



Uma Perspectiva sobre as condições de trabalho e qualidade de vida dos policiais da 25ª CIPM na cidade de casa Nova no Estado da Bahia

Daniel Pereira Lima Filho¹; Fernanda Roda de Souza Araújo Cassundé²

Resumo: O presente artigo apresenta os resultados da pesquisa realizada junto à 25ª CIPM na cidade de Casa Nova no Estado da Bahia, com objetivo principal de estudar a QVT e estresse ocupacional que eventualmente possam assolar as atividades daqueles profissionais. A pesquisa de teor quantitativo teve como amostra o total de 65 indivíduos extraída de uma população de 178 militares. A coleta de dados se deu através de instrumento JDS. Como resultado verificou-se a existência de alto nível de insatisfação com o método aplicado no desempenho das atividades exigidas no dia a dia profissional, bem como no tocante a ausência de feedback institucional, ocasionando um senso de descontinuidade operacional que compromete diretamente a precisão da execução da tarefa, elevando assim os níveis de estresse isso somado ao inevitável risco da atividade, sendo estes impossíveis de serem minimizados. A pesquisa também revelou um considerável grau de satisfação em relação ao significado social que a atividade goza junto à comunidade elevando assim o grau de realização pessoal no desempenho das funções o que equivale a um fator motivacional. Por meio desta pesquisa foi possível identificar fatores determinantes que podem nortear à adoção de medidas hábeis a promoção de maior satisfação no trabalho.

Palavras-Chave: Qualidade de vida no trabalho, Policial, Estresse.

A Perspective on working conditions and quality of life of police 25th CIPM in Casa Nova City in the state of Bahia

Abstract: This article presents the results of research conducted by the 25th CIPM in Casa Nova Bahia State, with the main objective to study the QVT and occupational stress which might ravage the activities of those professionals. The quantitative content of research was the sample 65 individuals from a population of 178 policemen. The data collection was carried out by JDS instrument. As a result it was found that there is high level of dissatisfaction with the method applied in the performance of activities required in day to day work, as well as regarding the lack of institutional feedback, resulting in an operating sense of discontinuity that directly compromise the accuracy of execution the task, raising stress levels adds up to the inevitable risk of the activity, which are impossible to be minimized. The survey also revealed a considerable degree of satisfaction with the social meaning that the activity in the community enjoys bringing the degree of personal fulfillment in their duties equivalent to a motivational factor. The present study was possible to identify important factors that may guide the adoption of measures able to promote greater job satisfaction.

Keywords: Quality of life at work, policeman, Stress.

Introdução

A violência sempre foi parte do contexto dinâmico em que se operacionalizam as sociedades. A própria ideia de agrupamentos sociais, surge para proteger o homem de inúmeros perigos que ameacem sua sobrevivência, dentre eles, a barbaria oriunda do comportamento de outros indivíduos.

¹ Bacharel em Segurança Pública pela Academia de Polícia Militar (BA) (2011) e Pós-graduação em Gestão Pública pela Universidade Federal do Vale do São Francisco (2014). E-mail: tendanielfilho@hotmail.com;

² Docente do Colegiado de Administração – CADM Universidade Federal do Vale do São Francisco - UNIVASF Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2696430100313826> Telefone: (87) 2101.6853.



Embora o fenômeno não seja recente em nossa história, é notório que o contato com este, em nossa contemporaneidade, tem se dado de forma muito mais próxima, dada a atuação dos mais variados tipos de mídias que nos expõe direta e indiretamente aos efeitos da violência³.

Fomentada pelos contrastes socioeconômicos, a violência prolifera-se de modo a tangenciar, gradativamente, todos os indivíduos, de algumas formas objetivando uma cobrança cada vez maior do Estado, a fim de que este aponte caminhos que indiquem um estado geral de calma e segurança, os quais venham se contrapor a realidade palpável de crescente insegurança.

Nesse contexto, percebe-se que este é um dos maiores desafios dos Estados contemporâneos, pois de acordo como os registros de Giddens (1966), é deprimente presenciar algumas formas pelas quais a violência tem se manifestado nas novas sociedades e mais desanimador, é observar as consequências que a violência vem deixando.

É exatamente neste cenário caótico, que acontece a atuação da polícia, como instrumento destes Estados, surge como resposta às aflições inerentes a contemporaneidade.

Atua então a polícia diretamente com a violência e seus desdobramentos, sem, contudo ter controle ou poder de articulação com as causas que originam tais comportamentos, como as questões de moradia, saúde, educação.

Também é preciso que se considerem outros fatores que, por fugirem das atribuições dos agentes policiais, inibem e minimizam o poder de controle que se propõe a realizar o que, inegavelmente compromete a qualidade desta prestação de serviço, como bem mencionam Asfora e Dias (2006).

Fatores estes que devem ser considerados para compreensão de que a função de controle, que cabe ao Estado, não se materializa unicamente na atuação da polícia, doutro modo, esta ela inserida em um contexto maior que extrapola seus limites operacionais. Neste diapasão, quando é abordado o tema segurança pública, poucas categorias profissionais seriam tão severamente apreciadas quanto o policial, isto porque, é evidente a vinculação automática entre sua atuação e os resultados esperados no tocante a segurança pública e, efetivamente, ao que tange à qualidade de vida da população.

Deve-se, no entanto, destacar que, os indivíduos que integram as corporações de polícia, também constituem a sociedade e, a segurança, bem estar e qualidade de vida que deve prover o Estado, destina-se para estes indivíduos também, não podendo ser considerados unicamente elementos integrantes das políticas públicas de provimento de segurança, mas também, seus destinatários. Sendo

³KathieNjaine e Maria Cecília de Souza Minayo pesquisadoras do Centro-Latino Americano de Estudos de Violência e Saúde Jorge Careli, apontam em seu artigo "A violência na mídia como tema da área da saúde pública: revisão da literatura" que a exposição de toda a sociedade à violência pela mídia, sobretudo em crianças e adolescentes, tem como resultados, dentre outros, o aumento de comportamento violento, prejuízo no desempenho escolar e diminuição de comunicação familiar. Informam também que a mídia aumenta os conflitos sociais a partir do momento de "espetaculariza" fenômenos sociais como a violência.



assim, há que se avaliar de igual modo, a qualidade de vida de que gozam estes profissionais, partindo do estudo das atividades profissionais que realizam.

