

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NOTURNO: UM ESTUDO DE CASO NA 11ª COMPANHIA INDEPENDENTE DE POLICIA MILITAR DE VIANA/ES

Tamiris da Silva Ramalhete*

Tchayna Lima da Silva**

RESUMO

A qualidade de vida no trabalho está relacionada a fatores fisiológicos, higiênicos e comportamentais, diante desse fato o presente estudo objetiva analisar aspectos referentes à qualidade de vida, sob a percepção dos policiais militares da 11ª Companhia Independente de Polícia Militar de Viana/ES no desempenho do trabalho noturno. Para obter respostas a respeito do objetivo, foi aplicado um questionário a 30 policiais militares que atuam no horário noturno, respondendo a questões objetiva e discursiva referindo-se ao desempenho quanto à carga horária, bem-estar social, satisfação e a fatores que condicionam a qualidade de vida no trabalho. No resultado da pesquisa, foi compreendido o conceito de QVT na prática, os dados demonstram a objeção quanto à insegurança, remuneração e carga horária, fatores diretamente relacionados com a QVT.

Palavras Chave: Qualidade de vida no trabalho. Polícia Militar. Trabalho noturno.

ABSTRACT

The quality of life at work is related to physiological, hygienic and behavioral factors. In view of this fact, the present study aims to identify the quality of life of military police officers of the 11th Independent Company of Military Police of Viana / ES in the performance of night work. In order to obtain answers about the objective, a questionnaire was applied to 30 military police officers who work in the night time, answering to objective and discursive questions referring to the performance regarding the hourly load, social well-being, satisfaction and factors that condition the quality of Life at work. In the result of the research, the concept of QWL was understood in practice, the result demonstrates the objection regarding insecurity, compensation and workload, factors directly related to QWL.

Keywords: Quality of life at work. Military police. Night work.

*Graduanda em Administração de Empresa pela Faculdade Multivix – Cariacica – ES.

Email: tataramalhete@gmail.com

**Graduanda em Administração de Empresa pela Faculdade Multivix – Cariacica – ES.

Email: tchayna.lima@gmail.com

1. INTRODUÇÃO

A Segurança Pública é fundamental nos dias atuais e para alcançá-la não se pode prescindir da Polícia Militar (PM). Sendo o seu papel constitucional como o de “Polícia Ostensiva e de Preservação da Ordem Pública” (BRASIL, 1988, p. 44). A Polícia Militar é um dos órgãos públicos que mais atua nesse sentido. Porém, para atingir bons resultados, é necessário tratá-la como organização composta por pessoas que, como em qualquer outra instituição, precisam desenvolver suas atividades, Herzberg (1959) afirma que indivíduos precisam ter motivos para desenvolver suas atividades com satisfação, qualidade e produtividade.

Sem qualidade de vida no trabalho (QVT), o desempenho e esforço não serão os melhores. Assim, Alves e Medeiros (2015) observam que os aspectos relacionados à QVT com foco na escala noturna, afetam a qualidade e a produtividade do serviço prestado.

O conceito de qualidade de vida no trabalho (QVT) tem sido vislumbrado sob diversas concepções, segurança, nível de estresse, equilíbrio trabalho-família, estilo de gestão e supervisão, jornada de trabalho, ambiente físico, aspectos financeiros, grau de autonomia, entre outros (OLIVEIRA, CAVAZOTTE, PACIELLO, 2013). Embasado nos autores citados, conjectura-se que a jornada de trabalho noturno, alia-se a outros fatores que podem interferir no bem-estar do indivíduo, ocasionando assim, a queda da produtividade.

Sant'Anna e Kilimnik (2011) citado por Oliveira, Cavazotte, Paciello (2013) ressaltam que uma política de QVT deve ter por objetivo a criação de uma situação mais favorável à satisfação dos empregados, ao mesmo tempo em que fomenta o aumento da produtividade.

Qualidade de vida no trabalho (QTV) empregada no expediente noturno tem efeitos diretos e indiretos sobre a saúde e vida pessoal, igualmente com o trabalho em si. Portanto, trabalhar no sentido contrário ao funcionamento fisiológico do organismo pode acarretar em alterações no desempenho, bem como consequências prejudiciais a segurança em suas atividades profissionais quanto pessoais (ALVES, MEDEIROS, 2015).

O bem-estar na atividade policial é fundamental para garantir a qualidade e a produtividade no serviço (PINTO, MARIANO, 2011). A partir dessa afirmação, pergunta-se: Qual a percepção dos policiais militares, da 11ª Companhia Independente de Polícia Militar do Espírito Santo, que trabalham no período noturno, quanto à aspectos relacionados a qualidade de vida no trabalho?

O objetivo geral da pesquisa é analisar aspectos referentes à qualidade de vida, sob a percepção dos policiais que trabalham no período noturno. O estudo objetiva ainda, entender como a QVT pode influenciar no bem-estar social. Especificamente pretende-se: Caracterizar a Polícia Militar de Viana e apresentar os conceitos de alguns autores sobre QVT noturno.

Consequentemente contribuindo para o aprimoramento do serviço público, bem como, para um ambiente afetivo dentro e fora do âmbito trabalhista.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Satisfação no Trabalho

O conceito de satisfação no trabalho pode ser vislumbrado por diversas concepções, de acordo com Martinez e Paraguay (2003), mensurar apenas um conceito de satisfação no trabalho é complexo, uma vez que é um assunto subjetivo e direciona a diversas variáveis e conceitos, conforme o cenário em que é empregado. A seguir são expostos alguns conceitos sob a visão de autores diferentes.

Satisfação no trabalho são por muitos, considerado sinônimo de motivação, sob a perspectiva de Steuner (1989) citado por Martinez e Paraguay (2003), para explicar a diferença entre os dois termos, a motivação manifesta a tensão gerada pela necessidade, e satisfação expressa à sensação de atendimento da necessidade. Satisfação no trabalho está direcionada também a atitude, que é definido como ato de agir, enquadrando-se no conceito da palavra. O estado emocional advém ao termo satisfação no trabalho, pela vertente da avaliação ou percepção que o indivíduo faz do seu trabalho.

Para Pinto e Mariano (2011) a satisfação do indivíduo no trabalho está relacionada a diversos fatores organizacionais, como motivação, alegria, remuneração e benefícios, considerando seu ambiente externo e interno. Nesse contexto, Traldi e Demo (2010) ressaltam que a satisfação no trabalho é uma variável importante para os estudos organizacionais.

A satisfação no trabalho não é uma preocupação nova, um movimento de modismo ou inovador dentro das organizações. Vasconcelos (2001) dissertou, com base em vários autores, sobre a satisfação do indivíduo no trabalho, como exposto abaixo:

Helton Mayo: ressalta a importância do estudo do comportamento humano e da motivação para obter qualidade de vida no trabalho.

