



SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA E DA DEFESA SOCIAL
POLÍCIA MILITAR DA PARAÍBA
CENTRO DE EDUCAÇÃO
CENTRO DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM SEGURANÇA PÚBLICA

LUIZ GOMES BARBOSA JUNIOR
PEDRO HENRIQUES SOBRINHO JUNIOR

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: um estudo sobre a percepção dos policiais
militares do Primeiro Batalhão da Polícia Militar da Paraíba**

João Pessoa - PB

2023

LUIZ GOMES BARBOSA JUNIOR
PEDRO HENRIQUES SOBRINHO JUNIOR

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: um estudo sobre a percepção dos policiais
militares do Primeiro Batalhão da Polícia Militar da Paraíba**

Artigo apresentado como parte dos requisitos parciais para a obtenção do grau de especialista em Segurança Pública pelo Curso de Especialização em Segurança Pública da Polícia Militar do Estado da Paraíba.

Orientadora: Prof. Ms. Geni Francinelle dos Santos Alves

Linha de Pesquisa: Valorização Profissional e Saúde do Trabalhador em Segurança Pública.

João Pessoa - PB

2023

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: um estudo sobre a percepção dos policiais militares do Primeiro Batalhão da Polícia Militar da Paraíba

Luiz Gomes Barbosa Junior¹

Pedro Henrique Sobrinho Junior²

RESUMO: Este artigo teve por objetivo investigar os fatores que interferem na qualidade de vida no trabalho na percepção de policiais militares do 1º Batalhão de Polícia Militar em João Pessoa – PB. Trata-se de uma pesquisa de campo com abordagem quali-quantitativa aliada a revisão bibliográfica. Em relação aos objetivos, a pesquisa é descritiva-exploratória. O método aplicado será o fenomenológico. A amostra da pesquisa foi composta por 40 Policiais Militares que atuam no 1º Batalhão de Polícia Militar em João Pessoa – PB. O processo de realização do trabalho de campo, os voluntários assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e foram orientados acerca dos procedimentos de coleta da pesquisa. Em seguida, foram orientados a preencherem o questionário on-line. Com base nos dados coletados, observou-se diversos quesitos que geram insatisfação e reduzem a qualidade de vida no trabalho, dentre os quais se destacaram: compensação salarial justa e adequada, condições de trabalho, equipamentos ofertados para desempenho das atividades, acompanhamento médico e psicológico no ambiente de trabalho, além da promoção da capacitação continuada. Apesar das várias fontes de insatisfação que afetam a qualidade de vida no ambiente de trabalho, quando questionados se eles sentem bem e felizes em desempenhar suas atividades policiais, 52,5% dos entrevistados afirmaram estar satisfeitos. A importância da qualidade de vida no trabalho para os policiais militares é um tema crucial que não pode ser subestimado. Em um cenário onde esses profissionais são constantemente expostos a situações de risco, pressões hierárquicas, e altas demandas emocionais, a promoção da qualidade de vida se torna uma necessidade imperativa.

Palavras-chaves: Polícia Militar. Qualidade de vida no trabalho. Satisfação profissional.

¹ Capitão da Polícia Militar da Paraíba - aluno do Curso de Especialização *Latu Sensu* em Segurança Pública no Centro de Pós-Graduação e Pesquisa da Polícia Militar da Paraíba (PMPB). Bacharel em Segurança Pública pela PMPB. E-mail: luizgbjr40@gmail.com.

² Capitão da Polícia Militar da Paraíba - aluno do Curso de Especialização *Latu Sensu* em Segurança Pública no Centro de Pós-Graduação e Pesquisa da Polícia Militar da Paraíba (PMPB). Bacharel em Segurança Pública pela PMPB. E-mail: pedrohsjunior@hotmail.com.

