabalho das outras;
- Autonomia: a pessoa deve ter responsabilidade pessoal para planejar e executar as tarefas, autonomia própria e independência para desempenhar suas funções;
- Retroação do próprio trabalho: a tarefa deve proporcionar informação de retorno à pessoa para que ela própria possa auto avaliar seu desempenho;
- Retroação extrínseca: deve haver o retorno proporcionado pelos superiores hierárquicos ou clientes a respeito do desempenho na tarefa;
- Inter-relacionamento: a tarefa deve possibilitar contato interpessoal do ocupante com outras pessoas ou com clientes internos e externos (idem, 489).

Continuando, Chiavenato (op. Cit.) defende que Richard Walton trabalha seu modelo de QVT, concebido em 1973 e bastante utilizado até os dias atuais, em 8 fatores que devem ser observados pelas organizações, como pode ser visto no quadro abaixo:

Quadro 1 – Modelo de QVT de Walton

Fatores da QVT	Dimensões
1. Compensação justa e adequada	1. Renda adequada ao trabalho 2. Equidade interna 3. Equidade externa
2. Condição de trabalho	4. Jornada de trabalho 5. Ambiente físico seguro e saudável
3. Oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades	6. Autonomia 7. Significado da tarefa 8. Identidade da tarefa 9. Variedade da habilidade 10. Retroinformação
4. Oportunidade de crescimento e segurança	11. Possibilidade de carreira 12. Crescimento profissional 13. Segurança de emprego
5. Integração social no trabalho	14. Igualdade de oportunidade 15. Relacionamento 16. Senso comunitário
6. Constitucionalismo	17. Respeito às leis e direitos trabalhistas 18. Privacidade pessoal 19. Liberdade de expressão 20. Normas e rotinas
7. Trabalho e espaço total da vida	21. Papel balanceado do trabalho
8. Relevância social da vida no trabalho	22. Imagem da empresa 23. Responsabilidade social pelos produtos/serviços 24. Responsabilidade social pelos empregados

Fonte: Chiavenato (2010, p. 491)

Desta forma, Walton pretende compreender todos os aspectos ligados à QVT: encerrando desde questões de salário, carreira e estabilidade, passando pelas condições de higiene, segurança e relações interpessoais no ambiente de trabalho e capacidade de conhecer e exercer sua função de forma autossuficiente. Tudo isso em uma organização que compreende seu papel em sociedade.

3 CARACTERIZAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO³

Em reportagem do G1, Rangel (2015), afirma que, em estudo inédito – "Panorama dos homicídios no Nordeste brasileiro: dinâmica, nexos causais e o papel das instituições coercitivas", da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG) – concebido pelo professor José Maria da Nobrega Júnior, a Paraíba assinalou 39,97 mortes violentas para cada 100 mil habitantes num espaço de 12 anos. Enquanto, em 2000 houveram 507 homicídios, 2012 registrou 1.525 assassinatos.

Nesse cenário, faz-se imprescindível investimento constante na área de segurança como forma de combater os altos índices de criminalidade no estado. A Polícia Militar, como força policial que atua nas ruas diariamente na prevenção do crime e como pacificador social, necessita de apoio dos gestores públicos para realizar sua função de polícia ostensiva com eficiência.

A Qualidade de Vida no Trabalho é essencial na motivação desse efetivo policial, garantindo as condições de trabalho necessárias e melhorando a produtividade dos colaboradores.

O objeto de estudo deste trabalho acadêmico é a 2ª Companhia do 10º Batalhão de Polícia Militar da Paraíba.

O 10º BPM, localizado na Rua Janúncio Ferreira, sem número, Centro de Campina Grande, foi fundado no dia 02 de dezembro de 2008, através da LC nº 87 e do Decreto Estadual nº 30.109/08. Em 29 de dezembro de 2010, recebeu o nome "CABO ROMUALDO BRITO DE FIGUEIREDO" com a Lei nº 9.307. Sendo essa uma homenagem ao militar de mesmo nome, morto no exercício da profissão em 5 de março de 2010.

O Batalhão possui 4 Companhias, compreendendo as cidades de Esperança, Areial, Montadas, Puxinanã e Pocinhos (pertencentes à 1ª Cia), Alagoa Nova, Matinhas, São Sebastião de Lagoa de Roça (pertencentes à 2ª Cia), Areia, Arara, Remígio, Algodão de Jandaíra (pertencentes à 3ª Cia), Soledade, Juazeirinho, Santo André, Livramento, Olivedos, Taperoá, Assunção e Tenório (pertencentes à 4ª Cia).

A 2ª Cia encontra-se localizada na Rua Júlio F. Ramos, sem número, na cidade de Alagoa Nova, compreendendo as cidades Alagoa Nova, São Sebastião de Lagoa de Roça e Matinhas. A área da unidade territorial da companhia é de aproximadamente 210,343 km², segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. A população das três cidades é

³ A caracterização do objeto de estudo foi adaptada a partir de documentos gentilmente cedidos pela 5ª Seção (Comunicação) – P1 do 10º BPM.

estimada atualmente em 36.674 habitantes. O policiamento que compõe a Cia é de 30 policiais, sendo: 12 soldados, 04 cabos, 08 terceiro-sargentos, 04 segundo-sargentos, 01 segundo-tenente, 01 primeiro-tenente.