De acordo com Visnikar e Mesko (2002), todas as forças policiais do mundo estão se defrontando com as consequências do estresse a que seus policiais estão expostos e, diante deste quadro, torna-se necessário a busca por alternativas que minimizem o sofrimento, tendo em vista, inclusive, a eficácia de ações que devem ser implementadas por esta categoria profissional.

Esta preocupação com a qualidade de vida no trabalho (QVT), destes profissionais em especial, pode e deve ser percebida como outro recurso, a disposição do Estado e da sociedade, para ampliação de resultados, haja vista, ser notório, como bem esclarece Asfora e Dias (2006) a direta proporcionalidade entre aumento da qualidade de vida e bem-estar com o desempenho no trabalho.

Justifica-se, deste modo, a reflexão acerca das condições que favorecem uma qualidade de vida melhor, para um grupo em especial, com vistas à melhoria de todo um conjunto de situações que servem de alicerce para a construção do bem-estar comum, que contemple a coletividade.

Tomando como parâmetro os aspectos correlatos à qualidade de vida, como uma ponte que estabelece ligações entre o modelo que se vive e o modelo que se deveria viver em sociedade, este trabalho objetiva investigar aspectos relevantes relacionados à qualidade de vida, ao estresse e (in)satisfação no trabalho dos policiais da 25ª CIPM na cidade de Casa Nova no Estado da Bahia.

Fundamentação Teórica

Qualidade de vida no trabalho (QVT)

Sabe-se que a preocupação com a qualidade de vida do trabalhador é fenômeno consideravelmente recente na história do ocidente, tendo início a partir da evolução do liberalismo e dos Estados Sociais, mais especificamente com o advento da Administração Científica, como aponta Amadei, Dias e Chamon:

A valorização do ser humano e as suas condições de trabalho ocorreram somente a partir da década de 1920, com a implantação da Teoria das Relações Humanas nas empresas [...] desenvolvida por Elton, Mayo e colaboradores, deixando de lado o foco anterior que os precursores da Administração científica como Taylor, Fayol e Ford entre outros.

A QVT foi compreendida inicialmente como uma resposta do trabalhador, individualmente considerado, ao ambiente no qual estava inserido, posteriormente esta percepção muda, por ser admitido que a qualidade de vida deveria ser entendida como vínculo estabelecido entre projetos



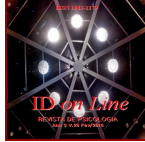
interligados, com vistas ao enriquecimento daquele ambiente onde o trabalhador estava imerso, de modo a ampliar sua produtividade e satisfação. Atualmente, esta percepção se mantém, todavia, extrapolando a delimitação da organização, percebendo o trabalhador e sua atividade de forma mais global, como bem coloca Silva (2001):

O termo qualidade de vida passou a integrar o discurso acadêmico, a literatura relativa ao comportamento nas organizações, os programas de qualidade total, as conversas informais e a mídia em geral. O termo tem sido utilizado tanto para avaliar as condições de vida urbana, incluindo transporte, saneamento básico, lazer e segurança, quanto para se referir a saúde, conforto, bens materiais. No entanto, para complementar todos esses pontos relacionados, qualidade de vida hoje deve ser relacionada também com as emoções e sentimentos das pessoas. (SILVA, 2001, p. 17-18)

Os primeiros estudos pertinentes à Qualidade de Vida do Trabalhador, partindo desta nova perspectiva, foram realizados por Eric Trist e seus colaboradores no *Tavistock Institute of Human Relations*, em Londres no ano de 1946. Por meio destes primeiros experimentos uma nova compreensão das relações do trabalho e seus impactos na qualidade de vida dos trabalhadores e de toda a sociedade passa a ser alvo de diversos estudos que, por sua vez, implementaram esta percepção, contemporânea, de que a responsabilização pelo implemento da QVT não diz respeito exclusivamente às empresas empregadoras, mas também do Estado e ainda mais, do próprio indivíduo, como propõe Silva (2001) ao afirmar que a “responsabilidade pela Qualidade de Vida do Trabalhador deveria encontrar-se dividida entre Estado, empresa, trabalhadores e sindicato”. Neste sentido coadunam Asfora e Dias (2006) quando afirmarem que: “embora QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) trate de questões relativas predominantemente ao contexto profissional, os aspectos postos em discussão pelo tema têm implicações que extrapolam o universo das organizações”.

Embora reste certa divergência entre osteóricos acerca da definição precisa do que seria a QVT e sua exata extensão, o mesmo não ocorre em relação aos principais elementos da QVT, que em conformidade com Moraes (1991) seriam: a resolução de problemas, a reestruturação da natureza básica do trabalho, a inovação no sistema de recompensas e a melhoria no ambiente de trabalho.

Partindo destas premissas, destina-se o presente trabalho a implementar análise sobre os aspectos relacionados à qualidade de vida e (in)satisfação no trabalho dos policiais da 25ª CIPM, procurando mostrar fatores importantes e determinantes da qualidade de vida no trabalho policial (QVT), sendo a mesma de grande importância, haja vista ser notório que a qualidade de vida que goza o indivíduo impõe reflexos dentro da organização e inevitavelmente na sociedade. Deve-se levar em consideração também que o ser humano trabalha com emoções, sonhos, diferente daquela visão de que o agente de segurança pública é um super herói que apenas desempenha seu trabalho de maneira



mecânica e objetiva, precisando também esse profissional de reconhecimento, incentivo e acima de tudo qualidade de vida. Em seus estudos, Codo (1999), compartilha que:

[...]Para o ser humano não é possível investir somente a energia física quando realiza um trabalho; a relação não é nem pode ser meramente objetiva. Ali estão também depositadas suas alegrias, suas insatisfações, suas queixas e sonhos, enfim, a subjetividade que não se pode deixar guardada na gaveta antes de sair de casa toda manhã para ir trabalhar, tal e qual fosse seu trabalho uma relação direta com a natureza. (CODO, 1999, p.115).

