



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – UEPB**  
**CENTRO DE HUMANIDADES OSMAR DE AQUINO**  
**DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS**

**CHARLES EVANDRE VIEIRA FERREIRA**

**SATISFAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE OS  
POLICIAIS MILITARES DA 3ª CIA SAPÉ DO 7º BPM**

Guarabira - PB  
2014

**CHARLES EVANDRE VIEIRA FERREIRA**

**SATISFAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE OS  
POLICIAIS MILITARES DA 3ª CIA SAPÉ DO 7º BPM**

Artigo apresentado como requisito para conclusão de curso ao Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade Estadual da Paraíba – UEPB, Campus III, como cumprimento para obtenção do grau de Bacharelado em Direito.

**Orientador: Wellington de Sousa Félix.**

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.

F383s Ferreira, Charles Evandre Vieira  
Satisfação no ambiente de trabalho: um estudo sobre os policiais militares da 3ª cia de Sapé do 7º BPM [manuscrito] : / Charles Evandre Vieira Ferreira. - 2014.  
31 p. : il. color.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Humanidades, 2014.

"Orientação: Wellington de Sousa Félix, Departamento de Direito".

"Colaboração: Uberlândia de Sousa Félix ", Jucinara Maria Cunha dos Santos

1. Satisfação no Trabalho. 2. Policiais. 3. Segurança Pública. I. Título.

21. ed. CDD 331.256

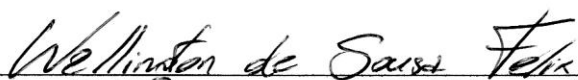
**CHARLES EVANDRE VIEIRA FERREIRA**

**SATISFAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE OS  
POLICIAIS MILITARES DA 3ª CIA SAPÉ DO 7º BPM**

Artigo apresentado como requisito para conclusão de curso ao Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade Estadual da Paraíba – UEPB, Campus III, como cumprimento para obtenção do grau de Bacharelado em Direito.

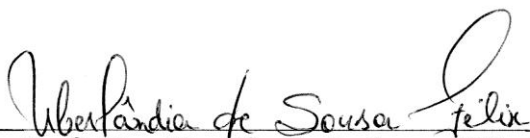
**BANCA EXAMINADORA**

Artigo aprovado em 28 de Novembro de 2014.



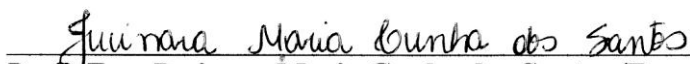
---

Prof.º Esp. **Wellington de Sousa Félix** (Orientador)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



---

Prof.º Esp. **Uberlândia de Sousa Félix** (Examinador)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



---

Prof.º Esp. **Jucinara Maria Cunha dos Santos** (Examinador)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

# **SATISFAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE OS POLICIAIS MILITARES DA 3ª CIA SAPÉ DO 7º BPM**

Charles Evandre Vieira Ferreira<sup>1</sup>

## **RESUMO**

A segurança Pública é normatizada na Constituição Federal no capítulo II, dos direitos sociais no art.6º, onde prevê direito à segurança, entres outros direitos sociais. O Estado, através dos policiais, segundo o art.144 da Constituição Federal, tem um papel importante na preservação da ordem pública. Assim, atenta-se para a importância de todos os integrantes que compõe tal classe tenham um alto grau de satisfação no ambiente de trabalho, de modo a exercer suas funções da melhor maneira possível. Nesse sentido, este estudo tem por objetivo verificar a satisfação no ambiente de trabalho dos Policiais Militares da 3ª Cia Sapé do 7º Batalhão da Polícia Militar da Paraíba. A pesquisa de abordagem quantitativa, foi realizada no período de 5 à 28 de outubro de 2014 e obteve-se um total de 42 questionários válidos. Os principais resultados apontam que a maioria dos policiais estão insatisfeitos no tocante, principalmente, as dimensões salários e promoções.

**Palavras-Chave:** Satisfação no Trabalho; Policiais; Segurança Pública.

---

<sup>1</sup> Graduando em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba – UEPB; Técnico em Segurança Pública-Polícia Militar do Estado da Paraíba; E-mail para contato: [charlesevf@gmail.com](mailto:charlesevf@gmail.com).

## **ABSTRACT**

Public safety is regulated by the Constitution in Chapter II, social rights in Article 6 where provides right to security, set amidst other social rights. The state, through the police, according to art.144 of the Federal Constitution, has an important role in the preservation of public order. So attentive to the importance of all the members that make up this class have a high degree of satisfaction in the workplace in order to perform their duties in the best possible way. Thus, this study aims to verify the satisfaction of the Military Police desktop of the 3rd Battalion of the 7th Company thatch of Paraíba Military Police. The quantitative research approach, was held from 5 to 28 October 2014 and gave a total of 42 valid questionnaires. The main results show that most police officers are dissatisfied with regard mainly the dimensions salaries and promotions.

**Keywords:** Job Satisfaction, Police, Public Security.

## 1. INTRODUÇÃO

No momento atual que vivemos no Brasil, deparamos com um problema sócio econômico no que se refere a violência, fator esse visível diariamente nos veículos de comunicação, os quais noticiam casos cada vez mais frequentes referentes aos diversos tipos de violência, inclusive nas cidades que eram consideradas ordeiras. Esse crescimento assustador da criminalidade ocorre em virtude, principalmente, do tráfico de drogas e de armas, bem como pela existência do crime organizado.

Por essa razão, a segurança pública no Brasil ocupa um papel primordial através dos profissionais de segurança pública (COSTA, 2005), principalmente no que se refere ao policial militar, que tem entre suas atribuições principais o serviço ostensivo para combater a violência e garantir a segurança pública, dever esse constitucional previsto no art.144 Inc.V, CF/88.

Para Calanzas (2010) muitos desses profissionais, ao ingressarem na carreira, são atraídos pelo *status* da profissão, pela possibilidade de ascensão e segurança do concurso público, porém, com o decorrer do tempo, deparam-se, entre outros aspectos, com a falta de reconhecimento, a percepção do tempo do risco eminente real, com as perdas de colegas e sofrimento mental represado pela corporação.

Assim, entende-se ser importante estudar sobre a satisfação no ambiente de trabalho dos policiais, por entender que pessoas satisfeitas trabalham com maior eficiência, o que pode colaborar com a minimização da criminalidade.

Atualmente, diversos estudos sobre essa temática têm-se expandido, motivando estudiosos a avaliar e buscar responder aos questionamentos, pois as instituições têm entendido as pessoas como um importante fator para seu desenvolvimento (BONFIM; STEFANO; ANDRADE, 2010). Desta forma, a importância da satisfação no trabalho para a área do Comportamento Institucional (ASFORA; DIAS, 2006) tem sido de grande valor, em especial no setor público, setor em que alguns fatores como estabilidade no emprego, perseguições em virtude do ciclo eleitorais, etc. interferem nos ambientes de trabalho e, conseqüentemente, na satisfação de seus servidores.

Tem-se que a satisfação é essencial para a execução das tarefas do colaborador de uma forma satisfatória. Um profissional com altos níveis de satisfação é capaz de desempenhar suas funções excelentemente, mas, além disso, proporcionar uma boa

convivência com seus colegas, contribuindo para um bom ambiente de trabalho (SILVA; FELICIANO, 2014).