4 METODOLOGIA

Em suas definições acerca de metodologia, Minayo (2007, p. 44) a conceitua “como a apresentação adequada e justificada dos métodos, técnicas e dos instrumentos operativos que devem ser utilizados para as buscas relativas às indagações da investigação”. Ou seja, a metodologia é a ferramenta acadêmica essencial para o estudo científico de um fenômeno.

Na confecção do presente trabalho acadêmico, foi realizada uma pesquisa com as seguintes características, conforme a taxonomia proposta por Vergara (2011):

- **Quanto aos objetivos:**

- **Exploratória**, considerando a existência de poucos trabalhos nessa área. De acordo com Gonçalves (2001, p. 65), a pesquisa exploratória “se caracteriza pelo desenvolvimento e esclarecimento de ideias, com objetivos de oferecer uma visão panorâmica uma aproximação a um determinado fenômeno que é pouco explorado”.
- **Descritiva**, em razão de os depoimentos dos militares, alvo da pesquisa, foram transcritos na íntegra, sem alterações. A pesquisa descritiva “observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis) sem manipulá-los” (CERVO; BERVIAN, 2002, p. 65).

- **Quanto aos procedimentos:**

- **Bibliográfica**, visto que parte do que foi desenvolvido para este estudo provém de pesquisas a partir de obras de estudiosos da área de Recursos Humanos, sites de notícias, etc., Desta forma, pode-se afirmar que a pesquisa bibliográfica “procura explicar um problema a partir de referências teóricas publicadas em documentos. Pode ser realizada independente ou como parte da pesquisa descritiva ou experimental” (idem, p. 65).
- **Qualitativa**, em razão de que foi feita a pesquisa na percepção dos militares que trabalham na companhia analisada, sendo, ato contínuo, feita uma análise qualitativa dos resultados. Segundo Gonçalves (2001, p. 68), a pesquisa qualitativa “preocupa-se com a interpretação do fenômeno considerando o significado que os outros dão as suas práticas [...]”.

- **Estudo de Caso**, considerando que o presente estudo foi aplicado à experiência de apenas uma organização em particular, no caso a 2ª Cia. Uma vez que, de acordo com Tachizawa (2006, p. 61) “o artigo representativo de um estudo de caso deve ser desenvolvido a partir da análise de uma determinada organização”.

A pesquisa foi realizada com todo o universo composto por 30 militares da 2ª Cia, sendo estes: 12 soldados, 04 cabos, 08 terceiro-sargentos, 04 segundo-sargentos, 01 segundo-tenente, 01 primeiro-tenente.

Foi elaborada uma enquete com questionamento simples e direto, onde os policiais pudessem expressar sua opinião acerca do que poderia ser feito para melhorar a Qualidade de Vida dos colaboradores na 2ª Cia do 10º Batalhão de Polícia Militar da Paraíba.

A coleta de dados foi realizada de forma pessoal com os 30 militares, em visitas feitas aos destacamentos e à Companhia, no período compreendido entre 15 e 30 de março de 2016, seguindo as peculiaridades da escala de serviço do efetivo. Não houveram abstenções por parte dos colaboradores.

Após terem sido coletados, os depoimentos foram transcritos em sua íntegra e, ato contínuo, foram analisados esses dados de forma qualitativa, utilizando-se de do pensamento dos estudiosos desta área do conhecimento, a exemplo de Chiavenato (2004-2008-2010), Ferreira (2010); Lacombe (2005); Limongi-França (2007); Mayer (2006) e Rangel (2015).

5 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

5.1 DEPOIMENTOS

Levantando as opiniões dos 30 militares da 2ª Cia do 10º Batalhão de Polícia Militar da Paraíba, com o objetivo de promover o tema da Qualidade de Vida no Trabalho, melhorando assim a motivação, o bem-estar e satisfação do efetivo com seu ambiente de trabalho, foi elaborada e aplicada uma enquete contendo a seguinte pergunta:

- **Para você o que poderá ser feito pela Polícia Militar da Paraíba, através da 2ª Cia para melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho do seu efetivo?**

Para melhores esclarecimentos, os depoimentos dos colaboradores da Cia foram transcritos, na íntegra, e encontram-se expostos, a seguir:

- **Depoimento 01:**

Melhorar as condições físicas dos alojamentos; aumentar o efetivo; capacitar os PMs com cursos; incentivá-los a estudar e implantar um plano de cargos e carreira; dar apoio por meio de assessoria jurídica gratuita.

- **Depoimento 02:**

Inicialmente é necessário que haja uma equipe de psicólogos ao iniciar o serviço pela manhã para analisar se os policiais se encontram aptos para enfrentar a jornada de trabalho. Outro ponto importante refere-se às condições de trabalho onde só existe uma carga horária acima do que prega a CLT, e por fim dar um apoio jurídico sempre que o policial necessitar pois os próprios militares tem que arcar com despesas advocatícias para se defender.