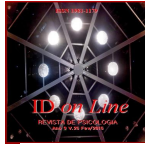
Segundo Freitas (2004) o trabalho policial necessita de um bom desempenho físico, psicológico e elevado nível de satisfação pessoal e no trabalho. Termos esses que podem ser atribuídos ao conceito de QV. Muitas vezes quando avaliamos o QV de algum trabalhador, geralmente é no intuito de se obter uma melhor produtividade, porém se é necessário avaliar também o estilo de vida dos policiais, pois a depender do estilo que cada um conduz irá influenciar diretamente com o seu trabalho.

Cada profissional tem sua qualificação, suas habilidades individuais, características, qualidades e defeitos e, muitas vezes quando isso não é respeitado ou reconhecido, termina por se fomentar um problema, podendo-se fazer uma alusão a um jogo de futebol, onde cada jogador tem sua posição e função certa. Jamais um treinador vai realizar uma substituição colocando um atacante no lugar de um zagueiro, assim também alguns policiais acabam insatisfeitos no seu ambiente de trabalho, quando se sentem desvalorizados ou subestimados, em uma seção ou função que não tem muito haver com sua formação, ou simplesmente porque só existia aquela vaga para o mesmo preencher.

Assim Asfora e Dias (2006) relatam em seu estudo que quando o trabalho começa a alienar o trabalhador, tornando-o escravo do mesmo, pode lhe causar problemas de fadiga, cansaço, estresse e alienação pessoal, sacrificando individualmente sua originalidade, individualidade em detrimento de manutenção de status e poder.

Modelos Teóricos de Qualidade de Vida no Trabalho

Para implemento desta investigação de QVT, fora selecionado o modelo por Hackman & Oldhan (1975), que propõe a avaliação a partir de três critérios maiores: 1) *dimensões da tarefa*, sendo que este subdivide-se em seis critérios menores, sendo eles variedade de habilidades, identidade da tarefa, significado da tarefa, inter-relacionamento, autonomia e feedback; 2) *estados psicológicos críticos*, que envolvem a percepção do trabalhador sobre a significância de sua atividade bem como da consciência da responsabilidade dos resultados por ele produzidos e; 3) *resultados pessoais e de*



trabalho, que implica na mensuração dos níveis de satisfação e motivação para realização das atividades, com vistas à excelência.

Serão considerados, portanto, os critérios propostos por Hackman & Oldhan (1975), por serem considerados suficientes e precisos para apreciação da temática.

Método

Questionários foram os instrumentos na coleta de dados dessa pesquisa e foram estruturados com perguntas claras e objetivas seguindo o modelo Survey, bem como a seleção de indivíduos, obedecendo ao critério pré-estabelecido de serem todos militares integrantes da corporação, configurando assim a pesquisa e relatório como quantitativos, como se demonstrará adiante.

Considerou-se para fins de análise os critérios conceituais propostos por Hackman & Oldhan (1975) bem como questionários baseados no modelo *JobDiagnosticSurvey*⁴ igualmente desenvolvido pelos autores, com adaptações pontuais.

População estudada é composta por 178 indivíduos, da qual foi extraída uma amostra probabilística do tipo aleatória simples de 65 militares⁵ atuantes na 25ª CIPM na cidade de Casa Nova no Estado da Bahia.

Análise de dados

Em relação aos dados pessoais, a amostra foi composta em sua totalidade por indivíduos do sexo masculino. O questionário foi dividido em duas seções, a primeira com cinco perguntas com opções de 1 a 7 e a segunda seção composta por dez afirmações. Cada participante avaliou a primeira seção selecionando para cada das cinco perguntas, um número de 1 a 7 que se relacionava com sua percepção da realidade. Já na segunda seção, para cada uma das 10 questões, utilizou-se uma tabela com 7 opções de respostas, variando entre “muito imprecisa”, até “muito precisa”.

A Primeira questão da seção 1, pergunta “Que autonomia existe no seu trabalho? Quer dizer até que ponto seu trabalho lhe permite tomar decisões na sua execução?” com alternativa que variavam entre “Muito pouca: o trabalho quase não me dá hipótese de ‘dar’ uma opinião pessoal sobre

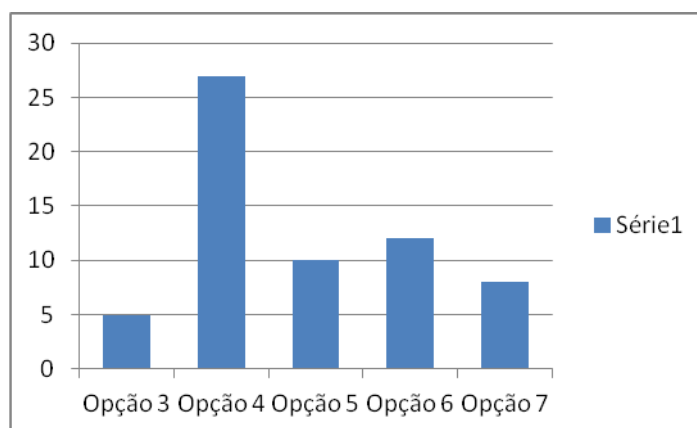
⁴ Segundo estudo intitulado “estrutura factorial da versão portuguesa do jobdiagnosticsurvey (JDS)”, realizado pelos pesquisadores Maria Helena Rodrigues Guita Almeida, Luís Miguel Madeira Faisca e Saul Neves Jesus, que se dirigia a analisar a eficiência do modelo, concluiu-se que o modelo de Hackman e Oldham, com as devidas adaptações que cada pesquisa carece ainda é o modelo que apresenta maior grau de precisão.

⁵ Para o cálculo amostral levou-se em consideração a população finita total de 178 indivíduos, com erro amostral estimado em 5% e nível de confiança em 68% aplicados na calculadora on-line para cálculo amostral disponível no sítio do pesquisador Glauber Eduardo de Oliveira Santos.



como e quando o trabalho é feito” (1), passando por “autonomia moderada” (4) e “Muita autonomia” (7). O universo da pesquisa contou com 65 pessoas que responderam aos questionários aplicados. Nesta primeira pergunta mais da metade (39 pessoas) apontaram que tinham um poder de decisão moderado, apenas uma indicou uma número abaixo deste, e as demais indicaram diferentes opiniões, todas em direção à “muita autonomia”. Estes dados estão apresentados no gráfico a seguir:

Gráfico 1 – Autonomia no Trabalho



Fonte: Dados da pesquisa.