H. Maslow: foi o autor da hierarquia compostas por cinco necessidades básicas: fisiológica, segurança, amor, estima e auto realização.

Douglas Mc Gregor: concebeu a Teoria X, que em sua essência, objetiva a integração de objetivos individuais e organizacionais.

Frederick Herzberg: denominou como fatores higiênicos aqueles capazes de produzir insatisfação, como por exemplo, condição de trabalho, segurança, status e os fatores motivadores, que em contrapartida, é capaz de gerar satisfação, podendo ser considerado: reconhecimento, realização.

Segundo Siqueira (1995) os administradores começaram a defender a satisfação como causa de comportamentos dos seus colaboradores no trabalho, refletindo no: desempenho, produtividade, rotatividade e absenteísmo. Compreensível que trabalhadores adquirem prazer ao realizar tarefas com maior desempenho ao estar satisfeito, atingindo assim a supremacia em satisfação, que pode ser algo relacionado ao desempenho individual do profissional, conforme explica Weiss (2002).

Camargo e Maciel (2011, p. 435) afirmam que,

A consideração da variável satisfação é necessária em função da cooperação, visto que, a cooperação do indivíduo no trabalho varia em função do atendimento das suas necessidades (satisfação). Não considerar a satisfação no exame da relação entre comprometimento e cooperação poderia conduzir a um superdimensionamento da influência de um fator sobre o outro ou ainda relegar a possibilidade de potenciação dos efeitos do comprometimento sobre a cooperação, em função da variação na satisfação no trabalho.

Para Agapito et al. (2013), o objetivo da satisfação no trabalho é fazer com que os colaboradores encontrem o real motivo para as suas atividades na organização, sabendo qual é este motivo, o colaborador estará motivado a desempenhar suas atividades.

Os líderes têm uma ligação direta com o nível de satisfação no trabalho, pois o seu tipo de liderança pode influenciar esses níveis. Santos e Mourão (2011) ressalta que, nas duas últimas décadas do século XX, os pesquisadores passaram a ampliar suas pesquisas sobre emoções que emergem no contexto do trabalho, pesquisando não só a satisfação no trabalho, mas também afetos positivos e negativos, estado de ânimo e emoções discretas. Eles discutem sobre a abordagem cognitivista na compreensão do conceito de satisfação no trabalho.

Camargo e Maciel (2011) relacionam satisfação no trabalho com relações psicológicas, enfatizando o fator afetivo, que está intimamente associado à ligação emocional do sujeito com a organização. Os autores ainda complementam que a satisfação no trabalho proposta pela organização tem que manter os indivíduos comprometidos a ela moralmente.

Martinez e Paraguay (2003) afirmam que a satisfação no trabalho está diretamente associada a diversos fatores como: a saúde física e mental do indivíduo, a qualidade de vida, o comportamento que abrange áreas de efeitos comportamentais como ausências, produtividade e até mesmo atos de protestos e greves.

2.2 Qualidade de Vida no Trabalho

É um fato que a qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência, usam-se outras mensurações e cenários diferentes, mas com o objetivo de facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa (RODRIGUES, 1994). Para Veloso; Schirrmeste e Limongi-França (2007) QVT é entendida

como um instrumento que visa tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios e aumentar os níveis de motivação e bem-estar dos trabalhadores.

Concernente ao conceito de QVT, Handy (1978) citado por Rodrigues (1994) alerta que, o trabalho organizacional é vital e pode ser visto como parte inseparável da vida humana e a QVT influencia ou é influenciada por vários aspectos da vida fora do trabalho. Logo, faz-se necessário uma análise da vida do trabalhador fora do meio organizacional, para que possa ser medida a importância e interligação destas “duas” vidas.

Vale ressaltar que o conceito de QVT formulado por Handy (1978), ainda que nas primícias dos estudos, é acentuado nos dias atuais, de forma contextualizada com o cenário em que vivenciamos. Da Costa et al. (2013) embasaram-se no modelo de Limongi- França (2004), para explicar a relação entre trabalho e relação social, no qual utilizam como padrão o modelo biopsicossocial, englobando diversas áreas da vida do indivíduo, como genética, personalidade, humor, comportamento, cultura e família, por exemplo.

Levering (1997) é sucinto ao discorrer que um bom lugar para se trabalhar possibilita, entre outras coisas, que as pessoas tenham, além do trabalho, outros compromissos em suas vidas, como a família, os amigos e os hobbies pessoais, o fato é que, o local ideal nem sempre abrange todas essas características em uma mesma organização ou até mesmo para o cargo a ser desenvolvido. Vasconcelos (2001) salienta sobre os desafios das empresas, destacando dois: o primeiro está diretamente relacionado a uma força de trabalho saudável, motiva e preparada para o mercado competitivo. O segundo desafio refere-se à capacidade da organização de responder a demanda de seus funcionários em relação a uma melhor qualidade de vida.

O desafio ainda continua, profissionais e empresas tentam incessantemente um alinhamento, uma busca das empresas de proporcionar o bem-estar dentro e fora do ambiente de trabalho, tendo como recompensa, produtividade, menor rotatividade, como exemplifica Vasconcelos (2001, p. 34).

Se é nas organizações que passamos a maior parte de nossas vidas, natural seria que as transformássemos em lugares mais aprazíveis e saudáveis para a execução do nosso trabalho. Locais onde pudéssemos, de fato, passar algumas horas vivendo, criando e realizando plenamente – com qualidade de vida, satisfação e alegria.

De acordo com Da Costa et al. (2013), a QVT é uma ciência comportamental humana e refere-se a estudos ligados ao bem-estar do indivíduo. As organizações têm se adequadado para introduzir programas de QVT, melhorias e inovações tecnológicas a suas rotinas.

2.3 Trabalho Noturno

Em decorrência a grande demanda de trabalho, criou-se a necessidade em operar em produção contínua, portanto, diversas empresas optaram por adicionarem em sua jornada de trabalho o turno noturno para assim satisfazerem o mercado. Moreno, Fischer e Rotenberg (2003) afirmam que tal mudança na esfera de trabalho fez com que diferentes organizações passassem a funcionar ininterruptamente, para que bens fossem produzidos e serviços fossem prestados com maior rapidez, isso faz com que o trabalhador exerça sua função em turnos ou em horários variados. Mas tal escala interfere no bem-estar do funcionário, o trabalho em escala noturna gera desgaste que podem interferir diretamente na execução do mesmo.

Moreno, Fischer e Rotenberg (2003) complementam que as condições de trabalho e a organização do trabalho influenciam de forma significativa a tolerância ao trabalho em turnos e noturno. Particularmente, trabalhar em horários não diurnos pode levar os trabalhadores a ter pior desempenho em suas tarefas, a expô-los a maiores riscos de acidentes de trabalho e, de forma mais acentuada, a estressores ambientais, que podem levá-los à incapacidade funcional precoce.