- **Depoimento 03:**

Subsidio Federal ou aumento salarial para que o policial trabalhe mais satisfeito, possibilitando a prestar um melhor serviço público, maior autonomia das companhias, melhores condições de trabalho, alojamentos, camas, alimentação, gratificação risco de vida igual para todos.

- **Depoimento 04:**

A possibilidade de reivindicar seus direitos sem medo de ser punido pela instituição; um maior compromisso com os policiais que trabalham destacados em pequenas cidades, pois os alojamentos não são próprios do estado, deixando o policial dependentes das prefeituras e sem as mínimas condições de higiene e segurança.

- **Depoimento 05:**

Alojamento adequado com tudo o que é necessário; viaturas de qualidade; um prédio próprio da PMPB com garagem para as VTR's e para os nossos carros; um plano de saúde de ótima qualidade para os policiais e suas famílias.

- **Depoimento 06:**

Transformar o modelo de gestão visando principalmente o cumprimento e realização de nossas funções levando em consideração a verdadeira missão de nossa rotina funcional. Assim deixaríamos de tomar para si o que não nos compete, causando uma deficiência na prestação do serviço preventivo de segurança.

- **Depoimento 07:**

A valorização do profissional de segurança pública com a implantação de cursos periódicos de reciclagem, abordando novas tendências tanto na área técnica quanto na jurídica. Isso proporcionaria o crescimento profissional. Além disso, seria interessante um suporte técnico acompanhado de novas tendências de armamento e equipamento de proteção.

- **Depoimento 08:**

Respeitar a condição humana em detrimento da cultura de automatismo escatológico próprio de tempos de guerra. Cultura essa, inadequada a atividade fim do policial. Reforma do regulamento interno para postos e graduações.

- **Depoimento 09:**

Precisam ser melhorados muitos aspectos. Mais harmonia entre os companheiros, pois existem algumas divergências entre os mesmos. Um

ambiente mais humano, seguro e com mais conforto. Liberdade de expressão, o que não existe na corporação. Não podemos nos expressar por causa de uma hierarquia ultrapassada. Mais condições de trabalho.

- **Depoimento 10:**

Eu acho que poderia melhorar a nossa companhia fazendo uma reforma no nosso alojamento. Mais policiais no efetivo. Mais uma viatura. Melhores salários. Mais segurança no trabalho e reconhecimento pela sociedade. Melhorar a jornada de trabalho para que sobre mais tempo para nossa família.

- **Depoimento 11:**

Faço constar as condições de trabalho e de segurança. No trabalho é fundamental o apoio dos órgãos públicos, que não tem colaborado com o serviço. Os comandantes não têm feito nada para a organização. Falta organização para o desenvolvimento. Falta material de higienização. Falta apoio dos comandantes.

- **Depoimento 12:**

No meu ponto de vista, falta uma maior atenção no que diz respeito à higienização no ambiente de descanso (alojamento); uma maior quantidade de policiais trabalhando por dia, para dar uma maior segurança para o policiamento, para que desempenhemos nosso serviço com mais qualidade.

- **Depoimento 13:**

Nosso trabalho deve ser uma extensão da nossa casa. Por isso é necessário que haja limpeza em nosso ambiente de trabalho e, com o esforço de todos unidos, o trabalho diminui e o ambiente se torna mais saudável. Isso deve vir do Comandante ao soldado mais recruta. Além disso, é importante um bom relacionamento entre a turma.

- **Depoimento 14:**

Valorização salarial com o descongelamento das promoções e aumento do valor da hora extra; modernização dos equipamentos como um todo; política de cuidado com a saúde física e psicológica dos servidores; treinamento e aperfeiçoamento periódico remunerado; política de auxílio jurídico quando decorrente da atividade ou função.

- **Depoimento 15:**

Melhoria nas condições de trabalho com regulamentação da jornada de trabalho e implementação de um espaço físico adequado assegurando o mínimo de higiene e segurança que demanda de um ser humano. Criação de um plano de cargos e carreira contemplando a qualificação profissional e o ensino superior de seus membros. Adequação das normas internas dentro do que está na constituição e nas leis trabalhistas.

- **Depoimento 16:**

Melhorar as condições de higiene e segurança, mais autonomia, não ser regido pelo Código Penal Militar. Melhoria no Código Penal e Processual Penal. Melhoria Salarial. Estrutura física adequada à realidade da Cia e dos destacamentos. Risco de vida.

- **Depoimento 17:**

Condições de trabalho (alojamentos dignos e material bélico, especialmente munições mais novas). Fim do Regimento Disciplinar da Polícia Militar – RDPM; autonomia e uma maior cobrança na colaboração da Polícia Civil no cumprimento dos plantões; valorização do policial com o risco de vida implantado; adicional noturno; ser tratado com respeito para poder respeitar.

- **Depoimento 18:**

Oferecer assessoria jurídica; atualizar e melhorar as ferramentas de trabalho; investir em acomodações para os militares de serviço; apoio no deslocamento para as audiências relativas ao serviço; oportunidade de crescimento com um plano de carreira adequado; plano de saúde e odontológico eficiente.