Opção 1	1	0,015384615
Opção 2	2	0,030769231
Opção 3	5	7,69%
Opção 4	27	41,54%
Opção 5	10	15,38%
Opção 6	12	18,46%
Opção 7	8	12,31%
Total	65	

Dos dados coletados 41,54% dos entrevistados percebe como moderada a autonomia para realização do trabalho, quando optaram pela alternativa “4”, enquanto que 18,46% das respostas tenderam para o número “6” que assevera uma quantidade próxima ao máximo de autonomia possível na realização das tarefas. Isso revela uma percepção da existência acima da média de autonomia, acima da média para implemento das atividades, haja vista o somatório das respostas de número “4” e “6” serem 60% do total de respostas.

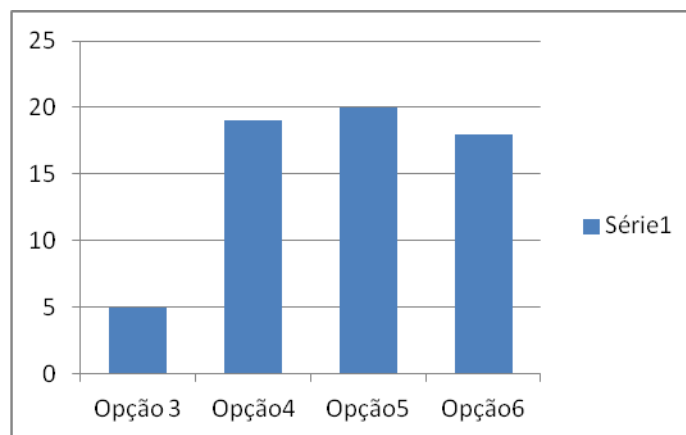
A segunda questão argumenta: “Até que ponto seu trabalho pressupõe fazer uma porção ‘inteira’ identificável de trabalho? Quer dizer, o seu trabalho é uma totalidade que tem obviamente um princípio e um fim ou é apenas uma pequena parte do todo que é completado por outra pessoa ou por máquinas automáticas?” variando entre “apenas uma pequena parte”, “tamanho moderado”, e “totalidade do trabalho” e com os níveis intermediários entre estes pontos.

Nesta questão, a maioria permaneceu entre as opções 4, 5, e 6, sendo estas moderadas, somando um total de 87,69% das respostas, os demais responderam em direção à totalidade do



trabalho, na intercessão entre a tamanho moderado e a totalidade, marcando as opções 2 e 3, como se pode ver a seguir:

Gráfico 2 –Trabalho permite que um mesmo funcionário o complete?



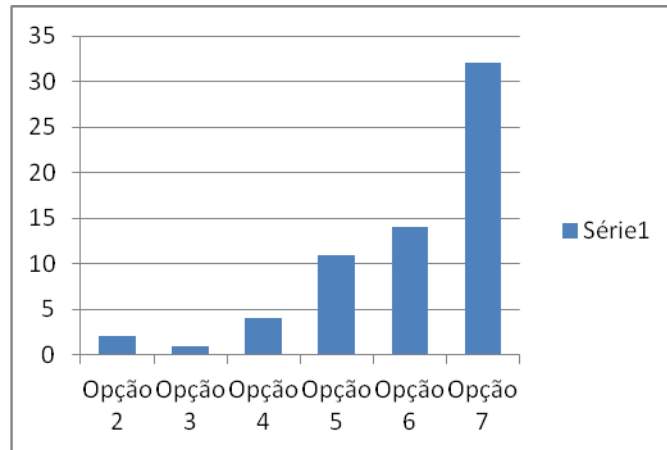
FONTE: Dados da pesquisa.

Opção 2	3	0,046153846
Opção 3	5	7,69%
Opção 4	19	29,23%
Opção 5	20	30,77%
Opção 6	18	27,69%
Total	65	

A terceira questão, “Que variedade existe no seu trabalho? Quer dizer até que ponto seu trabalho lhe exige fazer coisas diferentes, aplicando algumas das suas aptidões e talentos?” variando entre “muito pouca”, “moderada” e “muita”. Esta é uma das questões em que ocorre maior concordância entre as respostas, 32 pessoas, ou seja, 49,23% dos que responderam o questionário assinalando a opção “7”, “muita”, os demais marcaram, predominantemente, as opções “5” e “6”, sendo respectivamente 11 e 14 indivíduos para cada, e apenas um indivíduo marcou a opção “1” e “2” que se aproxima da opção de pouca variedade exigida.



Gráfico 3 – Variedade no Trabalho



FONTE: Dados da pesquisa.

Opção 1	1	3,13%
Opção 2	2	3,08%
Opção 3	1	1,54%
Opção 4	4	6,15%
Opção 5	11	16,92%
Opção 6	14	21,54%
Opção 7	32	49,23%
Total	65	

A quarta questão pergunta o seguinte “de uma forma geral, que significado ou importância tem seu trabalho? Quer dizer há probabilidade dos resultados do seu trabalho afetarem a vida ou o bem estar de outras pessoas? Com variação de “1” a “7”, entre pouco e altamente significativo, todos os que responderam ao questionário acreditam que seu trabalho o é significativo, mais ainda, 66,15% marcou de fato a opção “7”, “altamente significativo” as 15 pessoas marcaram a opção 6, restando os outros 7 entrevistados entre as opções “4” e “5”;

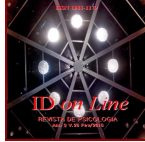
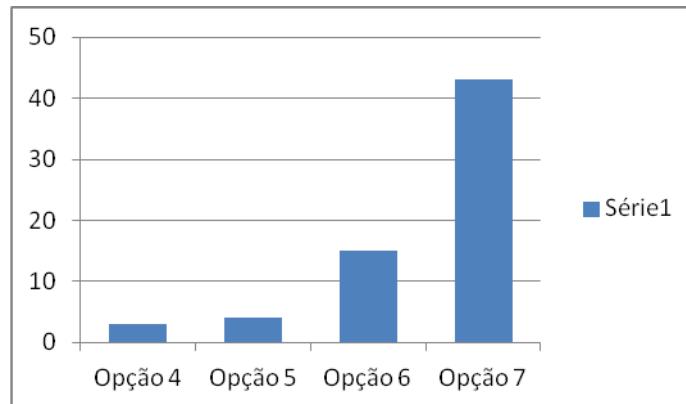