O trabalho noturno incide aos fatores de aspecto cronobiológicos, Rotenber et al. (2001) explica que a cronobiologia estuda os ritmos biológicos – mudanças em variáveis fisiológicas ou comportamentais que se repetem regularmente como a alternância entre vigília e o sono. Com base na pesquisa, os autores explicam que mudanças em hábitos e rotinas geram desconforto imediato ou em longo prazo, caracterizando assim como aspecto cronobiológico.

O desempenho para a organização é uma forma de averiguar e mensurar se a meta traçada no seu planejamento estratégico está sendo obtido (CUNHA, 2011)

Sob a ótica de descanso e sono, Moreno, Fischer e Rotenberg (2003) explicam que a quantidade de sono não está necessariamente ligada à duração total de sono, mas relacionada à duração de cada um dos estágios de sono. Os autores acreditam que a necessidade em dormir é algo individual, portando uns trabalhadores podem ser grandes dormidores ou pequenos dormidores, não existindo assim um padrão de sono.

3. METODOLOGIA

Para analisar aspectos referentes a qualidade de vida, sob a percepção dos policiais da 11ª Companhia Independente de Polícia Militar de Viana que trabalham no período noturno, foi elaborado uma pesquisa que, quanto ao tipo, pode ser classificada como exploratória, pois, segundo Gil (2008), proporciona maior aproximação com o problema em estudo, tendo por objetivo torná-lo mais explícito.

Trata-se ainda de uma pesquisa bibliográfica, pois, segundo Gil (2008) a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos, tendo como base sua leitura e interpretação.

Quanto à natureza da pesquisa, optou-se por uma abordagem quantitativa, na qual se caracteriza pelo emprego de instrumentos estatísticos tanto na coleta quanto no tratamento dos dados, de forma a proporcionar resultados com aspectos mais objetivos sobre os questionamentos abordados.

Quanto aos procedimentos classifica-se como Estudo de Caso, que segundo Gaya et al. (2008), tem por objetivo investigar um fenômeno situado no contexto da vida real em que as fronteiras entre o fenômeno estudado e o contexto não estão claramente delineados. O estudo de caso foi realizado na 11ª Companhia Independente da Polícia Militar de Viana, obteve-se dados relacionado a caracterização e perfil dos militares por meio de entrevista ao Soldado administrativo do departamento pessoal, qual forneceu documentação compilada. Apenas com a escala noturna, o que sugere uma fatia de 10 profissionais por plantão dia, subdivididos em 5 viaturas, para atender ao município neste turno.

Os dados da pesquisa foram coletados por meio da aplicação de um questionário, constituído de itens para identificar o nível da QVT no trabalho noturno. Para assertividade, identificação de possíveis erros na aplicação e dificuldades na execução, realizou-se o teste piloto, contendo 10 perguntas fechadas com quatro opções de respostas, aplicação feita com 10% da amostragem total, sendo 3 policiais utilizados para o teste, para recolhimento dos dados foi utilizado a ferramenta Google Docs, a contabilização dos dados feita por planilha qual apresentou a análise dos resultados no qual foi identificado erros no questionário, as perguntas não respondiam com exatidão o objetivo do presente artigo, como acerto foi elaborado novas perguntas objetivas e fechadas com a mesma quantidade.

Após os ajustes, o questionário foi aplicado à quantia de 30 policiais, que responderam 10 questões objetivas e uma questão dissertativa, a aplicação foi realizada totalmente de modo online pela ferramenta já mencionada, Google Docs, durante o período de 02 dias. Os dados coletados foram contabilizados por meio de planilha e demonstrados por gráficos, apontando os percentuais obtidos por cada resposta.

4. RESULTADOS DA PESQUISA

Culturalmente na Polícia Militar, existe a crença que o policial é resistente a fatores climáticos e psicológicos, porém Ramos (2010) esclarece que a polícia, assim como em outras instituições, também está sujeita ao ambiente, fatores relacionados à qualidade de vida e que interferem de

maneira significativa na produtividade e nos resultados dos policiais durante seu trabalho, seja ele diurno ou noturno. Portanto, é importante atentar-se a este contexto, para que a Polícia Militar não fique na contramão do que hoje é preconizado e aplicado em praticamente todos os modelos modernos de gestão.

4.1 Caracterização da PM de Viana

De acordo com a P4 (Departamento de pessoal da PM de Viana), a 11ª Companhia Independente foi criada pelo decreto 3032-R, 19 de junho de 2012. Antes o policiamento em Viana era realizado pela 1ª Companhia, vinculada ao 7º Batalhão, em Cariacica. Se tornando Companhia Independente, o policiamento se desvinculou do Batalhão, ganhando mais autonomia e um aumento do efetivo policial.

A Polícia Militar de Viana conta com um efetivo de 110 policiais que são responsáveis por realizar o policiamento nos 18 bairros e 49 loteamentos que compõem o município utilizando-se para isso viaturas, motos e policiamento a pé. Ao turno noturno disponibilizam-se 10 militares por noite, em 5 viaturas, cumprindo escala de 12x24 e 12x72.

Integrada na atividade de segurança, é estruturada em órgão de Direção, de Execução e de Apoio de acordo com a finalidade essencial do serviço policial e as necessidades da Federação. Considerada força auxiliar e reserva do Exército Brasileiro é empregada nas ações de manutenção da ordem pública, da incolumidade das pessoas e do patrimônio público ficando sujeita à vinculação, orientação, planejamento e controle operacional do órgão responsável pela segurança pública, sem prejuízo da subordinação ao governador do Estado (BRASIL, 1988).

4.2 O Perfil dos Policiais Militares de Viana

Conforme dados concedidos por meio de pesquisa e acesso a documentação de posse do batalhão, identificou-se que a maioria dos policiais militares de Viana é do sexo masculino 93%, sendo a representação feminina pequena, atingindo 7%, justificado talvez pelo fato de que a profissão durante muito tempo foi vista como estritamente masculina e também devido ao teste físico para ingresso ser bem rigoroso, com isso a mulher que não estiver bem preparada fisicamente acaba ser eliminada nessa etapa.

Em relação à faixa etária dos policiais, identifica-se que em sua grande maioria são jovens com idade variando entre 20 e 30 anos, representando essa faixa 53% da população. Entre 31 e 40 anos, 27% e de 41 anos acima 20%. Essas porcentagens representam os investimentos do Estado nos últimos anos, pois no período compreendido entre os anos de 2009 e 2014 ocorreram os

concursos de ingresso na instituição com maior número de vagas, sendo 28 anos a idade máxima admitida para o ingresso na corporação.