- **Depoimento 19:**

O trabalho que desempenhamos na PMPB nos traz uma certa tranquilidade, com relação à estabilidade. Contudo, a alta fragmentação dos graus hierárquicos, assim como as amarras do código penal militar se configuram como um entrave à motivação no trabalho policial. Creio que o Código Penal Militar e o RDPM deveriam ser revistos.

- **Depoimento 20:**

No que tange o ambiente físico, necessitamos de várias reformas. Principalmente nos destacamentos. Em relação à liberdade de expressão, houve uma pequena evolução. Porém ainda somos tolhidos de expressar opinião. Entrando nos direitos trabalhistas, a PMPB deverá buscar medidas que venham a beneficiar os policiais, como por exemplo, FGTS, benefício este que alcança o empregado do setor privado.

- **Depoimento 21:**

A qualidade de vida no trabalho na companhia depende da colaboração de todos os seus membros, especialmente do interesse dos comandantes. É necessário respeitar a carga horária de trabalho; é necessário que seja mantida a limpeza dos alojamentos; também é necessária uma melhoria de salário de acordo com os postos e graduações, além de um plano de saúde que abranja toda a família.

- **Depoimento 22:**

Ter apoio social, psicológico e jurídico; cursos de aperfeiçoamento; EPI's adequados com a profissão; horários mais flexíveis; mais aproximação entre comandantes e comandados; assistência à saúde que realmente atenda a todas as necessidades do policial e sua família; planos de cargo e carreira que valorizem a contribuição do policial para com a instituição.

- **Depoimento 23:**

Podemos colaborar com algumas ideias para uma adequação do convívio trabalhista e humanitário. Algumas sugestões que poderia fazer são com relação a melhores salários; alimentação nos destacamentos e companhias; melhores alojamentos; risco de vida; planos de saúde e uma escala de trabalho de 12/72hs.

- **Depoimento 24:**

A primeira coisa a ser feita é dar um salário digno ao risco da profissão. O incentivo salarial vai melhorar diversos aspectos, como: motivação da tropa, um maior interesse no desempenho da função; o policial poderá investir em mais conhecimento para realizar seu trabalho; investir mais em sua saúde e não ter a necessidade de ter um segundo trabalho pra completar sua renda.

- **Depoimento 25:**

Diante do que considero essencial para que haja um ambiente de trabalho saudável e prazeroso, gostaria de afirmar que quase nada se adequa com a realidade de vida de nossa PMPB. Mas, entre os quesitos que podemos apresentar como de suma importância, a igualdade salarial é primordial. Ou seja, é preciso que haja um piso nacional e um regulamento único para todos os PMs no Brasil.

- **Depoimento 26:**

No trabalho em si, ostensivamente falando, a PM poderia mudar os critérios para enviar as guarnições às ocorrências, em virtude da atividade policial militar estar sendo desvirtuada, ocasionando trabalho excessivo e desnecessário para os policiais. Em questão da jornada de trabalho, não acho que precise de melhorias, porém, em prol de uma remuneração defasada, não podemos desfrutar da folga, precisando sacrificá-la e para sustentar com maior qualidade nossas famílias.

- **Depoimento 27:**

Eu acredito que, para melhorar a qualidade de vida no nosso trabalho, se faz necessário um maior investimento na segurança dos policiais. As viaturas deveriam ter proteção à prova de balas; os equipamentos como coletes balísticos, pistolas e munições deveriam estar em condições melhores, sendo o arsenal renovado com maior frequência; as modalidades de policiamento deveriam ser melhor especificadas para não sobrecarregar as Radiopatrulhas.

- **Depoimento 28:**

Para melhorar as condições de trabalho em nossa Cia, deveríamos ter melhoria salarial; risco de vida integrado ao salário; instalações mais amplas com academia para treinamento; alojamentos com aparelhos de ar condicionado; planos de cargo e carreira com promoções periódicas.

- **Depoimento 29:**

Ar condicionado nas companhias e destacamentos; um sistema de monitoramento com câmeras de segurança; computadores; radiocomunicação individual; moradia com preços módicos para policiais; armamento acautelado para cada policial; risco de vida.

- **Depoimento 30:**

No ambiente de trabalho precisamos de mais segurança, conforto, armários individuais, colchões novos, ar condicionados; liberdade de expressão, que não existe por conta da hierarquia ultrapassada; precisamos de mais companheirismo; aumentar o número de policiais no trabalho ostensivo para nos trazer mais segurança e condições de trabalho; valorizar nosso salário.

5.2 ANÁLISE DOS DEPOIMENTOS

Ao ler os depoimentos, é possível constatar que os militares da 2ª Cia, a exemplo da maior parte do efetivo da PMPB, são muito orgulhosos do papel que desempenham na sociedade. O papel de pacificador social. Apesar das circunstâncias que envolvem o trabalho do policial militar, como os perigos da profissão, a estrutura que ainda não é a ideal e o militarismo que não é compatível com os dilemas da sociedade atual, o efetivo, em sua maioria, apresenta em seus testemunhos a consciência do que é ser um policial e, de certa forma, o orgulho de fazer parte da instituição que completou seus 184 anos de história em 2016. Por outro lado, é possível perceber também, ouvindo os militares, que ainda falta muito para se chegar no nível que Qualidade de Vida no Trabalho ideal.