Gráfico 4 – Significado do Trabalho



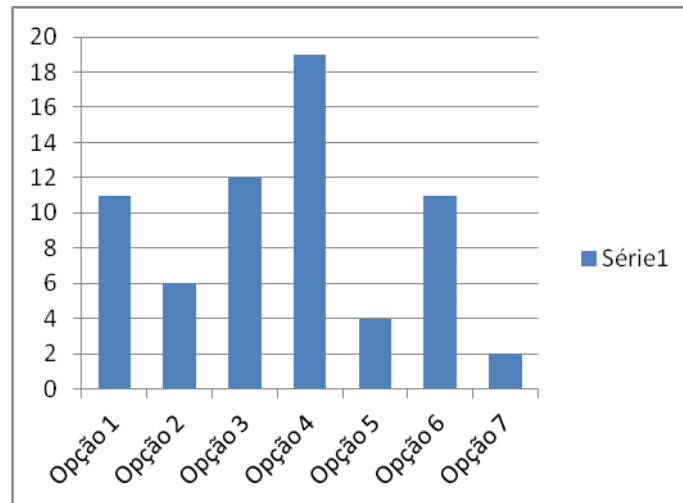
FONTE: Dados da pesquisa.

Opção 4	3	20,00%
Opção 5	4	9,30%
Opção 6	15	23,08%
Opção 7	43	66,15%
Total	65	

Na questão cinco é perguntado “até que ponto ao executar o seu trabalho obtém informação sobre o seu desempenho? Quer dizer, o próprio trabalho fornece-lhe pistas sobre o seu desempenho – a parte de qualquer ‘feedback’ que colegas ou chefes lhe possam fornecer?” Variando entre o pouco retorno e muito. A percepção para este questionamento variou consideravelmente, tendo 29 indivíduos assinalando as opções “1”, “2” e “3” o que configura “pouco feedback oriundo da própria atividade”, enquanto 36 indivíduos optou pelas demais possibilidades que indicam uma variação positiva de feedback pela própria atividade, o que revela uma percepção moderada por parte desta categoria de profissionais, como se pode ver no gráfico abaixo:



Gráfico 5– Feedback sobre desempenho no Trabalho



FONTE: Dados da pesquisa.

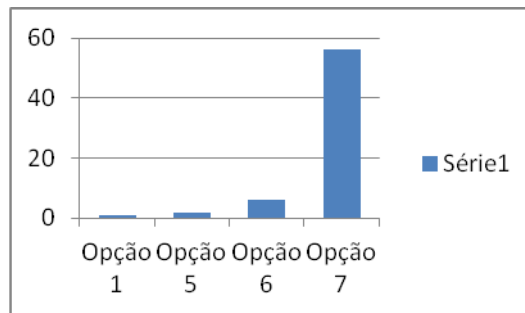
Opção 1	11	16,92%
Opção 2	6	9,23%
Opção 3	12	18,46%
Opção 4	19	29,23%
Opção 5	4	6,15%
Opção 6	11	16,92%
Opção 7	2	3,08%
Total	65	

A segunda seção, como dito anteriormente é composta por afirmativas, que deveriam ser pontuadas com notas entre 1 e 7, sendo estas variáveis de “muito imprecisa” até “muito precisa”.

Já na segunda seção, na afirmação 1, “O trabalho exige-me a utilização de varias aptidões complexas ou de nível elevado” tem-se 86,15% das pessoas, ou seja 56 das 65, respondendo ao questionário com a opção “Muito precisa”, apontando para esta afirmação como verdadeira para aqueles indivíduos, as demais pessoas marcaram a opção “6”, “quase precisa”, 3 delas, e a opção “5”, “ligeiramente precisa” teve apenas duas seleções.



Gráfico x – Trabalho exige diversidade de aptidões?

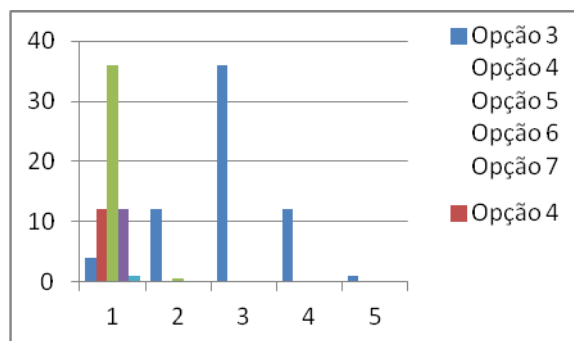


FONTE: Dados da pesquisa.

Opção 1	1	1,79%
Opção 5	2	3,08%
Opção 6	6	9,23%
Opção 7	56	86,15%
Total	65	

Na afirmação 2, “Meu trabalho está organizado de forma a que não tenha possibilidade de o fazer na sua totalidade (apenas uma pequena parte), do principio ao fim”, a maior parte das respostas se concentraram em duas opções, “5” e “6”, respectivamente “ligeiramente precisa” e “quase precisa”, podendo assim ser possível compreender que esta frase se aproxima da realidade para aqueles indivíduos, vez que 36 deles marcaram a opção “5”, e 12 pessoas a opção “6”.

Gráfico y – Continuidade do Trabalho

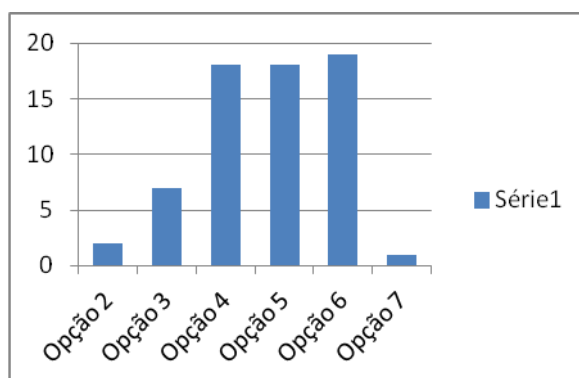


FONTE: Dados da pesquisa.