RESUMEN: Este artículo tuvo como objetivo investigar los factores que interfieren en la calidad de vida en el trabajo desde la perspectiva de los policías militares del 1er Batallón de la Policía Militar en João Pessoa - PB. Se trata de una investigación de campo con un enfoque cuali-cuantitativo, además de una revisión bibliográfica. En cuanto a los objetivos, la investigación es de carácter descriptivo-exploratorio. El método aplicado será el fenomenológico. La muestra de la investigación estuvo compuesta por 40 policías militares que prestan servicio en el 1er Batallón de la Policía Militar en João Pessoa - PB. Durante el proceso de trabajo de campo, los voluntarios firmaron el Formulario de Consentimiento Informado y se les brindaron instrucciones sobre los procedimientos de recopilación de datos. Luego, se les indicó que completaran el cuestionario en línea. Según los datos recopilados, se observaron varios factores que generan insatisfacción y disminuyen la calidad de vida en el trabajo, entre los que destacan: una remuneración justa y adecuada, las condiciones laborales, los equipos proporcionados para llevar a cabo las actividades, el seguimiento médico y psicológico en el entorno laboral, y la promoción de la capacitación continua. A pesar de las numerosas fuentes de insatisfacción que afectan la calidad de vida en el entorno laboral, cuando se les preguntó si se sienten bien y felices realizando sus tareas policiales, el 52,5% de los entrevistados afirmaron estar satisfechos. La importancia de la calidad de vida en el trabajo para los policías militares es un tema crucial que no debe subestimarse. En un escenario en el que estos profesionales están constantemente expuestos a situaciones de riesgo, presiones jerárquicas y altas demandas emocionales, la promoción de la calidad de vida se convierte en una necesidad imperativa.

Palabras clave: Policía Militar. Calidad de vida en el trabajo. Satisfacción laboral.

1 INTRODUÇÃO

Na sociedade atual, as atividades laborais ocupam posição de destaque dentre os diversos papéis sociais que as pessoas desempenham. O valor do trabalho é primordial e central para uma sociedade produtiva, mas suas implicações vão além das questões de segurança econômica.

O trabalho pode representar fonte de criatividade, realização pessoal, prestígio e poder, mas também limitação humana, cansaço e alienação. Independentemente da forma como se manifesta a nível individual, o trabalho é também um fator de integração e envolvimento social.

Se apresentando enquanto uma função apenas obrigatória para a maioria das pessoas, o trabalho na verdade, desencadeia uma série de efeitos sobre a vida dos sujeitos. Por um lado, enquanto instituição, proporciona ao indivíduo um meio estruturado, um sistema de referência, pois é através do trabalho que o indivíduo se sente inserido num grupo social, estabelece a sua identidade, o seu estatuto social. Por outro lado, como valor econômico, constitui o principal meio de sobrevivência.

Desta forma, pode-se afirmar que o mundo do trabalho exerce considerável influência na construção dos indivíduos e de suas identidades, pois é por meio dos papéis profissionais que os indivíduos adquirem senso de valor, poder, utilidade e participação social.

Nesse contexto, algumas profissões se destacam por se apresentarem como naturalmente desgastantes e estressoras em decorrência da sua própria natureza, é o caso, por exemplo, dos Policiais Militares. O perigo em torno da sua atuação, o fato de lidarem diariamente com situações arriscadas e diversos outros fatores internos e externos geram desgastes a sua saúde física e mental, e consequentemente afeta sua produtividade.

Tendo o dever de manter a ordem pública e assegurar as liberdades e as garantias individuais, o Policial Militar atua em um ambiente de trabalho estressante, precisando lidar com situações que exigem tomadas de decisão rápidas e controladas que afetam não somente a sua vida, mas a da população em geral. Tudo isso gera índices de baixa QTV.

A polícia se apresenta como uma instituição responsável por garantir o combate à violência e promover uma efetiva manutenção da ordem pública. No entanto, esses profissionais não possuem controle sobre as causas da violência, pois estas se relacionam com outras questões fora do controle da polícia (condições de moradia, saúde, educação, empregos, condições sociais, econômicas, legais, morais etc.). Graças a previsão constitucional, o

policial faz parte da categoria de profissionais cujo trabalho é desempenhado com a possibilidade do uso legal da força e armas, quando necessário.

No entanto, para que suas atividades possam ser executadas de forma plena, a polícia necessita de suporte técnico, e especialmente de uma boa gestão de recursos humanos e organizacionais. Ao discutir a importância do papel profissional, é necessário olhar as dimensões do trabalho na vida das pessoas sob uma perspectiva diferente, pois aspectos relacionados a ele afetam o bem-estar e o desempenho individual.

No caso da carreira policial, a qualidade de vida do trabalhador interfere diretamente na segurança e bem-estar da sociedade. Nesse sentido, é imperativo e estratégico avaliar as situações de estresse relacionadas ao trabalho e desenvolver ações e estratégias que promovam uma boa gestão de recursos humanos, técnicos, operacionais e organizacionais para se promover uma atuação efetiva desses trabalhadores e assim proteger sua integridade física e mental.