Após a transcrição dos depoimentos foi feita uma análise e, na percepção dos colaboradores, pode-se destacar alguns aspectos que, se postos em prática, poderão ampliar o nível de satisfação com relação à QVT. Assim, os pontos que poderão ser melhorados, sendo mencionados com maior frequência, foram, na sequência, os seguintes: **alojamento; salário; material bélico; militarismo e políticas de saúde**. Logo, faz-se necessário explicar, analisar e apresentar breves comentários, na visão de alguns estudiosos da área.

O aspecto abordado com maior frequência foi **alojamento**. Esse é um aspecto muito relevante à vida dos militares que trabalham em destacamentos, pois sua jornada de trabalho é bastante longa. São escalas que variam de 24hs por 72hs, onde o militar trabalha um dia e folga três e 48hs por 144hs, trabalhando por dois dias e folga seis. Ora, uma carga horária de 24hs exige que o empregado necessite tirar algumas horas para descansar e, os alojamentos precisam oferecer condições de conforto e segurança para isso.

Para Chiavenato (2010, p. 471): “Um ambiente de trabalho agradável facilita o relacionamento interpessoal e melhora a produtividade, bem como reduz acidentes, doenças, absenteísmo e rotatividade do pessoal. Fazer do ambiente um local agradável para se trabalhar tornou-se uma verdadeira obsessão para as empresas bem-sucedidas”. Neste contexto, higiene e segurança são fatores importantes no processo de manter as pessoas nas organizações.

Os colaboradores citaram três pontos importantes na questão do espaço físico destinado ao repouso: reformas estruturais; higienização e independência das prefeituras.

As reformas estruturais podem garantir mais conforto e segurança para os policiais, alterando o layout dos locais de descanso para obter uma melhor iluminação, arejamento e circulação e saídas de emergência.

A questão da higiene dos alojamentos também foi muito citada, sendo uma questão que envolve a saúde e conforto dos colaboradores. Nesse caso, faz-se necessário um programa de conscientização dos militares acerca da importância de manter-se o local de trabalho e descanso limpos.

No caso de independência das prefeituras, foi comentado pelos colaboradores o fato da Companhia e dos destacamentos serem locais cedidos pelas prefeituras das cidades. Isso, de certa forma, torna o efetivo dependente dos prefeitos dessas cidades. É importante que haja consciência por parte da Secretaria de Segurança para que os prédios utilizados pelas Companhias e destacamentos sejam de propriedade do estado da Paraíba, garantindo assim mais autonomia por parte dos policiais. Uma sugestão interessante seria que o Comando do BPM faça uma solicitação por escrito, requisitando que seja feita essa mudança.

O segundo aspecto mais citado nos depoimentos foi **salário**. Aspecto esse comum a trabalhadores das mais diversas categorias e ponto chave na gestão de pessoas dentro das organizações. Dentro do objeto de estudo, que é a 2ª Cia, pode-se dizer que questões salariais são de competência de instâncias superiores. No caso, essa é uma atribuição do governo do estado da Paraíba.

Conforme Chiavenato (2004, p. 260), “O salário é uma contraprestação pelo trabalho de uma pessoa na organização. Em troca de dinheiro - elemento simbólico e intercambiável -, a pessoa empenha parte de si mesma, de seu esforço e de sua vida, comprometendo-se a uma atividade cotidiana e um padrão de desempenho na organização”.

O salário ainda é um ponto muito relevante nas atuais relações de emprego pois, ainda que hoje existem outros fatores importantes para a Qualidade de Vida no Trabalho, as recompensas ainda são a principal razão de ser de qualquer vínculo trabalhista.

Nesse contexto, Limongi-França (2007, p. 65) distingue as expressões *recompensa*, *remuneração* e *salário*: “O salário é basicamente a parte fixa da remuneração, paga em dinheiro e de forma regular (geralmente mensal). A remuneração envolve, além do salário, a remuneração variável (participação nos lucros e resultados, participação acionária) e os benefícios (assistência médica, vale-transporte, seguro de vida em grupo etc.). E a remuneração, como foi visto, é uma forma de recompensa”.

Por salário entende-se apenas a remuneração fixa. Não obstante, outros tipos de remuneração foram também citados pelos servidores, como: entre os benefícios mais citados, assistência médica e gratificação risco de vida.

Uma remuneração digna e justa é fundamental como forma de manter os colaboradores em uma organização. De acordo com Limongi-França (op. cit., p. 65), “Já não

há mais dúvidas de que o empregado é o principal agente no desempenho organizacional, de que é ele quem faz o diferencial. Assim, é justa e obrigatória essa valorização por parte das empresas, a qual se concretiza por meio das **recompensas**”.

A remuneração estratégica pode ser sugerida como uma excelente forma de recompensar os colaboradores de uma empresa de acordo com suas habilidades e competências, bem como seu empenho dentro da instituição.