Opção 3	4	6,15%
Opção 4	12	18,46%
Opção 5	36	55,38%
Opção 6	12	18,46%
Opção 7	1	1,54%
Total	65	



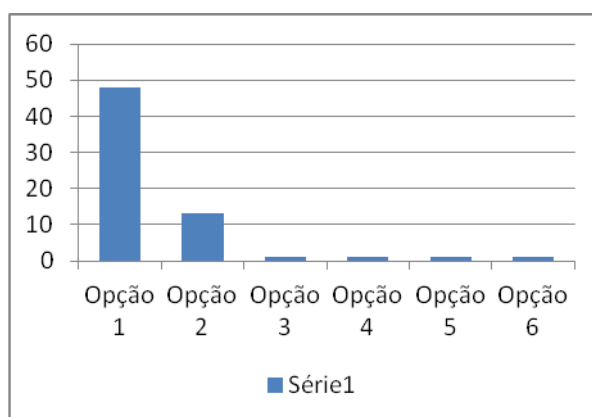
Na afirmação 3, “Só o fato de realizar o trabalho exigido pela minha função permite-me a possibilidade de avaliar o meu desempenho”, um dos entrevistados marcou a opção 7 “muito precisa”, 19 a opção “6”, “quase precisa” e 18 a opção “5”, “ligeiramente precisa” indicando um grau de percepção dos indivíduos voltado à precisão, como se observa a seguir:



FONTE: Dados da pesquisa.

Opção 2	2	3,07%
Opção 3	7	10,77%
Opção 4	18	27,69%
Opção 5	18	27,69%
Opção 6	19	29,23%
Opção 7	1	1,54%
Total	65	

Na afirmação 4, “O trabalho é muito simples e repetitivo”, 73,85% das avaliações tendeu para a opção “muito imprecisa” dando a entender que o trabalho não o é repetitivo, nem simples. As demais pessoas variaram entre as demais opções.

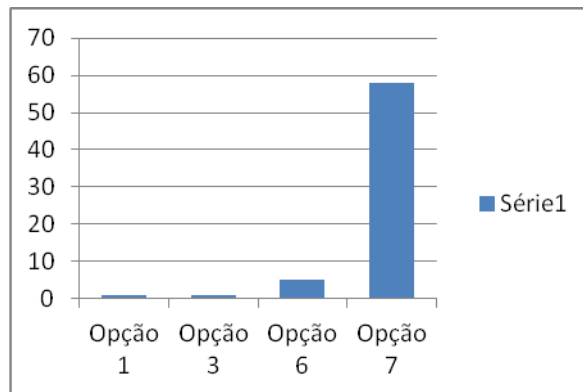


FONTE: Dados da pesquisa.

Opção 1	48	73,85%
Opção 2	13	20,00%
Opção 3	1	100,00%
Opção 4	1	1,54%
Opção 5	1	1,54%
Opção 6	1	1,54%
Total	65	



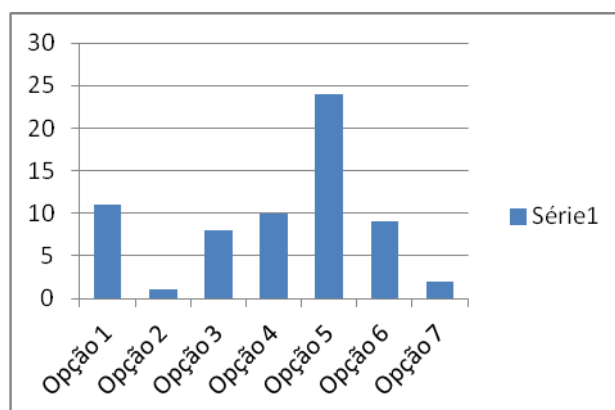
Quando da análise da afirmação 5, “esse é um tipo de trabalho em que muitas pessoas podem ser afetadas pelo modo como ele é executado”, pode-se perceber que os indivíduos abordados acreditam na influencia de seu trabalho para as pessoas como um todo, 89,23% marcaram a alternativa “7”, 5 indivíduos assinalaram a opção “6”.



FONTE: Dados da pesquisa.

Opção 1	1	1,54%
Opção 3	1	1,54%
Opção 6	5	7,69%
Opção 7	58	89,23%
Total	65	

Na afirmação 6, “o trabalho nega-me qualquer possibilidade de utilizar a minha iniciativa ou de tomar decisões na sua execução”, 34 indivíduos assinalaram as opções “4” e “5”, correspondendo a 52,3% dos entrevistados apontando para a afirmativa como ligeiramente precisa.



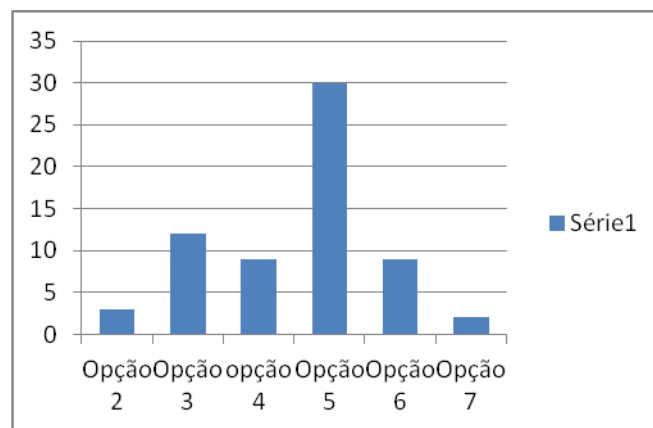
FONTE: Dados da pesquisa.

Opção 1	11	16,92%
Opção 2	1	1,54%
Opção 3	8	12,31%
Opção 4	10	15,38%
Opção 5	24	36,92%
Opção 6	9	13,85%



Opção 7	2	4,76%
Total	65	

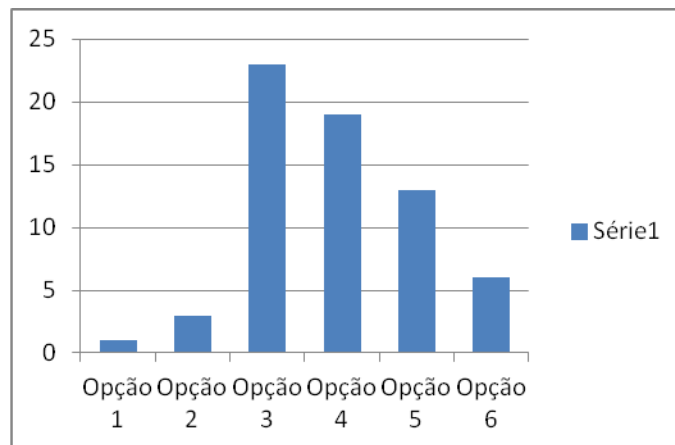
Na afirmação 7, “o trabalho dá-me a possibilidade de completar totalmente as tarefas que inicio”, obtém-se um nível de precisão mediano, a maioria dos entrevistados marcou a alternativa 5 “ligeiramente precisa”, 30 deles. Os demais se dividiram em mais 4 níveis de precisão, tendo marcado as alternativas “2”, “4”, “6” e “7”.