Assim sendo, este estudo tem por verificar a satisfação no ambiente de trabalho dos Policiais Militares da 3ª Cia Sapé do 7º Batalhão da Polícia Militar da Paraíba. Para tanto, fez-se necessário compreender, de forma teórica, os conceitos e variáveis que podem coadjuvar para o nível de satisfação, assim como de forma empírica como as dimensões influentes na satisfação.

Como modelos teóricos para embasar a realização da pesquisa utilizou a Escala de Satisfação no Trabalho – EST, que teve como base os trabalhos de Tabosa (2012) e Siqueira (2008), a partir da complementação das duas metodologias.

O instrumento de coleta de dados utilizado para esta pesquisa foi o questionário, este composto por 37 variáveis compreendidos em 6 dimensões, quais sejam: convívio com os colegas, salário, relacionamento com a chefia, com a natureza do trabalho, com as promoções e com as condições de trabalho. A população estudada foi de 128 policiais que formam a 3ª Cia Sapé e obteve-se uma amostra de 42 questionários respondidos.

Este trabalho está estruturado em cinco seções. Além da presente introdução, tem-se o referencial teórico, o qual refere-se ao levantamento e discussão dos aportes teóricos que embasaram a realização da pesquisa, em seguida são apresentados os procedimentos metodológicos, as análises dos resultados e, por fim, as considerações finais do estudo.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Satisfação no Ambiente de Trabalho: Algumas considerações**

O ser humano era tido como um ser simplista e previsível e que incentivo financeiro, vigilância e treinamento seriam suficientes para garantir bons resultados. Porém, pouco a pouco, estudos organizacionais foram mostrando que o comportamento humano não é tão simples assim, e quando se trata de gerenciamento de pessoas há sempre um elevado grau de incerteza nos resultados (MOTA; VASCONCELOS, 2006).

Nesse sentido, Morreti (2010, p. 9) alerta que:



No trabalho, a melhoria de certas condições, não garante e não leva necessariamente a maiores níveis de satisfação de quem trabalha em tal ambiente. Assim, é que, se melhorarmos a qualidade de vida no trabalho, ou seja, as condições de supervisão, a qualidade das relações departamentais, as práticas administrativas e em certa dimensão, as condições físicas e o salário. Com tais melhorias a empresa não garantirá, necessariamente, níveis mais elevados de satisfação. Porém, pelo contrário, quando tais fatores de higiene, em lugar de se tornarem melhores, piorarem, caindo a níveis que os empregados já não aceitam sem contestação, então a insatisfação começa a se manifestar. Em outras palavras, a melhoria de alguns fatores não aumentam a satisfação, não motiva, mas a sua piora traz a insatisfação.

Sabe-se que o tema satisfação no ambiente de trabalho vem sendo amplamente difundido e tem sido objeto de vários estudos, além de ser considerada uma variável importante na área de comportamento organizacional. Trata-se de um tema que esta imbricada na subjetividade e pode variar de pessoa para pessoa (MARTINEZ; PARAGUAY, 2003; MARTINEZ; PARAGUAY; LATORRE, 2004; MARTINS; SANTOS, 2006).

Wagner III e Hollenbeck (2006) definem satisfação no trabalho como sendo um sentimento agradável que resulta da percepção de que nosso trabalho realiza ou permite a realização de valores importantes relativos ao próprio trabalho.

Satisfação com o trabalho “é uma variável de natureza afetiva e se constitui num processo mental de avaliação das experiências no trabalho que resulta num estado agradável ou desagradável que orienta o comportamento” (MARTINS; SANTOS, 2006).

Hampton (1990) *apud* Silva (2007) já alertava para o fato de que:

(...) os gerentes precisam manter o ambiente psicológico de trabalho tão livre quanto possível de poluentes ou contaminadores como as más políticas e condições, pagamento injusto e má supervisão. Se não forem controlados, tais fatores podem provocar tanta insatisfação a ponto de prejudicar o trabalho normal, causando absenteísmo, atrasos, hostilidade e a retirada da energia psicológica do trabalho (p. 172).

É sabido que o ambiente organizacional tem um aspecto importante na qualidade de vida dos trabalhadores, o que justifica a preocupação atual das organizações em avaliá-lo. Fazer investimentos necessários à valorização do potencial humano e a sua

capacitação para enfrentar os desafios que ora se apresentam no mundo do trabalho (DAVID; BRUNO-FARIAS, 2007).

Assim, destaca-se neste estudo a necessidade das instituições, no caso o Batalhão, contribuir para que os policiais militares (colaboradores) apresentem satisfação no seu ambiente de trabalho, uma vez que colaboradores satisfeitos tendem a exercer melhor suas atividades, o que pode contribuir para melhorar o desempenho da organização.

Para verificar a satisfação dos colaboradores, pode-se utilizar metodologias que foram elaboradas para tal fim. Nesta pesquisa utilizou uma adaptação das metodologias de Siqueira (2008) e Tabosa (2012), conforme é discutido na seção a seguir.

## 2.2 Escala de Satisfação no Ambiente de Trabalho

Dentre as metodologias existentes para verificação da Satisfação dos colaboradores no Ambiente de Trabalho, selecionou-se a Escala de Satisfação no Trabalho - EST de Siqueira (2008), assim como algumas variáveis do estudo de Tabosa 2012, utilizadas como complemento, objetivando ter uma metodologia mais completa, que pudesse abranger o máximo de variáveis possíveis.

A EST é uma medida multidimensional, construída e validada com o objetivo de avaliar o grau de contentamento do trabalhador frente às dimensões do seu trabalho (SIQUEIRA, 2008). Esta escala é formada por cinco dimensões, as quais contemplam 15 variáveis.

A partir do estudo feito para adaptação das metodologias, a partir da complementaridade dos estudos de Siqueira (2008) e Tabosa (2012), a escala utilizada neste estudo resultou em 6 dimensões e 37 variáveis, conforme é apresentada no Quadro 1 abaixo.

ESCALA DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO - EST	
DIMENSÃO	VARIÁVEIS
Satisfação com os colegas	O espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho
	A confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho
	O relacionamento com colegas
Satisfação com	O meu salário comparado com o quanto eu trabalho.
	O meu salário comparado à minha capacidade profissional.

salário	<b>Com o auxílio alimentação que recebo</b>
	<b>As hora-extra remunerada</b>
	<b>Com as Gratificações</b>
	<b>Com o plano de cargos, salários e carreira do policial militar</b>
Satisfação com as promoções	Com as promoções internas
	Com a maneira como a instituição promove seu pessoal.
	<b>Incentivo à qualificação</b>
	<b>Com os Cursos/treinamentos oferecidos pela Instituição</b>
Satisfação com a chefia	<b>Oportunidade de desenvolvimento pessoal</b>
	Com a capacidade profissional do meu chefe.
	Com a maneira como meu chefe me trata
	<b>O relacionamento com o comandante</b>
	<b>Receptividade à sugestões por parte do comandante</b>
	<b>Reconhecimento pelo trabalho exercido por parte do meu comandante</b>
	<b>Igualdade no tratamento independente da função</b>
<b>Inexistência de coação ou perseguição por parte do meu comandante</b>	
Satisfação com a natureza do trabalho	<b>Cobrança não excessiva por resultados por parte do comandante</b>
	Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.
	<b>Autonomia na execução da tarefa</b>
	<b>Ambiente livre de periculosidade e insalubridade</b>
	<b>Afinidade com a tarefa</b>
	<b>Jornada de trabalho desempenhada</b>
	<b>Material de segurança para exercer a função de Policial Militar</b>
<b>Flexibilidade no horário</b>	
Satisfação com as condições de trabalho	<b>Com o espaço de convivência / sala de descanso</b>
	<b>Com a flexibilidade que é dada aos horários de trabalho</b>
	<b>Com os intervalos dados para refeições</b>
	<b>Com a distribuição de Fardamento</b>
	<b>Com as confraternizações promovidas pelo Batalhão</b>
	<b>Com as creches para os filhos dos policiais</b>
	<b>Com a manutenção de equipamentos de trabalho</b>
	<b>Com o gozo real e periódico de férias</b>