A presente pesquisa visa responder a seguinte problemática: Como está a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho dos Policiais Militares do 1º Batalhão de Polícia do Estado da Paraíba, e como esta condição interfere nos resultados do serviço prestado?

Para responder essa questão, o artigo foi estruturado em 3 seções. A primeira apresenta o referencial teórico que embasa a pesquisa e apresenta informações importantes acerca dos reflexos da qualidade de vida na atividade policial, bem como os aspectos institucionais da Polícia Militar da Paraíba (PMPB) que se relacionam com a QVT. Na segunda seção são apresentados os resultados e discussões da pesquisa, desde seu percurso metodológico até a análise e discussão dos dados coletados sobre o perfil sociodemográfico dos policiais e os aspectos relacionados a qualidade de vida no seu ambiente de trabalho. Por fim, é aprestado a conclusão da pesquisa.

A estreita relação entre os policiais e as condições de trabalho justifica o foco na qualidade de vida no trabalho dos policiais, o que pode afetar o desenvolvimento pessoal e a produtividade e, neste último caso, o serviço à sociedade. Portanto, com base nas informações apresentadas nesta pesquisa, o poder público poderá subsidiar a construção de políticas organizacionais relacionadas à qualidade de vida e o desempenho profissional como forma de aprimorar a segurança pública.

Nesse sentido, esta pesquisa tem por objetivo geral investigar os fatores que interferem na Qualidade de Vida no Trabalho na percepção de policiais militares do 1º Batalhão de Polícia Militar em João Pessoa – PB. Os objetivos específicos são: avaliar os aspectos relacionados com o trabalho que afetam o bem-estar e o desempenho profissional dos Policiais Militares;

realizar levantamento das variáveis de QVT a partir da realidade da instituição pesquisada; refletir sobre como os fatores estressores do trabalho afetam as atividades e o bom desempenho dos Policiais Militares Policiais Militares.

2 OS REFLEXOS DA QUALIDADE DE VIDA NA ATIVIDADE POLICIAL MILITAR

A qualidade de vida desempenha um papel fundamental na atividade policial militar, afetando não apenas o bem-estar dos profissionais, mas também a eficácia de suas operações e o relacionamento com a comunidade que servem. Policiais Militares são expostos a situações desafiadoras e estressantes diariamente, o que torna ainda mais crucial garantir que sua qualidade de vida seja priorizada e mantida (Paschoal, 2022).

É importante destacar que a qualidade de vida na polícia militar vai além da remuneração. Enquanto um salário justo é importante, outros fatores desempenham um papel igualmente significativo. Um ambiente de trabalho seguro e saudável, o acesso a treinamento e educação contínuos, planos de saúde adequados e suporte psicológico são elementos essenciais para a qualidade de vida dos policiais militares. Esses elementos contribuem para reduzir o estresse, melhorar a saúde mental e física e, em última análise, promover o bem-estar dos profissionais (Arroyo; Borges, 2019).

O estresse é um dos maiores desafios enfrentados pelos Policiais Militares, dada a natureza imprevisível e muitas vezes perigosa de seu trabalho. A exposição a situações traumáticas e a pressão constante podem levar a problemas de saúde mental, como transtorno de estresse pós-traumático (TEPT) e depressão. Além disso, a qualidade de vida dos policiais está intimamente ligada à sua relação com a comunidade (Bernardino; Bernardino, 2018).

Conforme Paschoal, (2022), quando os policiais desfrutam de uma boa qualidade de vida, têm mais disposição para interagir de maneira positiva com a comunidade, construindo laços e promovendo uma cultura de segurança. Por outro lado, quando a qualidade de vida dos policiais é prejudicada, isso pode afetar negativamente o relacionamento com os cidadãos, levando a tensões e conflitos

A falta de qualidade de vida na atividade policial também pode levar a altas taxas de rotatividade e aposentadorias precoces, o que prejudica a continuidade e a experiência das forças policiais. Investir na qualidade de vida dos policiais, portanto, não é apenas uma questão de ética, mas também de eficácia operacional e sustentabilidade das instituições de segurança pública (Arroyo; Borges, 2019).

2.1 Qualidade de vida no trabalho

Na história recente do mundo do trabalho, podem ser observadas mudanças importantes na forma como as atividades laborais são concebidas e realizadas, e na compreensão de quem é o trabalhador, em termos de reestruturação e globalização da produção (Arroyo; Borges; Lourenção, 2019).