FONTE: Dados da pesquisa.

Opção 2	3	4,62%
Opção 3	12	18,46%
opção 4	9	13,85%
Opção 5	30	46,15%
Opção 6	9	13,85%
Opção 7	2	3,08%
Total	65	

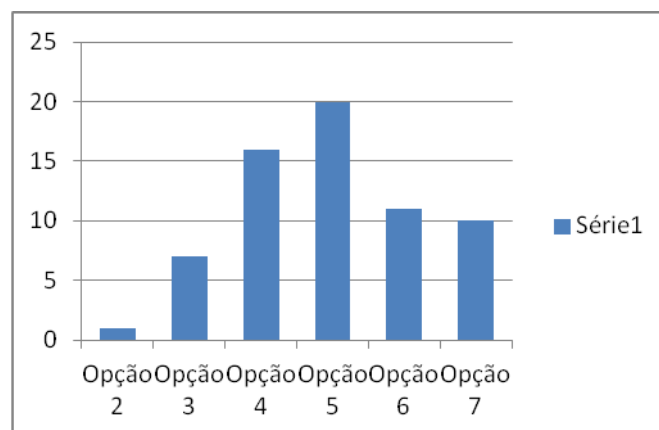
A afirmação 8, “O trabalho fornece-me poucas pistas sobre o meu desempenho” obteve marcações em diversos níveis de precisão, a maioria dos entrevistados, 23 deles, optou pelo nível “3”, “ligeiramente impreciso”, os demais se dividiram entre as opções “1”, “2”, “4”, “5” e “6”.



FONTE: Dados da pesquisa.

Opção 1	1	1,54%
Opção 2	3	4,62%
Opção 3	23	35,38%
Opção 4	19	29,23%
Opção 5	13	20,00%
Opção 6	6	9,23%
Total	65	

Quando da afirmação 9, “O trabalho dá-me oportunidade considerável de independência e liberdade no modo como o executo” tem-se a maioria das impressões tendeu para a opção “ligeiramente precisa”, tendo 30,77% dos entrevistados, as opções que tendiam para a precisão da assertiva, “6” e “7” também obtiveram juntas 32,3% das impressões, o que indica um elevado grau de percepção de oportunidade em relação ao trabalho executado.

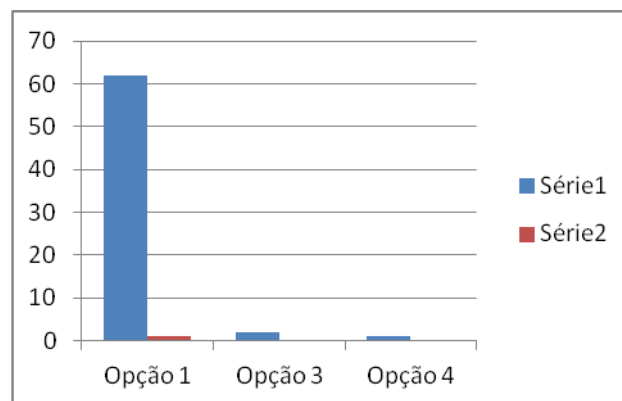


FONTE: Dados da pesquisa.

Opção 2	1	1,54%
Opção 3	7	10,77%
Opção 4	16	24,62%
Opção 5	20	30,77%
Opção 6	11	16,92%
Opção 7	10	15,38%
Total	65	



Na afirmação 10, “O trabalho em si não tem muito significado ou importância no contexto geral da vida”, 62 das 65 pessoas marcaram a alternativa “muito imprecisa” e três pessoas marcaram as opções “3” e “4”. Revelando uma percepção da atividade, pelos entrevistados, como de grande relevância social, como se observa a seguir:



FONTE: Dados da pesquisa.

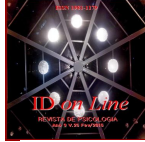
Opção 1	62	95,38%
Opção 3	2	3,08%
Opção 4	1	1,54%
Total	65	

Conclusões

O estudo revelou um alto nível de insatisfação dos policiais militares, tendo em vista o modelo adotado, sobretudo no critério maior, “as dimensões da tarefa”, abordado na primeira seção. Percebe-se grande frustração na incapacidade de perceber o implemento da tarefa como um todo, sendo possível a percepção apenas daquilo que se é realizado individualmente ou no grupo, não sendo possível a apreensão do todo realizado.

Isto se soma ao fato de ser percebida uma alta carga de atividades a serem implementadas, dada a ampla variação de funções que devem ser desempenhadas por aqueles profissionais. Estes dados não podem ser compreendidos sem o devido confronto com o pouco feedback funcional que lhes é dado, o mínimo de retorno que informam receber.

Na segunda seção, que trata os aspectos psicológicos, observa-se também uma alta exposição a situações estressantes quando se registra a exigência e várias aptidões complexas para a realização



das atividades rotineiras e a impossibilidade de conclusão das mesmas, limitando deste modo a autonomia dos profissionais.

Registra-se também a percepção majoritária de que a execução correta das atividades afeta diretamente a vida de muitas pessoas. Tais dados determinam consideravelmente a carga de estresse a que se sujeitam estes indivíduos, além, claro, da exposição á violência que, de per si, é fator de alto stress.

Em contrapartida os aspectos relativos à percepção dos trabalhadores sobre a significância das atividades, realização e motivação apontam para indicativos positivos, quando, por exemplo, é evidenciada a importância que o trabalho no contexto geral da vida em sociedade e a sensação de independência que se é experimentado pelos profissionais.