O terceiro ponto citado com mais regularidade pela tropa foi com relação ao **material bélico**. Para assimilar melhor aquilo que se entende por este termo, vejamos o artigo 7º da Lei Nº 3.654, de 4 de novembro de 1959, que dispõe sobre a criação e organização do Quadro de Material Bélico do Exército brasileiro:

Art. 7º O Quadro de Material Bélico tem por finalidade:

- a) reunir num só quadro todos os oficiais que exerçam atividades relativas à pesquisa e ao estudo, fabricação, recuperação, armazenamento e manutenção do material bélico: armamento, munições e explosivos, material de guerra química, instrumentos e equipamentos de observação e de direção do tiro, viaturas, combustíveis e lubrificantes; (...)

Desta forma, fica convencionado que **material bélico** engloba armas de pequeno e grande porte, munições dos mais variados calibres, coletes balísticos, explosivos e armas químicas, viaturas, rádios de comunicação e mais uma vasta gama de instrumentos utilizados pelo Exército brasileiro e, por sua força auxiliar e reserva, as polícias militares e corpos de bombeiros militares, além das polícias civil e federal.

Os aspectos mais citados com relação aos materiais bélicos, foram a renovação, atualização e manutenção de armas, munições, coletes balísticos e viaturas.

Em reportagem do G1, Rangel (2015), afirma que, segundo dados da Secretaria de Segurança e Defesa Social (SEDS) da Paraíba, foram investidos R\$ 202 milhões na segurança pública em 2014, com previsão de acréscimos para R\$ 215 milhões em 2015. Contudo, embora tenhamos que reconhecer que houveram avanços na aparelhagem de segurança do estado nos últimos anos, a Polícia Militar ainda sofre com problemas como munições velhas, falta de manutenção dos armamentos, falta de viaturas, coletes balísticos em mal estado, falta de armamento não-letal e de cursos onde se possa aperfeiçoar os conhecimentos acerca das novidades em termos de equipamentos em geral.

O material bélico é de extrema importância na vida do policial, pois é seu instrumento de trabalho, que permite que desempenhe sua função de forma eficiente e resguarde sua vida. Desta forma, os investimentos em equipamentos devem ser constantes e antenados com novas tendências. Além disso, é importante que seja utilizado o tipo de armamento ideal à cada

modalidade de policiamento e que o efetivo esteja técnica e psicologicamente preparado para utilizar esse arsenal no momento em que for necessário. Por isso, é importante que realizem-se cursos de instrução e reciclagem. Conforme Limongi-França (2007), a expectativa da empresa é que o treinamento possa contribuir para melhor capacitação dos empregados, visando a um aumento de moral, de eficiência, de eficácia, de produtividade e melhoria do ambiente de trabalho e da própria empresa.

Dando continuidade, outro aspecto bastante destacado na percepção dos militares foi **militarismo**. Trata-se de um tema pouco recorrente na maioria das organizações, o militarismo é parte do dia a dia dos militares do Exército, policiais e bombeiros militares.

De acordo com o Ferreira (2010), militarismo é um sistema político militar, ou que preponderam os militares. Para este estudo, considera-se **militarismo** aqueles aspectos ligados intrinsecamente à vida militar e que foram mencionados com maior assiduidade pelos componentes da 2ª Cia, a exemplo do Regulamento Disciplinar da Polícia Militar da Paraíba (RDPM), Código Penal Militar (COM) e, da própria cultura baseada na hierarquia e disciplina própria do Exército e das polícias e bombeiros militares, vista como um estressor organizacional pelos colaboradores.

É oportuno ressaltar que o presente estudo não tem o objetivo de debater o fim ou não do militarismo dentro das polícias, mas sim tratar da perspectiva dos colaboradores em relação à melhoria da QVT dentro do ambiente militar e, como as características deste ambiente influenciam nesse processo.

Dessa forma, de acordo com Mayer (2006, p. 122): “a não consideração das necessidades individuais e a imposição de restrições que se opõem à constituição de cada indivíduo são fontes de sofrimento contra a qual o organismo reage dando origem a ocorrências como o estresse [...], bem como a outras ocorrências potencializadas pelo próprio indivíduo”.

O fato é que a exposição permanente à um ambiente de trabalho muito rígido, onde a liberdade de expressão é tolhida e infrações podem acarretar duras penas, podem colaborar com o surgimento de males como: estresse ocupacional; Síndrome de *Burnout* (exaustão emocional, despersonalização, falta de envolvimento ou baixa realização pessoal); distúrbios de ansiedade; abuso de álcool; etc. Ademais, o estresse organizacional dado causa pelo militarismo e pelos próprios riscos inerentes à profissão acabam sendo alguns dos responsáveis pelos casos de abuso e autoritarismo que afastam polícia e sociedade de um diálogo e entendimento mútuo (MAYER, 2006).

Os militares que abordaram o assunto citaram o RDPM e CPM como regimentos arcaicos que deveriam ser revistos. É sabido que tanto RDPM (1981) quanto COM (1979) se originam de antes da Constituição Federal, datada de 1988. Eles, apesar do orgulho da profissão, sentem-se oprimidos e cerceados de seus direitos. Para Mayer (op. cit., p. 121):

Uma grande fonte de estresse na instituição pesquisada se encontra em aspectos da estrutura organizacional e não somente no conteúdo do trabalho. Os policiais parecem gostar do trabalho que fazem, mas têm restrições com relação à instituição, que se revelou irradiadora das principais fontes de pressão que agem sobre seus membros.