Quadro 1: Escala de Satisfação no Ambiente de Trabalho  
Fonte: Adaptado Siqueira (2008) e Tabosa (2012)

Analisando o Quadro 1, tem-se que a escala utilizada neste estudo contempla múltiplas variáveis de acordo com as dimensões. Destaca-se que a dimensão e variáveis que estão destacadas em negrito são aquelas que foram adaptadas do modelo de Tabosa (2012), e as de fonte normais foram oriundas do estudo de Siqueira (2008).

### 2.3 As Atividades do Policial Militar: alguns Direitos e Deveres

Sabe-se que o Estado tem o dever de proporcionar a segurança aos cidadãos, dever esse constitucional de assegurar que todos tenham em determinada cidade, estado ou país seu direito adquirido que é a preservação da ordem pública. Para tanto, dependem da capacidade de suas instituições que tem o dever de aplicar a lei e fazer cumprir o dever constitucional. Afinal, a capacidade das Instituições na aplicação da lei é condição necessária, mas não suficiente, para garantir a paz social.

Lazzarini (1998) define segurança pública como sendo:

“(…) o afastamento, por meio de organizações próprias, de todo perigo, ou de todo o mal, que possa afetar a ordem pública, em prejuízo a vida, da liberdade, ou dos direitos de propriedade do cidadão. A segurança pública, assim, limita as liberdades individuais, estabelecendo que a liberdade de cada cidadão, mesmo em fazer aquilo que a lei não veda, não pode ir além da liberdade assegurada aos demais, ofendendo-a” (LAZZARINI, 1998, p. 9-10).

Assim, cabe ao Policial Militar o papel precípua de, ostensivamente, prevenir a prática de futuras infrações penais com a finalidade de preservar a ordem pública. Segundo o Art.144, § 5º, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, a Polícia Militar tem como missão constitucional o policiamento ostensivo e a preservação da ordem pública, atuando com base no poder discricionário de polícia, em ações preventivas que visam prevenir a prática de delitos e as condutas ofensivas à ordem pública, Ou seja, ofensivas a uma “situação de convivência pacífica e harmoniosa da população, fundada nos princípios vigentes na sociedade (o direito, o costume e a moral)” (LAZZARINI, 1998, p. 15).

De acordo com Greco (2011), a competência ampla da polícia militar na preservação da ordem pública engloba:

“(…) a competência específica dos demais órgãos policiais, no caso de falência operacional deles, a exemplos de suas greves e outras causas, que os tornem inoperantes ou ainda incapazes de dar conta de suas atribuições, pois, a Polícia Militar é verdadeira força pública da sociedade. Por isso, as Polícias Militares

constituem os órgãos de preservação da ordem pública e, especificamente, da segurança pública” (GRECO, 2011, p. 23).

Dessa forma, entende-se que o policiamento e a manutenção da ordem pública devem ser compatíveis com o respeito e a obediência as leis, o respeito pela dignidade humana, e o respeito e a proteção dos direitos humanos (ARAÚJO, 2008).

O policial militar profissional em segurança pública, exerce particularidade próprias como a de ser regida pelo Regulamento Interno Disciplinar da Polícia Militar do Estado da Paraíba, o que estabelece que os policiais militares obedecerão esse regulamento sustado pelos direitos e deveres a ele inerentes principalmente o da hierarquia e disciplina valores esses exclusivos para quem deseja seguir essa classe profissional.

O estatuto dos policiais militares do estado da Paraíba que teve sua promulgação com a Lei de Nº. 3.909 DE 14 JUL 77 ( D.O. DE 20/07/77 ) preceitua hierarquia e disciplina bem como os seus direitos e deveres, previsto nos artigos mencionado abaixo.

- **Dos Deveres Policiais Militares**

Art. 30 - Os deveres policiais militares emanam de vínculos relacionais que ligam o policial militar à comunidade estadual e a sua segurança, e compreendem, essencialmente:

I - A dedicação integral ao serviço policial militar e a fidelidade à instituição a que pertence, mesmo com sacrifício da própria vida;

II - O culto aos Símbolos Nacionais;

III - A probidade e a lealdade em todas as circunstâncias;

IV - A disciplina e o respeito à hierarquia;

V - O rigoroso cumprimento das obrigações e ordens;

VI - A obrigação de tratar o subordinado dignamente e com urbanidade.

- **Dos Direitos**

Art. 49 - São direitos dos policiais militares:

I - O Garantia da patente, em toda sua plenitude, com as vantagens, prerrogativas e deveres a ela inerentes, quando oficial;

II - Nas condições ou nas limitações impostas na legislação e regulamentação peculiar;

a) A estabilidade, quando a praça contar com mais de 10 (dez) anos de efetivo serviço; b) O uso de designações hierárquicas;

c) A ocupação de cargo correspondente ao posto ou à graduação;

d) A percepção de remunerações;

e) Outros direitos previstos na Lei específica que trata da remuneração dos policiais militares do Estado da Paraíba;

f) A constituição de pensão policial militar;

g) A promoção;

h) A transferência para a reserva remunerada a pedido, ou a reforma;

i) As férias, os afastamentos temporários do serviço e as licenças;

j) A demissão e o licenciamento voluntário;

l) O Porte de arma, quando oficial, em serviço ativo ou na inatividade, salvo aqueles em inatividade por alienação mental ou condenados por crime contra a Segurança Nacional ou por atividades que desaconselhem aquele porte; e

m) O porte de arma pelas praças, com as restrições impostas pela Polícia Militar.

Assim, entende-se que a atividade do policial militar apresenta importância para a sociedade civil e exercer esta função é necessário que os policiais tenham no ambiente de trabalho um relacionamento entre seus servidores saudável, confortável, motivacional, que resulte em satisfação no ambiente de trabalho, o que pode possibilitar bons resultados para sociedade, cumprindo com a preservação da ordem pública.

A seguir são apresentados os procedimentos metodológicos utilizados para realizada do presente estudo.

### 3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este capítulo trata da metodologia adotada para o embasamento da elaboração desta pesquisa, buscando analisar resultados concretos sobre o nível de satisfação no ambiente de trabalho do público pesquisado.

Segundo Rampazzo (2009, p.51) “a pesquisa é um procedimento reflexivo, sistemático, controlado e crítico que permite descobrir novos fatos ou dados, soluções ou leis, em qualquer área do conhecimento”. O mesmo autor ainda enfatiza que para realizar uma pesquisa deve-se adotar um conjunto de técnicas específicas as quais constitui o método, este por sua vez é escolhido pelo pesquisador que adéqua à técnica de acordo com a proposta da pesquisa.