Segundo Maia (2022) as transformações decorrentes destes processos podem ser percebidas em três domínios distintos: na produção de bens ou prestação de serviços, nos trabalhadores e nos clientes ou utilizadores. São fatores relacionados ao trabalho: erros, retrabalho, quebra de máquinas, perda de produtividade e perda de qualidade; são relacionadas ao trabalhador: índices crescentes de absenteísmo, acidentes, doenças relacionadas ao trabalho, licença médica, aposentadoria precoce e rotatividade; ao usuário: reclamações e insatisfações. Todos esses fatores aumentam a ineficiência do serviço e colocam em risco o sucesso da empresa e o bem-estar do trabalhador.

Os movimentos sociais nos países ocidentais industrializados nas décadas de 1970 e 1980 começaram a questionar as consequências negativas do trabalho e o significado do trabalho na vida das pessoas. Além disso, os trabalhadores começaram a exigir a participação em questões relacionadas à saúde e segurança (Maia, 2022).

Impulsionados por mudanças de cenários e movimentos sociais, os primeiros estudos sobre QVT focaram nas mudanças nas condições físicas de trabalho, bem como na saúde e segurança do trabalhador. Ao longo dos anos, a QVT foi entendida como sinônimo de temas como realização, motivação, criatividade, potencial de crescimento, bem-estar, humanização do trabalho, participação nas decisões gerenciais e estabilidade (Marcondes; De Laat, 2021).

Atualmente, em geral, parece haver duas abordagens para a QVT. A primeira é hegemônica, com viés assistencialista que sustenta que o trabalhador é responsável por sua própria QVT e deve estar preparado para lidar com as adversidades do ambiente de trabalho. Do ponto de vista organizacional, a QVT é uma disciplina de gestão organizacional composta por normas, diretrizes e práticas organizacionais voltadas para a promoção do bem-estar coletivo e individual no ambiente de trabalho (Maia, 2022).

Na perspectiva dos trabalhadores, a QVT expressa-se por meio de representações dos ambientes organizacionais e das situações de trabalho que constroem, evidenciando predomínio do bem-estar no trabalho, bem como avaliações positivas de reconhecimento institucional e coletivo, crescimento profissional e respeito às características individuais. Constata-se que as representações que os trabalhadores constroem sobre os elementos de seu

ambiente de trabalho são fundamentais para a compreensão dos fatores que promovem a QVT (Rodrigues, 2009; Klein; Pereira; Lemos, 2019).

Essas representações são centradas na ação e na realidade do trabalho, ou seja, são construídas na interação do trabalhador com sua atividade. A compreensão da qualidade de vida no trabalho é baseada nas representações contínuas dos trabalhadores sobre seu ambiente de trabalho. Os fatores que produzem essas afirmações são: as condições de trabalho, as relações organizacionais e sócio-ocupacionais, o reconhecimento e crescimento profissional e a vinculação do trabalho à vida social (Marcondes; De Laat, 2021).

Quando a maioria das avaliações dos trabalhadores são positivas, é compreensível que o bem-estar no trabalho predomine e, portanto, a qualidade de vida no trabalho seja alta. Por outro lado, quando as falas são majoritariamente negativas, predomina o desconforto no trabalho, havendo risco de adoecimento (Souza; De Souza, 2019).

O programa de QVT voltado para o indivíduo visa torná-lo mais capaz de suportar o estresse e as dificuldades do dia a dia do trabalho. Quanto mais resistente ele for, melhor poderá lidar com as dificuldades. Com base nessa visão, os aspectos intrapessoais são fundamentais para a percepção positiva da QVT. Portanto, as crenças na autoeficácia podem ser configuradas como preditores da qualidade de vida no trabalho (Arroyo; Borges; Lourenção, 2019).

O impacto do trabalho sobre os indivíduos é resultado da interação de diversos fatores. Para desenvolver critérios capazes de analisar características da QVT em ambientes organizacionais, é necessário avaliar diversas categorias conceituais, dentre elas: (a) remuneração justa e adequada; (b) condições de saúde e segurança no trabalho; (c) uso e oportunidades imediatas para desenvolver capacidades humanas; (d), oportunidades para crescimento contínuo; (e) Integração social nas organizações; (f) o constitucionalismo na organização do trabalho; (g) o espaço global do trabalho e da vida; (h) a relevância social do trabalho (Carneiro, 2018).