Quanto ao estado civil dos policiais militares, verifica-se que 56% estão entre solteiros ou separados e 42% entre os casados ou que moram junto, indicando certo equilíbrio nos números. Para o quesito escolaridade observou-se que 60% da população analisada já concluiu ou está concluindo o ensino superior e que 40% possuem apenas o nível médio, demonstrando que a PM de Viana tem um efetivo com um bom nível de escolaridade.

No item tempo de serviço constatou-se que 33% dos policiais militares tem entre 01 e 05 anos de serviço, 27% entre 06 e 10 anos, 26% entre 11 e 20 anos e 14% acima de 21 anos de serviço. Essa situação demonstra que a faixa etária dos policiais está bem distribuída, com destaque para os 60% que possuem até 10 anos de serviço e como atualmente são precisos 35 anos trabalhados para a aposentadoria, tem-se aí uma população com bastante tempo para contribuir com o serviço de segurança pública do Estado.

Resumidamente pode-se dizer que os militares de Viana são em sua maioria do sexo masculino, solteiros, com idade entre 20 e 30 anos, com no máximo 10 anos de serviço e com nível superior completo ou cursando.

4.3 Análise de Campo: Policiais Militares de Viana.

Após a aplicação do questionário, os dados foram contabilizados e analisados, conforme o objetivo da pesquisa de identificar a qualidade de vida no trabalho dos policiais militares de Viana que desempenham suas funções no turno noturno. A demonstração será dimensionada por gráficos e analisada em seguida.

4.3.1 Trabalho noturno

De acordo com Rotenberg et al. (2001), seguindo por um conceito biológico, no qual as funções orgânicas diferem entre o dia e a noite, de forma que o trabalho noturno implica alterações não só na vida social, mas também no organismo. Para policiais militares, na maioria das vezes, não há opção em escolher o turno para trabalhar, a escala é definida conforme a necessidade da Companhia.

Concernente ao quadro de necessidade foi indagado aos entrevistados se gostam de trabalhar no período noturno, dos 30 entrevistados, 29 responderam, obteve-se a maior fatia de 41,4% de policiais que não gostam de trabalhar nesse turno, conforme gráfico 1. Para Rotenberg et al. (2001) o trabalho noturno demanda de uma reformulação geral de hábitos, nesse sentido, compreende-se o fato da regularidade na divisão de opinião quanto ao turno trabalhado, afinal,

a adaptação é impessoal no que diz respeito a adaptação do organismo ou até mesmo de hábito, como citado pelo autor.

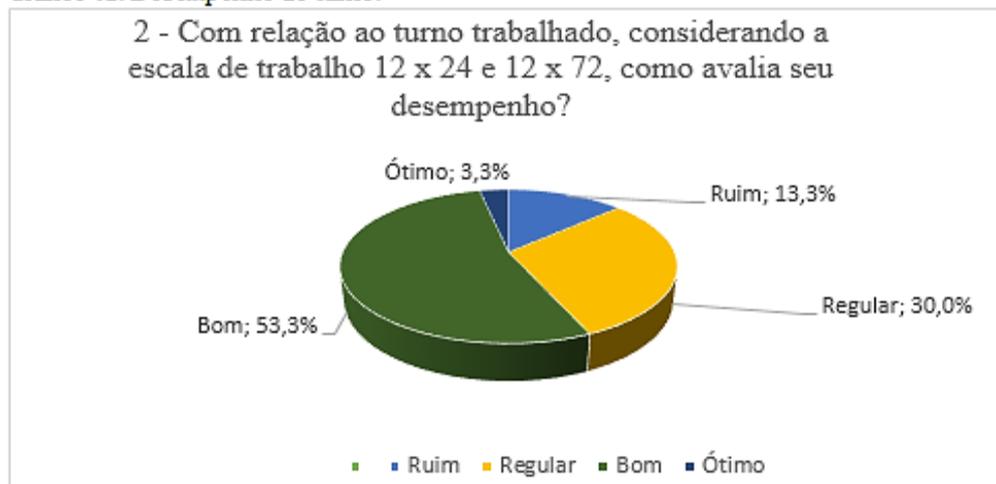
Gráfico 01: Gostam de trabalhar no turno noturno.



Fonte: Dados da pesquisa (2016)

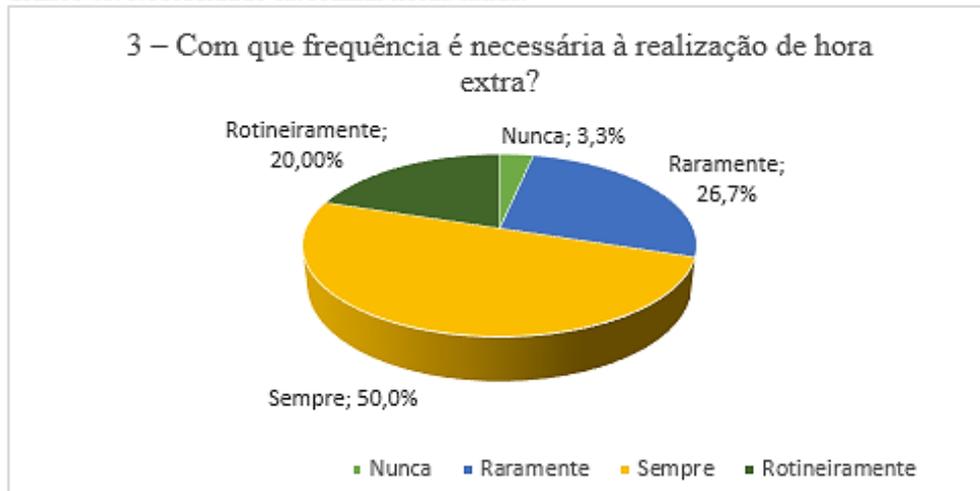
Em relação ao trabalho desempenhado, considerando o turno trabalhado, a pesquisa revela que 30% consideram que desempenham de forma regular e 13,3% tem o desempenho ruim. Moreno, Fischer e Rotenberg (2003) apontam que o trabalhador fica propício a piores resultados e maior número de acidentes durante a madrugada, que está associado à queda ou diminuição na expressão comportamental de alguns ritmos biológicos, principalmente na temperatura corporal. De fato, o trabalho noturno implica em muitos aspectos, no entanto, analisando os dois questionamentos identificam-se que: 41,4% não gostam de trabalhar no turno noturno, já com relação ao desempenho obteve-se que 30% considera regular e 13,3% ruim, no total 43,3% dos policiais não avaliam de forma satisfatória a execução de seu trabalho. Percebe-se que aqueles que não gostam de trabalhar durante a noite, não desempenham bem a função pleiteada.

Gráfico 02: Desempenho ao turno.



Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Gráfico 03: Necessidade em realizar horas extras.