Para a realização da pesquisa foi adotada o tipo exploratória, descritiva com abordagem quantitativa. Para Vergara (2009), a pesquisa exploratória é realizada nas áreas em que há pouco conhecimento acumulado.

A presente pesquisa é de natureza descritiva, que para Vergara (2009) tem a finalidade de expor as características de uma determinada população ou fenômeno, podendo também correlacionar suas variáveis e definir sua natureza. Busca-se correlacionar se tais características ocorrem isoladamente ou em grupos e comunidades, mas complexas (RAMPAZZO, 2009).

Trata-se de um estudo de caso, pois segundo Yin (2005) possui foco em um fenômeno contemporâneo e que o pesquisador tem pouca influência sobre os acontecimentos. É de caráter quantitativo, pois os dados foram coletados a partir de um questionário estruturado com perguntas claras e objetivas e foram analisados a partir da estatística descritiva. O enfoque quantitativo permite que os dados sejam representados em categorias numéricas e visualizados em gráficos ou tabelas que revelam uma imagem de um momento específico em um dado período de tempo (VERGARA, 2009).

A pesquisa teve como objeto pesquisado os servidores da Polícia Militar da 3ª CIA do 7º Batalhão da Polícia Militar da Paraíba, sendo composta por 128 servidores efetivos. Já a amostra correspondeu a 42 servidores que se dispuseram a responder o questionário no período de 5 à 28 de outubro de 2014.

Para coleta de dados foi utilizado a aplicação do questionário estruturado pelo pesquisador, a partir da Escala de Satisfação no Trabalho (EST) de Siqueira (2008) e o

estudo de Tabosa (2012). O questionário (Anexo A) foi subdividido em duas partes, na primeira etapa se refere ao perfil socioeconômico do entrevistado, com 7 (sete) perguntas objetiva tais como, Gênero, Faixa Etária, Estado Civil, Escolaridade, Faixa de Renda, Graduação, Tempo de Serviço.

Na segunda etapa foram utilizadas 37 variáveis em formato de perguntas objetivas subdivididas em 6 (seis) dimensão, quais sejam: Satisfação com os colegas, Satisfação com salário, Satisfação com a chefia (Comandante), Satisfação com a natureza do trabalho, Satisfação com as promoções, Satisfação com as condições de trabalho, no qual o participantes da pesquisa respondia de acordo com a escala de Satisfação, seguindo a escala de Likert de 7 pontos: (1) Totalmente insatisfeito, (2) Muito insatisfeito, (3) Insatisfeito, (4) Indiferente, (5) Satisfeito, (6) Muito satisfeito, (7) Totalmente satisfeito.

Ressalta-se que, das 37 variáveis analisadas, 10 foram oriundas do estudo de Siqueira (2008) e o restante adaptadas da pesquisa de Tabosa (2012), de modo a obter uma metodologia mais completa. Além disso, foi incluída uma dimensão a EST, qual seja: Satisfação com a condição de trabalho. Destaca-se que a dimensão e variáveis que estão destacadas em negrito são aquelas que foram adaptadas do modelo de Tabosa (2012), e as de fonte normais foram oriundas do estudo de Siqueira (2008).

Os dados coletados foram tabulados e analisados quantitativamente a partir da estatística descritiva utilizando o *Microsoft Office Excel* 2007. A seguir são apresentados os resultados da pesquisa.

#### **4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Neste capítulo serão apresentados os resultados obtidos por meio da pesquisa de campo, de modo a responder ao objetivo da pesquisa. Inicialmente é apresentado o perfil socioeconômicos dos participantes da pesquisa e, em seguida os resultados referentes a satisfação no ambiente de trabalho dos policiais.



#### 4.1 Perfil Socioeconômico dos participantes da pesquisa

No tocante ao perfil socioeconômico, verificou-se que a maior parte dos participantes da pesquisa são do sexo masculino e tem idade entre 21 e 35 anos, conforme os dados que são apresentados nos Gráficos 1 e 2 abaixo.

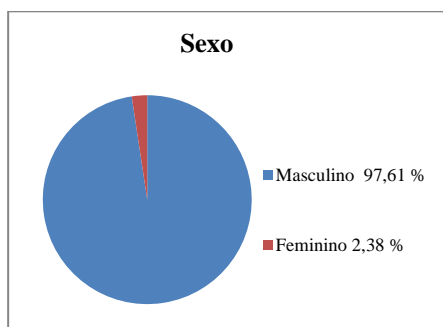


Gráfico 1: Gênero dos respondentes  
Fonte: Coleta de dados (2014)

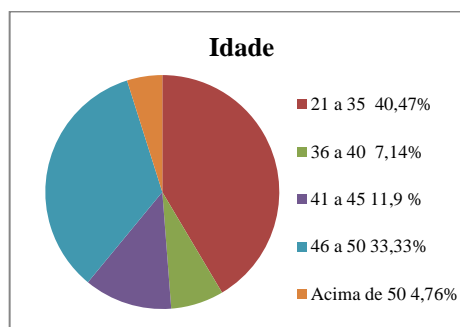


Gráfico 2: Faixa etária dos respondentes  
Fonte: Coleta de dados (2014)

Observou-se que a maioria dos policiais são do sexo masculino, um resultado já esperado para este tipo de atividade, tendo as mulheres uma participação de apenas 2,38%. Quanto à faixa etária dos pesquisados têm sua maioria entre 21 a 35 com 40,47%, porém seguindo próximo por à faixa etária de 46 a 50 com 33,33%.

No que tange ao estado civil, grande parte dos policiais lotados na 3ª Cia de Sapé são casados, representando 80,95% do universo da pesquisa. Já em relação a escolaridade, a maioria tem o ensino médio completo (47,61%), conforme os dados são apresentados nos Gráficos 3 e 4 abaixo.

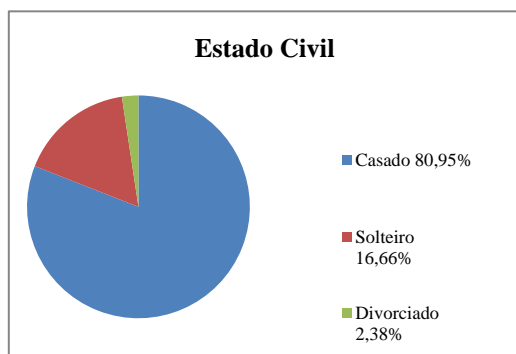


Gráfico 3: Estado civil dos respondentes  
Fonte: Coleta de dados (2014)

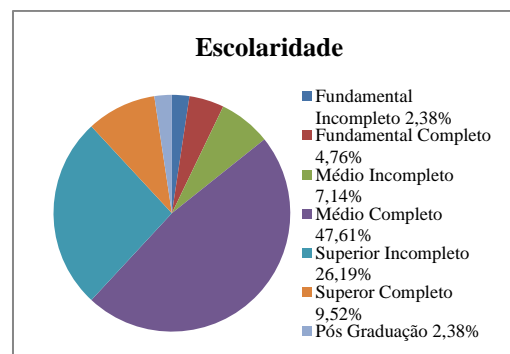


Gráfico 4: Escolaridade dos respondentes  
Fonte: Coleta de dados (2014)

Observando o Gráfico 4, tem que apenas 9,52% e 2,38% apresentam superior completo e pós-graduação, respectivamente. Estes são dados preocupantes, uma vez que uma minoria está buscando um nível de escolaridade mais elevada. Uma das razões apresentadas é fato do Estado não incentivar a qualificação do profissional, por meio do incentivo salarial e liberação das suas atividades normais para tal atividade.