É primordial, na sociedade atual, que sejam revistos, de forma democrática e humanista, códigos e regulamentos que venham a desrespeitar a Constituição e aos direitos humanos. Uma vez que esses preceitos foram criados para e são próprios do Exército, e não para uma polícia apaziguadora, que tem como meta conviver com o cidadão comum, mediando conflitos e buscando a harmonia social. Neste cenário, Lacombe (2005, p. 14), dimensiona de forma precisa a importância dos recursos humanos: “É preciso considerar que, embora as pessoas precisem ser administradas pelas organizações como seus recursos humanos, não se pode perder de vista que elas são seres humanos, que querem ser felizes e ter qualidade de vida”.

O quinto entre os tópicos mais mencionados pelos colaboradores foi **políticas de saúde**. Matéria muito relevante referente à QVT, pois, além da evidente questão ética relacionada à saúde e segurança do empregado, existem os custos relativos à perda de tempo de produção decorrente de acidentes e mortes relacionadas com o trabalho.

Entre os itens mais apontados pelos militares pesquisados está particularmente um plano de saúde que atenda aos servidores e suas famílias, o que não é concedido à categoria. Sendo este, em tese, apenas um benefício incorporado à remuneração dos funcionários. Todavia, outro ponto também citado foi o apoio psicológico. Em conformidade com Limongi-França (2007, p. 170): “a Organização Mundial de Saúde (OMS) definiu nos anos oitenta Saúde como preservação da integridade física, mental e social – um completo bem-estar biopsicossocial (...)”. Isto é: a saúde deixa de ser encarada como a ausência de enfermidade para ser vista como uma série de preceitos de qualidade de vida.

Ainda há muito a ser feito para que os investimentos na saúde dos servidores venham a produzir maiores resultados. Mutirões de saúde ocorrem com pouca e, nesse contexto, embora o policial militar tenha uma enfermaria à sua disposição (no caso dos militares da 2ª Cia, a enfermaria mais próxima seria a do 2º BPM, na cidade de Campina Grande), muitos até temem procurar ajuda por meio da instituição, por insegurança, medo de serem malvistas

pelos comandantes ou, em casos mais graves, ficarem à disposição da Junta Médica Especial da PMPB, no que acreditam correr o risco de ser reformados por invalidez, perdendo benefícios da ativa.

Chiavenato (2008, p. 336), dá exemplos de benefícios sociais para a saúde do empregado, como, aqueles previstos na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT): Seguro de Acidente de Trabalho (art.475); auxílio-doença (art. 164); salário-maternidade (art. 391); adicional de insalubridade (art. 73); adicional de periculosidade (art. 192); adicional por trabalho noturno (art. 193). Também enumera benefícios espontâneos, aqueles nos quais a empresa não tem obrigação legal de conceder, como: seguro de vida em grupo e; assistência médico-hospitalar diferenciada mediante convênio.

Dito isto, faz-se necessária à QVT, além do benefício social, políticas de saúde agregando: programas de bem-estar focalizando em: alcoolismo, controle de peso, administração do estresse, prevenção às drogas e doenças sexualmente transmissíveis; programas de educação para reduzir acidentes de trabalho e; projetos de cidadania, lazer e desenvolvimento humano.

Políticas de segurança, saúde e cidadania são muito importantes para qualquer organização, não sendo diferente no serviço público. Elas agregam valor à organização e minimizam os custos referentes a absenteísmo e *turnover*, elevam a motivação do empregado e sua lealdade à instituição e, por conseguinte, aumentam a produtividade e a competitividade.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o objetivo de identificar, na percepção dos militares da 2ª Cia do 10º Batalhão de Polícia Militar da Paraíba, o que poderá ser feito para melhorar a QVT daquela unidade, foi realizada uma enquete com um questionamento simples e direto.

Entre os resultados, destacaram-se de forma acentuada aspectos relacionados aos alojamentos da Cia, ambientes onde os servidores repousam em seus momentos de descanso. Outro ponto de obteve grande destaque foi com relação ao salário dos servidores, ainda muito defasado em relação a outros estados e, principalmente, ao Distrito Federal. Em seguida, os outros pontos destacados foram: material bélico; militarismo e; políticas de saúde, especialmente planos de saúde. Além desses cinco pontos, jornada de trabalho, planos de cargos e carreira, gratificação risco de vida, apoio jurídico, entre outros, também obtiveram, em menor grau, algum destaque.

Contudo, parte dos militares concentraram-se muito no que havia de ser melhorado e pouco foi proposto como plano de melhoria. Além disso, há uma escassez de trabalhos na área voltados exclusivamente à organização militar, com sua cultura, costumes e características próprias.

De qualquer forma, pode-se considerar os resultados como satisfatórios, dado que podemos destacar os muitos aspectos que ainda faltam para se atingir um grau de QVT satisfatório na PMPB.