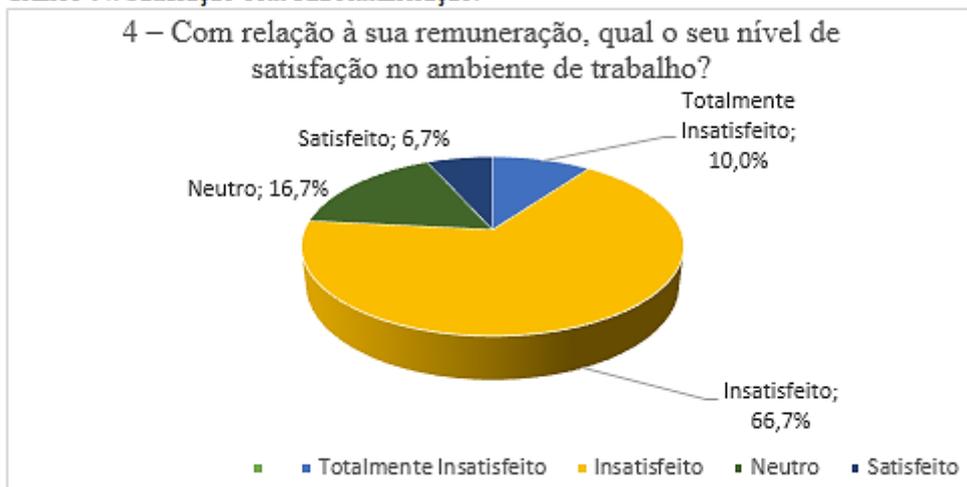


Quanto à frequência em que se realiza hora extra, observa-se que 50% dos policiais sempre fazem hora extra e 20% já aliaram à sua rotina. A realização de hora extra deve ser alinhada com a gestão, afinal o nível de fatores condicionantes (físico, mental) para realização da função é essencial que estejam devidamente preparados.

4.3.2 Satisfação no trabalho: Remuneração e fatores alegria e motivação.

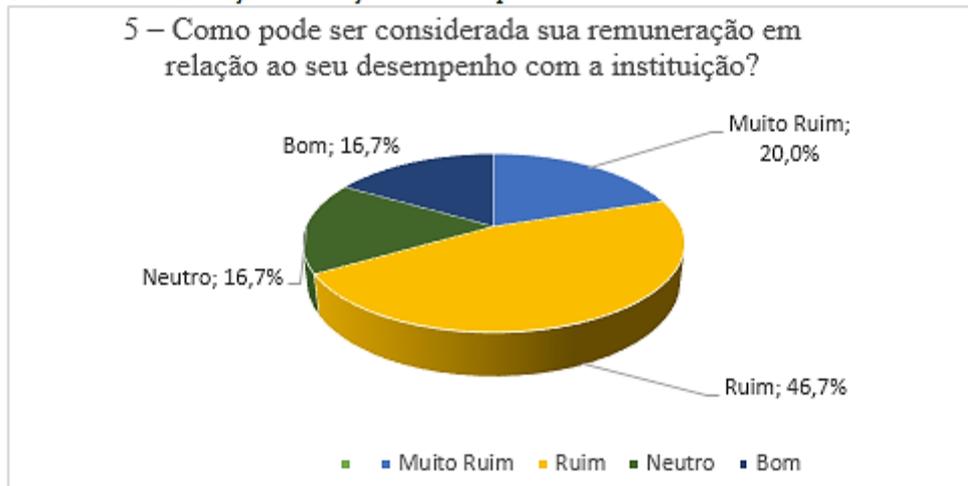
Ao quesito satisfação no trabalho, Siqueira (2008) diz que existem moldes para mensurar o contentamento do indivíduo, sendo satisfação com o salário, satisfação com os colegas de trabalho, satisfação com a chefia, satisfação com a natureza do trabalho e satisfação com as promoções, os índices do questionário demonstram que os militares de Viana, com relação aos aspectos de satisfação no trabalho, de maneira geral estão parcialmente insatisfeitos com o trabalho que desempenham e com sua profissão, pois 66,7% dos entrevistados demonstram que a remuneração não está adequada ao ambiente que trabalham.

Gráfico 04: Satisfação com sua remuneração.



Ainda em relação à remuneração, 46,7% consideram que a remuneração não está adequada ao desempenho empregado a profissão, os fatores como esforço, segurança, habilidade, experiência e qualificação não ganham peso ao valor monetário. Vale ressaltar que conforme pesquisa (Portal da Transparência, acesso em 11 dez. 2016), o salário do policial militar no estado Espírito Santo ocupa o 23º lugar no ranking nacional.

Gráfico 05: Remuneração em relação ao desempenho.



Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Quanto aos fatores motivação e alegria, a pesquisa aponta parcialidade nas respostas, 33,3% dos entrevistados se dizem satisfeitos, enquanto que 33,3% responderam que estão insatisfeitos e 26,7% está neutro ou indiferente quanto ao questionamento, o equilíbrio dentre as parciais é um fator a ser analisado pelos gestores, afinal, cada indivíduo tem sua maneira de contestar sua desmotivação, é importante alertar que a fatia correspondente a 26,7% que dizem neutro, é o fator mais preocupante, visto que, analiticamente esse indivíduo não está satisfeito e se não ocorrer o alinhamento ele poderá tornar-se insatisfeito.

Gráfico 06: Motivação e alegria no ambiente de trabalho.



Fonte: Dados da pesquisa (2016)

4.3.3 Bem-estar social

Bem-estar é sinônimo de qualidade de vida, nas organizações é necessário que exista a concordância entre a atividade laboral desenvolvida e a vida social do trabalhador, no caso dos policiais militares, na qual envolve o sistema de segurança pública, na maioria das vezes a vida social do policial se adequa à sua rotina, como demonstra o gráfico.

Com relação à frequência em que se precisam mudar a rotina, devido à escala trabalhada, obteve-se o mesmo percentual (46,7%) para a opção sempre e rotineiramente. A mudança de rotina devido à escala deve-se necessidade de realização de hora extra, mudança de horário conforme a mudança de quadro de horário ou método de escala que varia, o fator preocupante é que a qualidade de vida é, na maioria das vezes, afetada com essas mudanças abruptas, fatores como família, crença, amigos podem ser prejudicados.