As formas de promoções na instituição não refere-se ao grau de instrução das pessoas, ou seja, o policial que apresentar o título de mestre em qualquer que seja área não terá direito a ganhar mais e/ou ter uma patente superior à anterior na hierarquia da polícia, uma das formas é a partir do tempo de serviço do servidor ou através de concursos internos. A grau de hierarquia que o policial estiver terá influências diretas no seu piso salarial, uma vez que os salários são estabelecidos através da graduação. Os resultados destas variáveis são apresentadas nos Gráficos 5 e 6, respectivamente.

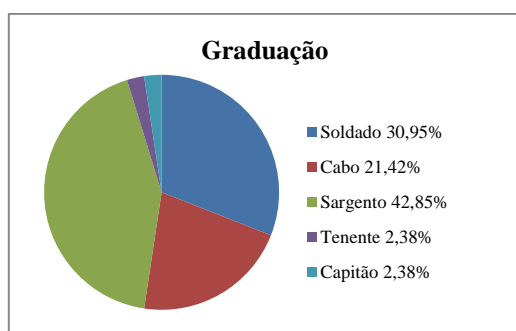


Gráfico 5: Graduação dos respondentes  
Fonte: Coleta de dados (2014)

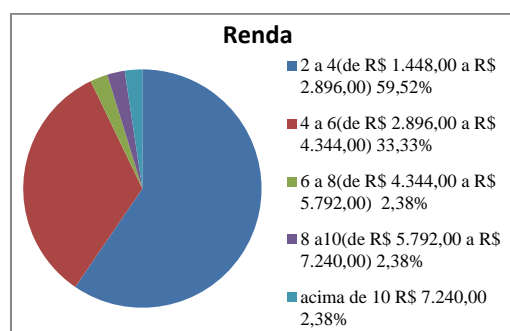


Gráfico 6: Renda dos respondentes  
Fonte: Coleta de dados (2014)

No que se refere a renda familiar é possível analisar que 59,52% ganha entre R\$ 1.448,00 a R\$ 2,896,00, destinado em sua grande maioria ao sustento familiar, fato esse que influencia diretamente na dimensão da “satisfação com salário”, conforme os dados que serão analisados posteriormente.

Analisando o Gráfico 6, observa-se que a 42,85% dos entrevistados tem a graduação de Sargento e 30,95% de soldados. Resalta que a instituição da PMPB tem uma política interna de promoção por tempo de serviço promovendo uma ascensão funcional dentro da instituição, porém, essa política interna precisaria ser revista para que essas promoções não ocorram em um período tão longo, possibilitando um nível de motivação para seus integrantes. Outra variável analisada foi o tempo de serviço, o qual seu resultado é apresentado no Gráfico 7 abaixo.

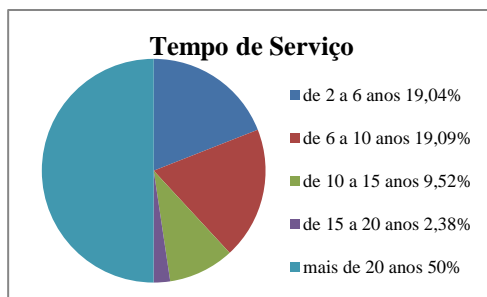


Gráfico 7: Tempo de serviço dos respondentes  
Fonte: Coleta de dados (2014)

No que se refere ao tempo de serviço verifica-se que 50% dos policiais militares da 3ª Cia de Sapé têm mais de 20 anos na instituição, o que evidencia que a tropa é composta por efetivo experiente em relação ao serviço de policial militar. Assim, os dados revelaram o perfil socioeconômico dos participantes da pesquisa, o que pode explicar alguns dos dados que serão apresentados a seguir no tocante a satisfação no ambiente de trabalho.

#### 4.2 Satisfação dos Policiais Militares no Ambiente de Trabalho

Utilizando como base os estudos de Siqueira (2008) e Tabosa (2012), tem-se na Tabela 1 os resultados das 37 variáveis analisadas, o que demonstra a satisfação ou não dos policiais militares no seu trabalho, por meio da EST. Vale lembrar que os valores entre 1 e 3,9 tender a indicar insatisfação, 4 e 4,9 indicam um estado de indiferença, ao passo que médias entre 5 e 7 sinalizam grau de satisfação.

VARIÁVEIS	MÉDIA
1. O espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho	4,57
2. A confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho	4,71
3. O relacionamento com colegas	5
4. O meu salário comparado com o quanto eu trabalho.	3,14
5. O meu salário comparado à minha capacidade profissional.	2,95
6. <b>Com o auxílio alimentação que recebo</b>	3,31
7. <b>As hora-extra remunerada</b>	2,55
8. <b>Com as Gratificações</b>	2,59
9. <b>Com o plano de cargos, salários e carreira do policial militar</b>	2,52
10. Com as promoções internas	3,12
11. Com a maneira como a instituição promove seu pessoal.	2,86
12. <b>Incentivo à qualificação</b>	2,55

13. <b>Com os Cursos/treinamentos oferecidos pela Instituição</b>	2,64
14. <b>Oportunidade de desenvolvimento pessoal</b>	2,83
15. Com a capacidade profissional do meu chefe.	5,78
16. Com a maneira como meu chefe me trata	5,98
17. <b>O relacionamento com o comandante</b>	6,02
18. <b>Receptividade à sugestões por parte do comandante</b>	5,86
19. <b>Reconhecimento pelo trabalho exercido por parte do meu comandante</b>	5,76
20. <b>Igualdade no tratamento independente da função</b>	5,81
21. <b>Inexistência de coação ou perseguição por parte do meu comandante</b>	6,14
22. <b>Cobrança não excessiva por resultados por parte do comandante</b>	5,90
23. Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.	4,74
24. <b>Autonomia na execução da tarefa</b>	4,62
25. <b>Ambiente livre de periculosidade e insalubridade</b>	3,19
26. <b>Afinidade com a tarefa</b>	4,36
27. <b>Jornada de trabalho desempenhada</b>	4,09
28. <b>Material de segurança para exercer a função de Policial Militar</b>	4,88
29. <b>Flexibilidade no horário</b>	4,21
30. <b>Com o espaço de convivência / sala de descanso</b>	3,55
31. <b>Com a flexibilidade que é dada aos horários de trabalho</b>	2,78
32. <b>Com os intervalos dados para refeições</b>	3,67
33. <b>Com a distribuição de Fardamento</b>	4,59
34. <b>Com as confraternizações promovidas pelo Batalhão</b>	3,31
35. <b>Com as creches para os filhos dos policiais</b>	1
36. <b>Com a manutenção de equipamentos de trabalho</b>	2,24
37. <b>Com o gozo real e periódico de férias</b>	4,26

Tabela 1: Resultados da pesquisa Satisfação no Ambiente de Trabalho  
Fonte: Coleta de dados (2014)

Analisando a Tabela 1, observa-se que a maioria das variáveis tem valores abaixo de 1 e 3,9 o que representa certo grau de insatisfação por parte dos respondentes. Destaca-se a variável 36 (creches para os filhos de policiais), esta obteve média 1, o que significa que os policiais estão totalmente insatisfeitos, uma vez que a 3ª Cia de Sapé não dispõe de tal programa.