Sabe-se que, no cenário atual, as organizações não podem mais ignorar seu principal recurso, que são as pessoas. Embora a iniciativa privada não enfrente a concorrência de outras empresas, a competitividade está no fator político. A responsabilidade social e o dever de prestar um serviço de qualidade, utilizando-se dos impostos pagos pela população, devem estar no cerne da discussão política e da administração pública.

De um ponto de vista menos abrangente, os comandantes de Companhia da PMPB também necessitam do apoio de sua tropa para produzir os resultados necessários, em segurança pública, em seus respectivos distritos. Por conseguinte, os comandantes de batalhão também precisam reduzir os índices de violência e perturbação da paz em suas áreas de atuação. O serviço público deve ser encarado com a seriedade necessária.

Os aspectos que, a partir do levantamento da pesquisa, pode-se propor para melhoria da QVT na 2ª Cia do 10º BPM, são:

- Reformas estruturais nos alojamentos para garantir mais conforto e segurança para os policiais;
- Um programa de conscientização dos militares acerca da importância de manter-se o local de trabalho e descanso limpos;
- Que sejam utilizados alojamentos do estado, dando mais autonomia à tropa em relação às prefeituras;
- Um salário mais digno para o profissional de segurança pública;
- Um plano de cargo e carreiras contemplando os colaboradores por suas habilidades e competências;
- Renovação e ampliação do arsenal da PMPB, com armamentos mais pesados para circunstâncias mais críticas e armas não letais para situações que pedem o emprego desse equipamento;
- Cursos remunerados instrução de reciclagem para os policiais, para que resguardecem sua integridade e prestem um melhor serviço à sociedade;

- A revisão de códigos e regulamentos militares, com o objetivo de humanizar as relações entre comandantes e subordinados;
- Políticas de saúde, segurança e cidadania para oferecer dignidade ao servidor, reduzir gastos públicos e melhorar a motivação do efetivo como um todo.

Com essas medidas, certamente não serão resolvidos os problemas como um todo, mas será dado mais um passo em direção a uma instituição policial militar mais humana e preparada para os dilemas da segurança pública da sociedade atual, pois, em conformidade com Limongi-França (2007, p. 186), “quanto mais você entende as pressões e situações que o influenciam, melhor você se adapta às suas demandas”.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Vanessa. **Os 10 melhores países do mundo (em quase tudo)**. Disponível em <<http://exame.abril.com.br/mundo/noticias/os-10-melhores-paises-do-mundo-em-quase-tudo>> Acesso em: 22 jan. 2016.

BRASIL. Lei nº 3.654, de 04 de novembro de 1959. Dispõe sobre a criação e organização do Quadro de Material Bélico, das Armas de Comunicações e de Engenharia, regula as condições de extinção do Quadro de Técnicos da Ativa e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L3654impressao.htm>. Acesso em: 23 jan. 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

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

_____. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

COBRA, Marcos. **Marketing básico: uma perspectiva brasileira**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário da língua portuguesa**. 5. ed. Curitiba: Positivo, 2010. 2222 p. ISBN 978-85-385-4198-1.

FISCHER, Georg et al. **Gestão da qualidade: segurança do trabalho e gestão ambiental**. 2. ed. São Paulo: Blucher, 2009.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2005.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; ARELLANO, Eliete Bernal. Qualidade de vida no trabalho. In: Limongi-França, Ana Cristina [et al.]. **As pessoas na organização**. 9. ed. São Paulo: Gente, 2002.

_____; ZAIMA, Gustavo. Gestão de qualidade de vida no trabalho – GQVT. In: **Manual de gestão de pessoas e equipes: estratégias e tendências**. São Paulo: Gente, 2003.

_____; **Práticas de recursos humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2007.

MARSHALL, Junior [et. al.]. **Gestão da qualidade: série gestão empresarial**. 8. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

MARTINS, Petrônio Garcia; LAUGENI, Fernando Piero. **Administração da produção**. 2. ed. rev., aum. e atual – São Paulo: Saraiva, 2005.

MAYER, Vânia Maria. **Síndrome de Burnout e qualidade de vida profissional em policiais militares de Campo Grande – MS**. 2006. 157 p. - Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Católica Dom Bosco, 1979.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo: Hucitec, 2007.

MÖLLER, Claus. **O lado humano da qualidade: maximizando a qualidade de produtos e serviços através do desenvolvimento das pessoas**. São Paulo: Pioneira, 2002.

PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto. Um olhar crítico sobre o modelo de qualidade de vida no trabalho de Nadler e Lawler. EF y Deportes, **Revista Digital** - Buenos Aires - Ano 14 - Nº 139 - Dez 2009. Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/efd139/modelo-de-qualidade-de-vida-no-trabalho.htm>>. Acesso em: 03 fev. 2016.

RANGEL, Taiguara. **Homicídios na PB crescem 200%, apesar de aumento do efetivo policial**. Disponível em: <<http://g1.globo.com/pb/paraiba/noticia/2015/01/homicidios-na-pb-crescem-200-apesar-de-aumento-do-efetivo-policial.html>>. Acesso em: 25 dez. 2015.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2011.