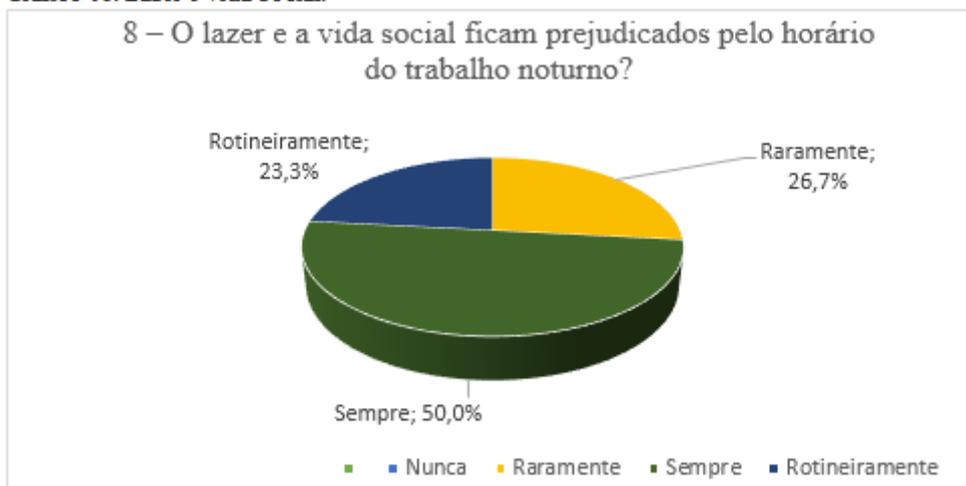
Gráfico 07: Mudança na rotina devido a escala.



Fonte: Dados da pesquisa (2016)

O gráfico 8 revela que 50% dos policiais sempre prejudicam o lazer e vida social em decorrência do turno trabalhado.

Gráfico 08: Lazer e vida social.



Fonte: Dados da pesquisa (2016)

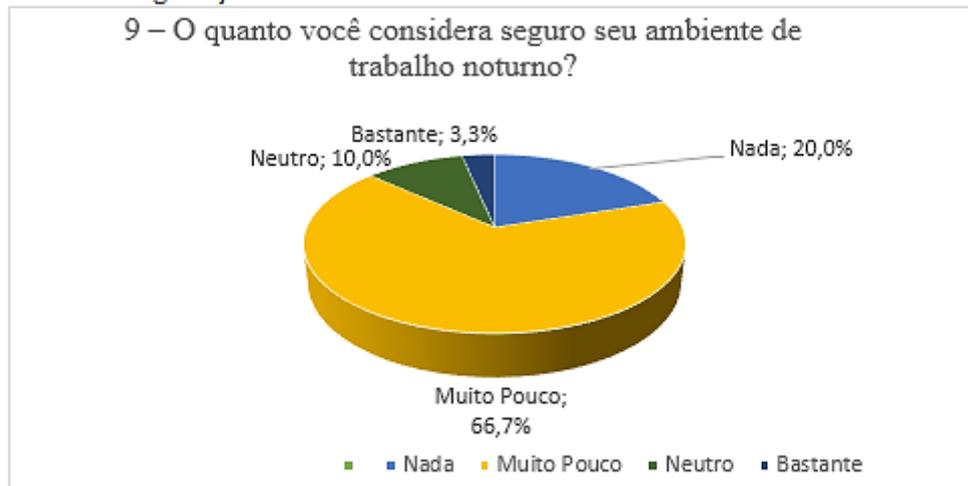
Pazini e Stefano (2009) afirmam que a melhoria do ambiente organizacional poderá influenciar seu bem-estar, enquanto pessoa, no meio familiar ou nos seus relacionamentos na sociedade. Sucintamente os autores explicaram que mesmo sabendo das condições, necessidade e até mesmo da dependência que a sociedade tem sob a profissão, se o meio organizacional tentar, mesmo com as limitações adaptar-se a qualidade de vida dentro e fora do âmbito trabalhista poderá elevar o nível da produtividade. Pazini e Stefano (2009) concluem que não basta somente o funcionário realizar suas funções, é preciso que a organização possibilite a todos os indivíduos condições de bem-estar organizacional.

4.3.4 Qualidade de vida no trabalho.

Como já dimensionado por autores como Veloso; Schirmeiste e Limongi-França (2007), Levering (1997) e Vasconcellos (2001) a qualidade de vida no trabalho depende de vários fatores motivacionais, higiênicos, de um ambiente que esteja disposto a adequar-se de acordo com projetos que englobam a QVT dentro das organizações.

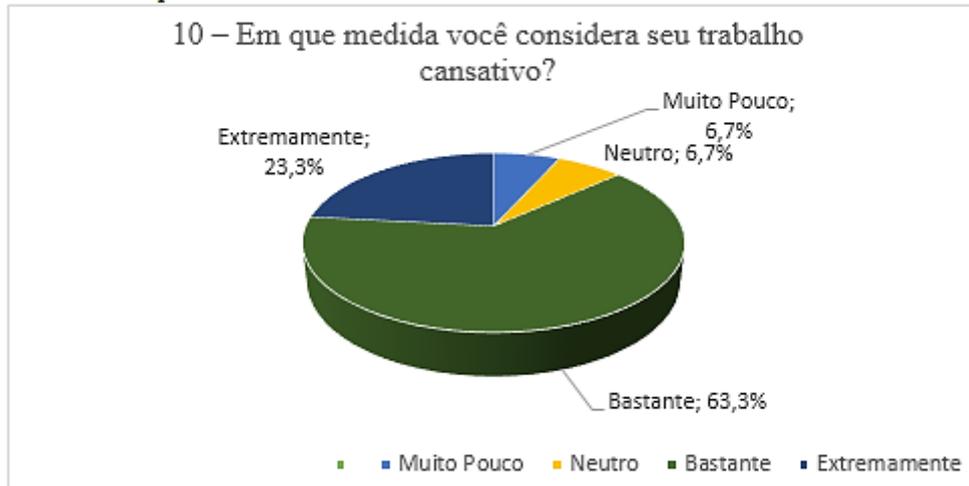
O demonstrativo a seguir questiona o quanto os policiais militares consideram seguro o ambiente de trabalho noturno, 66,7% indicaram como pouco seguro e 20% como nada seguro.

Gráfico 09: Segurança



Os resultados apontam que 63,3% dos policiais militares consideram o trabalho desenvolvido bastante cansativo, conforme gráfico 10.

Gráfico 10: O quanto consideram o trabalho cansativo.