Outras variáveis que apresentaram baixa média (entre 2 e 3) referem-se a manutenção de equipamentos de trabalhos ( $\mu = 2,24$ ), e outras variáveis relacionam-se a ao incentivo à qualificação e às horas extras, o que demonstra que os policiais estão insatisfeitos no tocante ao salário, assim como com a falta de cursos oferecidos pela instituição. Assim, recomenda-se que a instituição ofereça cursos periódicos aos

policiais, como também incentivem a qualificação, bonificando aquele servidor que apresente alguns cursos e níveis de escolaridade mais elevado.

As variáveis que apresentaram médias elevadas (variáveis 15 à 22) estão relacionadas ao comandante da unidade. Estes resultados demonstram que há um bom relacionamento entre o superior da Cia (Capitão) e seus subordinados (Soldados, Cabos, Sargentos, Subtenentes, Tenente e Capitães), sendo este um bom resultado, uma vez que essas boas relações podem resultar em um bom desenvolvimento das atividades. Dentre estas, a variável “Inexistência de coação ou perseguição por parte do meu comandante” obteve uma média de 6,14, ou seja, os subordinados estão muito satisfeitos com o comando geral.

Outra variável que também merece destaque é a variável 3 (relacionamento com colegas) que obteve uma média de 5. Este resultado representa que os servidores estão satisfeitos com o relacionamento entre os colegas de trabalho, o que demonstra que há uma colaboração e um espírito de equipe entre estes.

Como forma de melhor apresentar tais resultados, foi feito o escore médio entre as variáveis para cada uma das dimensões que forma a Escala de Satisfação no Trabalho, os quais seus resultados são apresentados na Tabela 2 abaixo.

DIMENSÃO	VARIÁVEIS	Média
Satisfação com os colegas	O espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho	4,57
	A confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho	4,71
	O relacionamento com colegas	5
	<b>ESCORE MÉDIO</b>	<b>4,76</b>
Satisfação com salário	O meu salário comparado com o quanto eu trabalho.	3,14
	O meu salário comparado à minha capacidade profissional.	2,95
	<b>Com o auxílio alimentação que recebo</b>	3,31
	<b>As hora-extra remunerada</b>	2,55
	<b>Com as Gratificações</b>	2,59
	<b>Com o plano de cargos, salários e carreira do policial militar</b>	2,52
	<b>ESCORE MÉDIO</b>	<b>2,75</b>
Satisfação com as promoções	Com as promoções internas	3,12
	Com a maneira como a instituição promove seu pessoal	2,86
	<b>Incentivo à qualificação</b>	2,55
	<b>Com os Cursos/treinamentos oferecidos pela Instituição</b>	2,64
	<b>Oportunidade de desenvolvimento pessoal</b>	2,83

	<b>ESCORE MÉDIO</b>	<b>2,80</b>
Satisfação com a chefia	Com a capacidade profissional do meu chefe.	5,78
	Com a maneira como meu chefe me trata	5,98
	<b>O relacionamento com o comandante</b>	6,02
	<b>Receptividade à sugestões por parte do comandante</b>	5,86
	<b>Reconhecimento pelo trabalho exercido por parte do meu comandante</b>	5,76
	<b>Igualdade no tratamento independente da função</b>	5,81
	<b>Inexistência de coação ou perseguição por parte do meu comandante</b>	6,14
	<b>Cobrança não excessiva por resultados por parte do comandante</b>	5,90
		<b>ESCORE MÉDIO</b>
Satisfação com a natureza do trabalho	Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.	4,74
	<b>Autonomia na execução da tarefa</b>	4,62
	<b>Ambiente livre de periculosidade e insalubridade</b>	3,19
	<b>Afinidade com a tarefa</b>	4,36
	<b>Jornada de trabalho desempenhada</b>	4,09
	<b>Material de segurança para executar a função de Policial Militar</b>	4,88
	<b>Flexibilidade no horário</b>	4,21
		<b>ESCORE MÉDIO</b>
Satisfação com as condições de trabalho	<b>Com o espaço de convivência / sala de descanso</b>	3,55
	<b>Com a flexibilidade que é dada aos horários de trabalho</b>	2,78
	<b>Com os intervalos dados para refeições</b>	3,67
	<b>Com a distribuição de Fardamento</b>	4,59
	<b>Com as confraternizações promovidas pelo Batalhão</b>	3,31
	<b>Com as creches para os filhos dos policiais</b>	1
	<b>Com a manutenção de equipamentos de trabalho</b>	2,24
	<b>Com o gozo real e periódico de férias</b>	4,26
	<b>ESCORE MÉDIO</b>	<b>3,17</b>

Tabela 2: Resultados da pesquisa Satisfação no Ambiente de Trabalho por escore de dimensões  
Fonte: Coleta de dados (2014)

A tabela 2 apresenta uma sinopse dos resultados para cada uma das dimensões apresentadas da Escala de Satisfação no Trabalho (EST). Ressalta-se que a dimensão Satisfação com as condições de trabalho foi inserida a EST, com base nas variáveis oriundas de Tabosa (2012). A seguir são apresentadas algumas considerações para cada uma das dimensões.

## **1. Satisfação com os Colegas de Trabalho**

Na dimensão satisfação com os colegas de trabalho, manteve uma média de 4,76% o que sinaliza uma indiferença, tendendo para satisfação. Tais resultados demonstram que os servidores da 3ª Cia de Sapé mantém um espírito de equipe entre seus integrantes.

O índice de satisfação entre os colegas de trabalho pode-se ser considerado satisfatório, possibilitando para 3ª Cia Sapé bons resultados relacionados ao relacionamento entre os policiais militares. De acordo com a Lei nº 10.327, de 11 de junho de 2014, a qual instituiu o Prêmio Paraíba Unida pela Paz, correspondente a uma premiação por resultados satisfatórios. Esse clima satisfatório e de equipe entre os servidores fez com que a 3ª Cia de Sapé obtivesse reduções no índices de homicídio doloso, latrocínio, lesão corporal dolosa seguida de morte e outros crimes intencionais que resultem em morte com a redução dos índices, sendo premiado pela referida Lei.

## **2. Satisfação com Salário**

Na dimensão com satisfação com salário, ao analisar as medias de todas variáveis que compõe tal dimensão, pôde-se perceber que essa manteve a menor média com 2,75%, demonstrando a insatisfação em relação ao salário.

Nessa dimensão, demonstra a necessidade do Governo Estadual analisar uma política satisfatória relacionado ao aumento salarial dos servidores da segurança pública, mas especificamente a Polícia Militar da Paraíba (PMPB), deste modo, possibilitando ao estado bons índices no que tange à segurança no estado, pois os servidores motivados e bem remunerados podem ter um rendimento melhor nas suas atividades. Outra dimensão que também obteve resultados insatisfatórios foi referente as promoções, conforme é discutida abaixo.

## **3. Satisfação com as Promoções**

Na dimensão que trata das promoções observa-se na Tabela 2 que foi a segunda que obteve a menor escore médio, demonstrando a insatisfação dos servidores em relação a instituição, caracterizado pela média obtida de 2,8. Dessa forma, pode-se destacar que nessa dimensão a variável nº 29 obteve 2,64 de média considerada muito

insatisfeito no que se refere na capacitação de seus servidores não promovendo cursos ou treinamento.