A ideia é que o impacto do trabalho nos indivíduos é resultado da interação de muitos fatores, e o peso dado a cada um deles pode variar entre os grupos e ao longo do tempo. Vale lembrar que o trabalho está associado à segurança econômica e, em alguns contextos profissionais, à criatividade, realização, independência e autoconhecimento. Por esse motivo, em cada profissão esses fatores precisam avaliados com cautela (Marcondes; De Laat, 2021).

As atividades ocupacionais têm um efeito profundo na psique dos indivíduos: se o trabalho é uma fonte de vantagem material, é também uma porta de entrada para um sistema

de relações sociais, um local para a construção de identidades sociais. O papel profissional está assim impresso na identidade da pessoa.

2.2 Aspectos institucionais da PMPB que se relacionam com a QVT

Se apresentando como um órgão integrante do Sistema de Segurança Pública, a Polícia Militar tem como missão a atuação como polícia ostensiva, a qual tem por intuito à preservação da ordem pública e à incolumidade das pessoas e do patrimônio. Na Constituição Federal (CF) de 1988, o Capítulo da Segurança Pública traz que a missão constitucional das Polícias Militares envolve:

Art.144 – A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio através dos seguintes órgãos:

[...]

V- policiais militares e corpo de bombeiros militares. Parágrafo 5º. Às polícias militares cabem a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública... (BRASIL, 1988).

De acordo com o disposto na CF, os policiais desempenham funções específicas no campo da segurança pública. É atribuído principalmente à manutenção da segurança por meio de policiamento aprimorado. Para isso, é preciso permanecer nas ruas todos os dias, manter a ordem preventivamente e restabelecer a ordem repressivamente (Brasil, 1988).

As ações criminosas e a violência em si ameaçam e desafiam o poder do Estado e tornam as questões de segurança pública de fundamental importância para a sociedade. Esta situação evidencia os desafios e a relevância do papel da polícia, bem como importância da promoção de uma melhor qualidade de vida no trabalho para estes profissionais.

A melhoria das condições de vida e saúde dos Policiais Militares tem se tornado um tema cada vez mais importante, pois afeta direta ou indiretamente a produtividade destes e por conseguinte a segurança da população. A QVT envolve muitos fatores, entre eles: Satisfação com o trabalho realizado; Possibilidades futuras organizacionais; Reconhecimento dos resultados alcançados; Salário recebido; Benefícios recebidos; Liberdade e responsabilidade para decidir e possibilidade de participar (Santos, 2018).

Desta forma, o investimento em boas condições de trabalho, além de ser uma exigência, compensa enormemente na qualidade e produtividade da instituição. A organização do ambiente de trabalho é um dos fatores importantes na melhoria da qualidade de vida dos

trabalhadores, que passam a maior parte de sua vida em funções operacionais, o que de alguma forma afeta sua saúde (Araújo Júnior et al., 2020).

Conforme Junior (2023), os Policiais Militares sofrem dupla pressão, uma por parte da própria organização do trabalho, e outra pela própria população que almeja sempre uma efetiva segurança e combate ao crime. Outro fator que se encaixa nessa dinâmica, e forma uma tríade, é a precarização das condições de trabalho. Muitas vezes, esses profissionais não dispõem de equipamentos e ferramentas adequados, além disso, os recursos orçamentários para a manutenção desses equipamentos são limitados, os salários são desproporcionais e há ainda a falta capacitação profissional.

Esses fatores acabam por constituir uma situação desfavorável para a eficiência do trabalho policial e para a saúde dos desses trabalhadores, que se veem cada dia mais pressionados a promover de forma efetiva a segurança da sociedade. Vale lembrar que, devido aos frequentes incidentes de violência, a segurança pública é uma das principais preocupações da sociedade brasileira, hoje. Segundo levantamento realizado pelo Sistema de Informações sobre Mortalidade do Ministério da Saúde (SIM/MS), os homicídios no Brasil aumentaram de 13.910 em 1980 para 49.932 em 2010. De 11,7 homicídios por 100.000 habitantes em 1980, a taxa subiu para 26,2 em 2010 (Brasil, 2021).