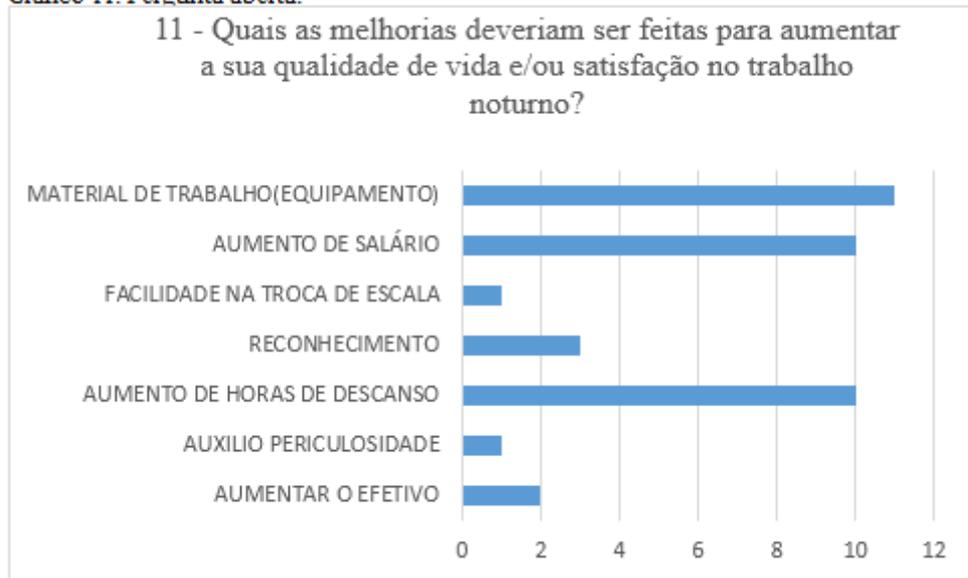
Os dados obtidos acima são de extrema importância para considerar um nível de qualidade de vida no trabalho, pode-se perceber que 86,7% dos policiais sentem-se inseguro em seu local de trabalho, a pesquisa revela ainda que 86,6% têm um nível de cansaço elevado.

Karpinski e Stefano (2008) afirmam que para atingir a qualidade de vida no trabalho, a empresa tem que encontrar maneiras de atingir o bem-estar como: renda compatível, o orgulho de fazer parte da instituição, estímulo da autoestima e estabelecimento de horários acessíveis, por exemplo.

4.3.5 Melhorias para aumentar a qualidade de vida e satisfação no trabalho noturno dos Policiais Militares.

Para Siqueira (2008), a organização precisa promover e proteger a saúde e o bem-estar daqueles que com elas colaboram como força de trabalho. Com o intuito de identificar possíveis erros e insatisfações com a instituição, promovemos o questionamento de resposta aberta, a compilação foi realizada por meio de fatores relatados e pontuados de acordo com a quantidade de respostas. Como demonstrado no gráfico 11, os policiais militares de Viana apontam a melhoria de matérias de trabalho (armas letais e não letais, viaturas, fardamentos e equipamento tecnológicos), como principal melhoria a ser feita para alcançarem a QVT no turno noturno. O ambiente perigoso e com riscos trazem receios e medos aos policiais, o melhoramento em equipamento traria mais segurança ao efetivo. O aumento salarial para policiais em escala noturna foi segunda resposta mais utilizada, trazendo assim o entendimento que a insatisfação está relacionada diretamente e a remuneração.

Gráfico 11: Pergunta aberta.



Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Pinto e Mariano (2011) observam-se que os fatores que mais influenciam na satisfação dos pesquisados são a realização, o reconhecimento, a remuneração e as condições físicas de trabalho. Sob a ótica de descanso, os entrevistados ressaltaram como essencial o aumento de horas de descanso para que possam se recompor o esforço físico e mental utilizado em escala noturna anteriormente, ainda com o entendimento dos autores acima, os policiais entrevistados manifestaram o desejo em obter o reconhecimento tanto da sociedade como do governo. Portanto, as variáveis relativas ao reconhecimento do trabalho também colaboram para com a satisfação com o clima organizacional (PINTO, MARIANO, 2011).

Outras respostas cujo acarretariam na melhor QVT e satisfação ao trabalho foram mencionadas, tais como: melhorias e facilidade ao realizar trocas de escala quando preciso redução da jornada de trabalho, gratificação como adicional noturno, treinamento periódicos, aumento no efetivo para que na jornada noturna trabalhem 3 soldados por escala, melhorias na estrutura física, flexibilidade em horários, minimização de cobranças internas exigidas em função do regulamento rígido, valorização interna, ao invés de punir, incentivo com folgas em casos de prisões de infratores e apreensão de entorpecentes, melhor atendimento à saúde (HPM), redução de escala para policias que estão se qualificando profissionalmente e oferecer alimentação noturna aos trabalhadores de escala.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa realizada buscou identificar a percepção dos policiais militares quanto a fatores relacionados à qualidade de vida no trabalho noturno. Para discorrer sobre qualidade de vida no trabalho, que por sua vez engloba diversas concepções e vertentes como satisfação no

trabalho, motivação, bem estar social, de fato, não é simples que uma organização se adeque a todos esses parâmetros, porém eles são necessários para manter a produtividade, o desempenho, a motivação em trabalhar em tal organização e, conseqüentemente os benefícios que serão ocasionados pelo impulso dado os funcionários.

No que concerne à pesquisa de campo, na qual foi realizada por 30 policiais militares da 11ª Companhia Independente de Viana que trabalham no período noturno, dentre os resultados pode-se destacar que, conforme Chiavenato (2014) discorre, a remuneração não visa apenas recompensar os funcionários pelo seu trabalho e dedicação, mas tornar sua vida mais fácil e agradável, com base nessa citação analisa-se que os policiais militares de Viana estão insatisfeitos com a remuneração em relação ao seu ambiente de trabalho, número interessante comparado aos 16,6% qual se dizem neutros e/ou indiferente ao fator motivacional versus ambiente de trabalho.

Como parceiro da organização, cada funcionário está interessado em investir com trabalho, dedicação e esforço pessoal, com os seus conhecimentos e habilidades, desde que receba uma retribuição adequada (CHIAVENATO, 2014). Portanto, percebeu-se o quanto a remuneração é um fator de troca ao serviço prestado,

No questionamento envolvendo fatores motivacionais e sentimento de alegria dentro do ambiente de trabalho, verificou-se que houve imparcialidade entre respostas dos participantes, tal dado se dá por meio do, que apresentam nivelamento e parcialidade entre respostas, sendo 33,3% dos policiais insatisfeitos, 26,7% neutros e 33,3% satisfeitos. Chiavenato (2014) diz que motivação está diretamente relacionada com o sistema de cognição do indivíduo, este representa aquilo que as pessoas sabem a respeito de si mesmas, todos os atos do indivíduo são gerados pela sua cognição, ou seja, pelo que o indivíduo sente, pensa e acredita.

Portanto, por meio dos dados compilados e estruturados pressupõe-se que militares de Viana demonstram estar insatisfeitos com seu trabalho em relação a remuneração quanto ao seu ambiente de trabalho, visto que estão exposto a fatores climáticos e de alta periculosidade. Quanto ao nível motivacional e sentimento de alegria em seu posto de trabalho os dados sofreram nivelamento, qual demonstra divisão em opiniões ao critério. Contudo, cabe aos gestores compreenderem e desenvolverem planos de incentivos remunerados, para que consigam alcançar bons resultados na satisfação no trabalho dos policiais da 11ª Independente de Viana.