Nessa dimensão, obteve-se índices muito abaixo do esperado em relação as promoções. Na variável relacionada a forma que a instituição desenvolvimento do seu pessoal ( $\mu= 2,83$ ), destaca-se que os servidores estão muitos insatisfeitos, deixando claro que existe uma falha na instituição referente a forma de promover seu pessoal, bem como o incentivo à qualificação, existindo a inércia do Estado referente a qualificação profissional dos servidores da segurança pública.

#### **4. Satisfação com a Chefia**

Observando a Tabela 2, tem-se que essa foi a única dimensão que apresentou índices maiores de satisfação, com escore médio de 5,91. Tais resultados demonstram que os policiais pesquisados estão quase que muitos satisfeitos com o seu chefe (Comandante), ou seja, a política adotada pelo comandante é muito eficaz para comandar seus subordinados, demonstrando o respeito não só ao servidor mas a pessoa humana do servidor.

Dentre as variáveis, a de maior média refere-se a “Inexistência de coação ou perseguição por parte do meu comandante” ( $\mu= 6,14$ ), seguida da relacionamento com o comandante ( $\mu= 6,02$ ), o que mostra que um bom comandante não precisa agir com perseguição e nem coação, além de ser fundamental manter boas relações entre as partes, independente da graduação ocupada.

Assim, reconhece ser um fator muito importante este bom relacionamento entre comandante e sua tropa para obter um bom desenvolvimento na atividade de policial militar. Quando o servidor subordinado sente-se motivado por seu comandante direto, a tendência é o mesmo trabalhar com maior dedicação e presteza, o que resulta em bons resultados para a Companhia.

#### **5. Satisfação com a Natureza do Trabalho**

Em relação a dimensão satisfação com a natureza do trabalho, considera-se que os servidores da Cia de Sapé demonstram indiferentes, escore médio de 4,30. A variável que teve menor média refere-se à “ambiente livre de periculosidade e insalubridade” ( $\mu=3,19$ ), uma vez que os servidores trabalham em um ambiente muito ariscado e



insalubre e não recebem nenhuma gratificação de risco de vida. Tal resultado corrobora com os achados da variável “Gratificações”, discutida anteriormente, que obteve uma classificação muito insatisfeito ( $\mu=2,59$ ). Assim, sugere-se que o Estado elabore um plano de gratificações de modo a recompensar os policiais por tal atividade executada.

Outra variável que merece destaque nesta dimensão é “Material de segurança para exercer a função de Policial Militar” que obteve uma média de 4,88. Observou-se que os policiais têm os equipamentos de trabalho necessários para exercer a função. A última dimensão refere-se as condições de trabalhos, os quais seus resultados são discutidos a seguir.

## **6. Satisfação com as Condições de Trabalho**

Observou-se que esta dimensão apresenta resultados similares com a dimensão apresentada anteriormente, cujo escore médio é de 3,17. Dentre os resultados, verificou-se que as que apresentam menos média refere-se a falta de flexibilidade com os horários de trabalhos ( $\mu= 2,78$ ), assim como falta manutenção dos equipamentos ( $\mu=2,24$ ) e a Cia de Sapé não dispõe de creche, nem convênios destinados para o filhos dos policiais.

Por outro lado, as variáveis de maior médias são ao gozo periódico de férias com e distribuição de fardamento ambas tiverem médias acima de 4. A boa aparência do servidor é fundamental para a Instituição, por isso periodicamente há entregas de fardamentos novos, bem como, no que se refere ao gozo de férias promovendo assim que todos seus servidores tenham descanso anual para que possa desempenhar seu papel como agente de segurança pública.

A partir dos dados apresentados, verificou-se que os servidores ligados a 3ª Cia de Sapé do 7º Batalhão da Polícia Militar estão Insatisfeitos, uma vez que a média geral resultou em 3,94. Sugere-se que o Estado tomem algumas decisões e delibere algumas ações que possam mudar tais resultados, tornando os policiais mais satisfeitos no seu ambiente de trabalho.

## **5. Considerações Finais**

Considera-se que para manter um bom relacionamento e um boa convivência relacionado ao sucesso na vida profissional, o servidor tem a necessidade de manter-se sempre satisfeito com a suas atividades e com a organização ao qual está lotada, para

isso, é necessário que a instituição mantenha uma política satisfatória para seus funcionários, para obter um melhor resultado, pois servidores não satisfeitos podem gerar consequências para organização/instituição.

A pesquisa realizada sobre a satisfação no ambiente de trabalho, analisou 37 variáveis subdividido em 6 dimensões possibilitando resultados no que refere ao estudo aplicado. A dimensão de maior escore médio, ou seja, a qual os policiais apresentam mais satisfeitos, referem-se a Satisfação com a chefia ( $\mu=5,91$ ), o que demonstra que o Comandante da Companhia de Sapé apresenta bons relacionamentos com os seus subordinados.

Por outro lado, as dimensões Satisfação com o salário e Satisfação com as promoções apresentaram escores menores, como médias de 2,75 e 2,80, respectivamente. Tal resultado exprime que os policiais estão muito insatisfeitos com a política salarial e de promoções adotadas pelo Estado da Paraíba.

Assim, têm-se que os Policiais Militares da 3ª Cia de Sapé do 7º BPM (PMPB), encontram-se insatisfeitos, uma vez que a média geral resultou em 3,9. Em Síntese, constata-se que a satisfação dos policiais militares não dependem só do aspecto humano do seu comandante, desta forma, os servidores tem a necessidade de melhores condições salariais, uma política interna de melhoria em relação a forma que seus servidores são promovidos e melhorias nas condições de trabalho.

Isto posto, espera-se que esse estudo contribua para a instituição da Polícia Militar da Paraíba (PMPB), possibilitando uma melhoria na elaboração de programas onde propicie aos seus integrantes um ambiente agradável e de condições melhores para exercer a atividade policial militar, tornando-os satisfeitos, o que poderá refletir em melhores serviços prestados a sociedade.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, J. C. R. de. **Abordagem Policial: Conduta Ética e Legal**. Trabalho de Conclusão do curso de Especialização em Estudos de Criminalidade e Segurança Pública – Belo Horizonte, 2008. Universidade Federal de Minas Gerais, 2008.

ASFORA, S. C.; DIAS, S. M. R. Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho para Polícia Militar de Pernambuco. **Revista Eletrônica de Administração**. Edição 49 Vol. 12 No. 1, jan-fev, 2006.

BONFIM, T. M; STEFANO, S. R.; ANDRADE, S. M. Satisfação e motivação no trabalho dos servidores públicos de uma prefeitura de pequeno porte do Estado do Paraná – uma análise a partir do clima organizacional. In: **Anais** do XIII Semead. Setembro, 2010.

COSTA, A. M. **Crime Militar**. 2ª Ed. Lumen Júris Editora. Rio de Janeiro. 2005.

CALANZAS, M. E. R. **Cadernos de saúde pública**, Rio de Janeiro, Jan. 2010.

CONSTITUIÇÃO FEDERAL 1988. Disponível em: <[HTTP://WWW.PLANALTO.GOV.BR/CCIVIL\\_03/CONSTITUICAO/CONSTITUICAOACOMPILADO.HTM](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaoacompilado.htm)>. Acesso: Outubro 2014.

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**, São Paulo, v. 42, n. 4 p. 431-442, 2007.