Com relação ás sugestões decorrentes desta pesquisa, no tocante ao estresse e a Qualidade de Vida do quadro de funcionários da polícia militar na cidade de Casa Nova - BA é importante repensar a estrutura e distribuição de funções, de modo a dirimir a carga de estresse oriunda da multiplicidade de cobranças, ora trabalhada com aqueles profissionais.

Assim, os dados registrados também mostraram que é preciso integrar mais o individuo no processo de andamento dos processos, como um todo, assim como a disponibilização de feedbacks mais freqüentes acerca do trabalho desempenhado, não sendo suficiente a tomada tão meramente de medidas paliativas incapazes de alterar o quadro de continua exposição ao desgaste emocional.

Referências

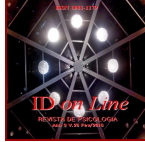
ALMEIDA, Maria Helena Rodrigues Guita; FAISCA, Luís Miguel Madeira; JESUS, Saul Neves. **Estrutura factorial da versão portuguesa do jobdiagnosticsurvey (JDS)**. Disponível em: <<http://fumec.br/revistas/index.php/facesp/article/view/140>>. Acesso em: 09 out. 2014.

AMADEI, Kael Vieira; DIAS, Gilmar Lopes; CHAMON, Edna Maria Querido de Oliveira. **Qualidade de vida no trabalho: estudo com graduandos trabalhadores**. Disponível em: <<http://www.aninter.com.br/ANAIS%20I%20CONITER/GT07%20Economias%20e%20trabalho/QUALIDADE%20DE%20VIDA%20NO%20TRABALHO-Estudo%20com%20graduandos%20trabalhadores%20-%20trabalho%20completo.pdf>>. Acesso em: 21 out. 2014.

ASFORA, S. C.; DIAS, S. M. R. C.; **Modelo de Qualidade de vida no trabalho da polícia militar de Pernambuco**. REAd, Recife, Ed. 49 v. 12, n°. 1, jan-fev, 2006.

CODO, W. **Educação: carinho e trabalho: Burnout, a síndrome da desistência do educador, que pode levar à falência da educação**. Editora Vozes, Petrópolis-RJ, 1999.

COUTO, H. A. **Stress e qualidade de vida dos executivos**. Rio de Janeiro: COP, 1987.



FREITAS, A. V.; **Qualidade de vida e nível de Atividade física relacionados à saúde de policiais militares do município de Aracaju/SE**. 2004, 59p. Trabalho Monográfico de Conclusão de Curso – Graduação em Educação Física Licenciatura, UFS, São Cristovão, 2004.

GIDDENS, A. **Para além da esquerda e da direita**. São Paulo: Ed. da Unesp, 1966.

HACKMAN, J. Richard et al. **A new strategy for job enrichment**. California Management Review, v. 17, n.4, p.57-71, summer 1975.

MAYER, V. M.; **Síndrome de Burnout e qualidade de vida profissional em policiais militares de Campo Grande-MS** 2006, 157p. Dissertação Mestrado em Psicologia da saúde, Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande, 2006.

MORAES, Lúcio Flávio R. et al. **Qualidade de vida e estresse no trabalho: diagnóstico em chefias de nível médio, com base no JDS (job diagnostics survey) e no OSI (occupational stress indicator)**. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 15, 1991, SALVADOR (BA). Anais... Belo Horizonte: ANPAD, 1991.

_____. **Trabalho e Organização: influências na Qualidade de Vida e Estresse na Polícia Militar do Estado de Minas Gerais**. Disponível em <<http://www.ichs.ufop.br/conifes/anais/OGT/ogt0203.htm>>. Acesso em: 11 set 2014.

NJAINÉ, Kathie; MINAYO, Maria Cecília de Souza. **A violência na mídia como tema da área da saúde pública: revisão da literatura**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csc/v9n1/19837.pdf>>. Acesso em: 09 out. 2014.

ROSENBERG M. **Society and the adolescent self-image**. Princeton University Press, Princeton; 1965.

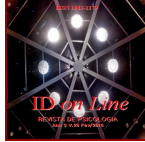
SANTOS, Glauber Eduardo de Oliveira. **Cálculo amostral**: calculadora on-line. Disponível em: <<http://www.calculoamostral.vai.la>>. Acesso em: 11 out. 2014.

SANTOS, José Vicente Tavares dos. **Violências e dilemas do controle social nas sociedades da "modernidade tardia"**. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-88392004000100002&script=sci_arttext&tlng=es>. Acesso em: 02 set 2014.

SILVA, L. V. **Qualidade de vida do trabalhador na Springer Carrier**: uma análise dos principais Programas e Políticas da Empresa num contexto de flexibilização do trabalho. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/2039/000313447.pdf?sequence=1>>. Acesso em 11 set 2014.

SILVA, Lisiane Vasconcellos da. **Qualidade de vida do trabalhador**: uma questão cada vez mais atual. In: MANSOUR, A. B.B. et al. **Tendências em Recursos Humanos**. Porto Alegre: Multimpresos, 2001.

SOUZA, E. M. C. D.; PATROCÍNIO, M. C. C. **Fatores psicossociais na gênese de atos agressivos de policiais militares**. In: SAMPAIO, J.R (Org.). **Qualidade de vida, saúde mental e psicologia social: estudos contemporâneos II**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999.



VISNIKAR H, MESKO G. **Evaluation of The Art of Living Basic Course as the Anti-stress Program for police Officers in the Slovenian Police.** Republic of Slovenia: Ministry for Internal Affairs; 2002.

WALTON, Richard. E. **Criteria for Quality of Working Life** In: DAVIS, Louis E.; CHERNS, Albert and Associates. *The Quality of Working Life. Volume one: Problems, Prospects, and the State of the Art*. New York: The Free Press, 1975.



Como citar este artigo (Formato ABNT):

LIMA FILHO, D.P.; CASSUNDÉ, F.R.S.A Uma perspectiva sobre as condições de trabalho e qualidade de vida dos policiais da 25ª. CIPM na cidade de casa Nova, Estado da Bahia. **Id on Line Revista de Psicologia**, Fevereiro de 2015, vol.9, n.25, p. 139-158. ISSN 1981-1189.

Recebido: 10/12/2014

Aceito: 14/01/2015