Em geral, os entrevistados aderiram muito bem a pesquisa, como forma de serem vislumbrados e avaliados de forma diferente, foi identificado que segundo a percepção dos entrevistados o trabalho noturno é complexo e muito cansativo, a profissão é insegura e necessita de

equipamentos. Consta-se que em troca das habilidades, tempo, período de trabalho, remuneração e reconhecimento, os policiais demonstram que precisam ser reavaliados pela gestão.

De modo geral, a qualidade de vida no trabalho de policiais militares que atuam em período noturno pode ser analisada como ruim vez que tem a necessidade de melhorar em muitos aspectos que influenciam diretamente na motivação para o trabalho como remuneração, insegurança e aquisição de equipamentos. Deve-se atentar para ajustes em relação ao lazer, relação entre trabalho e vida social, e horas extras que influenciam diretamente no estresse, fator condicionante na qualidade de vida.

O tema aqui apresentado não se encerra, no entanto, deixa algumas vertentes para prosseguimento de estudos futuros, visando uma maior abrangência em nível estadual e em outras corporações, comparando os modelos de gestão aplicados, objetivando identificar o nível de qualidade de vida no trabalho dos policiais militares.

REFERÊNCIAS

AGAPITO, P. R. et al. Análise da satisfação do trabalho e dos contratos psicológicos em organizações da região do Grande ABCD. **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**, São Paulo, v. 4, n. 2, p. 700-718, 2013. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/31182/analise-da-satisfacao-do-trabalho-e-dos-contratos-psicologicos-em-organizacoes-da-regiao-do-grande-abcd/i/pt-br>>. Acesso em: 25 nov. 2016.

ALVES, Renata Kátia; MEDEIROS, Mirna de Lima. A influência dos turnos de trabalho na qualidade de vida: um estudo de caso. **Qualitas Revista Eletrônica**, [S.l.], v. 16, n. 2, p. 14-32, set. 2015. Disponível em: <<http://revista.uepb.edu.br/index.php/qualitas/article/view/2534>>. Acesso em: 18 out. 2016.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações** 4. ed. São Paulo: Manole, 2014.

CUNHA, Júlio Araújo Carneiro da. **Avaliação de desempenho e eficiência em organizações de saúde: um estudo em hospitais filantrópicos**. 2011. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

DA COSTA, Cleber Aparecido. Et al. Qualidade de vida no trabalho, satisfação e motivação do trabalhador no Setor de varejo. **Revista de Administração da Unimep**, São Paulo, v. 11, n. 1, p. 181-198, jan./abr. 2013. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/pdf/2737/273726324004.pdf>>. Acesso em: 04 ago. 2016.

GAYA, Adroaldo. et al. **Ciências do movimento humano**: introdução à metodologia da pesquisa. Porto Alegre: Artmed, 2008.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HERZBERG, Frederick. **Motivação para trabalhar**. 2 ed. New York: John Wiley & Sons, 1959. Traduzido e revisado por Orlando Nogueira Disponível em: <http://www.cra-rj.org.br/site/leitura/textos_class/traduzidos/motivacao_para_trabalhar/publicacao/index.html#/1/>. Acesso em: 2 de set. 2016.

KARPINSKI, D; STEFANO, S. R. Qualidade de vida no trabalho e satisfação um estudo de caso no setor atacadista de beneficiamento de cereais. **Revista Eletrônica Lato Sensu**, São Paulo, v. 3, n. 1, p. 1 – 23.

LEVERING, Robert. **Um excelente lugar para se trabalhar**: o que torna alguns empregadores tão bons (e outros tão ruins). 1. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1997.

MARTINEZ, Maria Carmen; PARAGUAY, Ana Isabel Bruzzi Bezerra. Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 6, p. 59-78, dez. 2003. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172003000200005&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 27 out. 2016.

MORENO, Claudia Roberta de Castro; FISCHER, Frida Marina; ROTENBERG, Lúcia. A saúde do trabalhador na sociedade 24 horas. **São Paulo Perspec**, São Paulo, v. 17, n. 1, p. 34-46, Mar. 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392003000100005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 03 set. 2016.

OLIVEIRA, L. B.; CAVAZOTTE, F. S. C.N; PACIELLO, R. R. Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 17, n. 4, jul./ago. 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v17n4/a03v17n4.pdf>> Acesso em: 25 out. 2016.

PAZINI, H. M.; STEFANO, S. R. A qualidade de vida no trabalho e satisfação: um estudo multi-casos com os funcionários das empresas do sistema “S”. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 02, 2009, Curitiba.

PINTO, V. R. R.; MARIANO, S. Satisfação no trabalho dos gestores escolares. **RPCA Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 2, p. 110-125, 2011. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/pdf/4417/44174282008.pdf>>. Acesso em: 07 out. 2016.

RAMOS DE, Valídia Helena Musskopf. **Fatores de motivação no trabalho dos Policiais Cíveis da Comarca do Turvo**. 2010. Monografia (Especialização em MBA Gestão de Pessoas) – Sistema de Ensino Presencial Conectado, Universidade Norte do Paraná – UNOPAR. Araranguá, 2010.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 2. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

ROTENBERG, Lúcia. et al. Gênero e trabalho noturno: sono, cotidiano e vivências de quem troca a noite pelo dia. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 3, p. 639-649, jun. 2001. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2001000300018&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 25 out. 2016.

SANTOS, S. V. R. J.; MOURÃO, L. Impacto do treinamento como variável preditora da satisfação com o trabalho. **RAUSP Revista de Administração**, Rio de Janeiro, v. 46, n. 3, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552003000400005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 26 out. 2016.

SECRETARIA DE CONTROLE E TRANSPARÊNCIA. Portal da Transparência. Disponível em: <<https://transparencia.es.gov.br/Pessoal>> Acesso em: 11 dez. 2016.

SIQUEIRA, M. M.M. **Medidas do comportamento organizacional**: Ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SIQUEIRA, M. M. M. **Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional**: a análise de um modelo pós-cognitivo. 1995. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, Brasília, 1995.

TRALDI, M. T. F.; DEMO, G. Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de administração de uma Universidade Federal. **REAd. Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 18, n. 2, p. 290-316, 2012. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/7943/comprometimento--bem-estar-e-satisfacao-dos-professores-de-administracao-de-uma-universidade-federal/i/pt-br>>. Acesso em: 15 out. 2016.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de Vida no Trabalho: Origem, Evolução e Perspectivas. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 23-35, jan./mar. 2001.

VELOSO, E. F. R.; SCHIRRMESTER, R; LIMONGI-FRANÇA, A. C. A influência da qualidade de vida no trabalho em situações de transição profissional: um estudo de caso sobre desligamento voluntário. **Revista Administração e Diálogo**, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 35-58, 2007. Disponível em: < <http://revistas.pucsp.br/index.php/rad/article/view/1511> >. Acesso em: 12 out. 2016.