DIÁRIO OFICIAL Nº 15.557: Lei Nº 10.327. Disponível em: <<http://static.paraiba.pb.gov.br/2014/06/Diario-Oficial-12-06-2014.pdf>>.. Acesso: Nov. 2014.

ESTATUTO DOS POLICIAIS MILITARES. Disponível em: <[http://www.pm.pb.gov.br/arquivos/Estatuto\\_dos\\_Policiais\\_Militares.pdf](http://www.pm.pb.gov.br/arquivos/Estatuto_dos_Policiais_Militares.pdf)>. Acesso: Outubro 2014.

GRECO, R. **Atividade Policial**. 3.ed.Rio de Janeiro: Impetus, Jan 2011.

HAMPTON, D. R. **Administração: comportamento organizacional**. São Paulo: MacGraw-Hill, 1990.

LAZZARINI, A. **Direito Administrativo da Ordem Pública**. 3 Edição. Forense. Rio de Janeiro. 1998.

MARTINEZ, M. C.; PARAGUAY, A. I. B. B. **Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos**. 2003. Disponível em: <http://www.revistasusp.sibi.usp.br/pdf/cpst/v6/v6a05.pdf>. Acesso em: Out. 2014.

MARTINS, M. do C. F.; SANTOS, G. E. Adaptação e validação de construto da Escala de Satisfação no Trabalho. **Psico-USF**, v. 11, n. 2, p. 195-205, jul./dez. 2006

MORRETI, S. Qualidade de vida no trabalho x autorealização humana. (2010). Disponível em: < <http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev03-12.pdf>>. Acesso: Nov. 2014.

MOTTA, F. V.; VASCONCELOS, I. G. **Teoria geral da administração**. São Paulo: Thomson Learning, 2006.

RAMPAZZO, Lino. **Metodologia Científica**: para alunos dos cursos de graduação e pós-graduação. 4. ed. São Paulo: Loyola, 2009.

SILVA, E. L.; FELICIANO J. S. **Motivação no Ambiente de Trabalho: Estudo em uma empresa varejista do ramo de supermercados de Caruaru – PE**. Trabalho de Conclusão da Especialização em Psicologia Organizacional e Gestão de Recursos Humanos. Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Caruaru, 2014.

SIQUEIRA, M. M. M. (org). **Medidas do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008.

TABOSA A. B. **Qualidade de vida no trabalho**: fatores críticos na percepção dos colaboradores da Toyolex Caruaru. Monografia (graduação em Administração). Caruaru: Universidade Federal de Pernambuco, Campus Acadêmico do Agreste, 2012.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 10.ed. São Paulo:Atlas, 2009.

WAGNER III, J. A.; HOLLENBECK, J. R. **Comportamento organizacional: Criando vantagem competitiva**. São Paulo: Saraiva. 2006.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Tradução: Daniel Grassi. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

## ANEXO A – Questionário

### SATISFAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO COM OS POLICIAIS MILITARES DA 3ª CIA SAPÉ DO 7º BPM

---

---

#### Prezado, policial

Sou graduando do Curso de Bacharel em Direito da Universidade Estadual da Paraíba - UEPB, Campus III Centro de Humanidade - CH, estou conduzindo um estudo sobre a Qualidade de Vida no Trabalho dos Policiais Militares da 3ª CIA (Sapé) do 7º BPM.

Solicito sua colaboração no preenchimento deste questionário e desde já agradeço a sua atenção e disponibilidade.

#### PERFIL SOCIOECONÔMICO

##### Gênero:

- Masculino  
 Feminino

##### Faixa de Renda:

- 2 a 4 (de R\$ 1.448,00 a R\$ 2.896,00)  
 4 a 6 (de R\$ 2.896,00 a R\$ 4.344,00)  
 6 a 8 (de R\$ 4.344,00 a R\$ 5.792,00)  
 8 a 10 (de R\$ 5.792,00 a R\$ 7.240,00)  
 acima de 10 R\$ 7.240,00

##### Faixa Etária:

- até 20 anos  
 de 21 a 35 anos  
 de 36 a 40 anos  
 de 41 a 45 anos  
 de 46 a 50 anos  
 acima de 50 anos

##### Posto/Graduação

- Soldado  
 Cabo  
 Sargento  
 Tenente  
 Capitão  
 Major

##### Estado civil:

- Casado  
 Solteiro  
 Divorciado  
 Viúvo  
 Outro \_\_\_\_\_

##### Tempo de Serviço:

- até 1 ano  
 de 2 a 6 anos  
 de 6 a 10 anos  
 de 10 a 15 anos  
 de 15 a 20 anos  
 mais de 20 anos

##### Escolaridade:

- 2º grau (ensino médio) incompleto  
 2º grau (ensino médio) completo  
 Ensino superior incompleto

- ( ) Ensino superior completo
- ( ) Pós-Graduação

### **ORIENTAÇÕES PARA O PREENCHIMENTO DO QUESTIONÁRIO**

O questionário é composto por alguns itens, que devem ser avaliados segundo a escala de **Satisfação**. **Você deve avaliar o seu nível de satisfação atual com relação aos itens listados, de acordo com a seguinte escala:**

- (1) Totalmente insatisfeito
- (2) Muito insatisfeito
- (3) Insatisfeito
- (4) Indiferente
- (5) Satisfeito
- (6) Muito satisfeito
- (7) Totalmente satisfeito

<b>DIMENSÃO</b>	<b>VARIÁVEIS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
<b>Satisfação com os colegas</b>	O espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.							
	A confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.							
	O relacionamento com colegas.							
<b>Satisfação com salário</b>	O meu salário comparado com o quanto eu trabalho.							
	O meu salário comparado à minha capacidade profissional.							
	Com o auxílio alimentação que recebo.							
	As hora-extra remunerada.							
	Com as Gratificações.							
	Diária paga pelo serviço extra							
<b>Satisfação com as promoções</b>	Com o plano de cargos, salários e carreira do policial militar.							
	Com as promoções internas.							
	Com a maneira como a instituição promove seu pessoal.							
	Incentivo à qualificação.							
	Com os Cursos/treinamentos oferecidos pela Instituição .							
Oportunidade de desenvolvimento pessoal.								

<b>Satisfação com o comandante</b>	Com a capacidade profissional do meu comandante.								
	Com a maneira como meu comandante me trata.								
	O relacionamento com o comandante								
	Receptividade à sugestões por parte do comandante.								
	Reconhecimento pelo trabalho exercido por parte do meu comandante.								
	Igualdade no tratamento independente da função.								
	Inexistência de coação ou perseguição por parte do meu comandante.								
	Cobrança não excessiva por resultados por parte do comandante.								
<b>Satisfação com a natureza do trabalho</b>	Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.								
	Autonomia na execução da tarefa.								
	Ambiente livre de periculosidade e insalubridade.								
	Afinidade com a tarefa.								
	Jornada de trabalho desempenhada.								
	Material de segurança para exercer a função de Policial Militar.								
	Flexibilidade no horário.								
<b>Satisfação com as condições de trabalho</b>	Com o espaço de convivência / sala de descanso.								
	Com a flexibilidade que é dada aos horários de trabalho.								
	Com os intervalos dados para refeições.								
	Com a distribuição de Fardamento.								
	Com as confraternizações promovidas pelo Batalhão .								
	Com as creches para os filhos dos policiais .								
	Com a manutenção de equipamentos de trabalho.								
	Com o gozo real e periódico de férias.								