A Paraíba historicamente esteve entre os estados com os menores índices de violência do país: 10 a 15 homicídios por 100 mil habitantes, e ocupava a 20ª posição no ano de 2000. Em 2021, no entanto, o estado apareceu na 11ª posição no ranking de violência do Brasil, com cerca de 28,9 homicídios para cada 100 mil habitantes. A região metropolitana de João Pessoa, por sua vez teve 72,9 homicídios por 100 mil habitantes, o terceiro maior no mapa da violência depois das regiões metropolitanas de Maceió e Belém (Silva; De Mesquita Batista, 2022).

Tendo em vista os desafios e o aumento da criminalidade no Estado, a PMPB vem destinando esforços para preservar a ordem pública através do policiamento ostensivo e preventivo, para que assim possam haver garantias dos direitos e as liberdades fundamentais dos cidadãos. E para cumprir seu papel, a corporação adota os seguintes valores:

Disciplina: Respeito às regras, aos regulamentos e aos procedimentos da organização, assegurando a ordem, a eficiência e a eficácia, tornando-se o alicerce que transforma metas em realizações.

Hierarquia: Sistema de comando garantidor da harmonia e da eficiência no ambiente de trabalho.

Ética: Integridade, lealdade, profissionalismo, honestidade e justiça em todas as situações.

Legalidade: Atuação em conformidade com o ordenamento jurídico vigente. Respeito aos Direitos Humanos: Dedicção à justiça, à equidade e à dignidade de todos os cidadãos (PMPB, 2023, s/p).

Os policiais são encarregados de proteger a segurança física e a propriedade dos cidadãos, combatendo ostensivamente a violência. Atuar nessa frente - com o objetivo de reprimir a violência - expõe os PMs a situações perigosas, colocando-os em constante estado de alerta mesmo quando estão em repouso. Esses profissionais percebem que a periculosidade e a ousadia são atributos inerentes às suas atividades. Seus corpos estão sempre expostos, e suas mentes não descansam, portanto, precisam de uma atenção especial para assim garantir o mínimo de qualidade de vida e bem-estar em seu ambiente de trabalho.

Visando a promoção de um melhor bem estar dos profissionais, desde o ano de 2016, a PMPB tem disponibilizado um local dedicado ao cuidado abrangente da saúde, tanto para Policiais Militares em serviço ativo, como aqueles que estão inativos e seus dependentes. Esse espaço, denominado "Espaço Viver Bem" (EVB), oferece uma gama de serviços que englobam a esfera biopsicossocial.

Entre os serviços prestados, incluem-se atendimentos de psicologia para adultos e crianças, assistência social, orientação nutricional e apoio psiquiátrico. Além disso, o EVB realiza a iniciativa 'Serviço Social Itinerante', levando esses serviços a diferentes unidades da Polícia Militar em todo o estado. O EVB está disponível nas cidades de João Pessoa, Campina Grande e Patos, abrangendo assim diferentes regiões da Paraíba, com o objetivo de garantir o acesso a esses recursos de cuidado e bem-estar para os policiais e seus familiares (Paraíba, 2023).

Cabe frisar que com a transferência do Hospital da Polícia Militar (HPM) General Edson Ramalho para a estrutura organizacional da Secretaria de Estado da Saúde, a qual se deu através da lei complementar Nº 185 de 26 de maio de 2023, o EVB agora se estende a todos os servidores subordinados à Secretaria da Segurança e da Defesa Social (SESDES).

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.1 Percorso metodológico

Trata-se de uma pesquisa de campo com abordagem qualitativa aliada a revisão bibliográfica. Em relação aos objetivos, a pesquisa é descritiva-exploratória. O método aplicado foi o fenomenológico. A pesquisa qualitativa considera os dados fornecidos por pessoas que

vivenciam diretamente a temática pesquisada, os dados são predominantemente descritivos e a preocupação com o processo é maior que o produto, assim “o significado” que as pessoas dão às coisas e à sua vida são focos de atenção especial pelo pesquisador (Gil, 2012).

A pesquisa bibliográfica utiliza a coleta de informações, conceitos e dados em livros, revistas, artigos científico, teses, dissertações, publicações eletrônicas e outros documentos escritos. A abordagem exploratória e de cunho qualitativo se caracteriza pelo desenvolvimento e esclarecimento de ideias, em função de oferecer uma visão panorâmica num determinado fenômeno que é pouco explorado (Carvalho, 2021).

As pesquisas descritivas têm por objetivo descrever um fenômeno estudado, destacar as características do grupo em análise, bem como determinar a natureza das relações existentes entre as variáveis. Já a pesquisa exploratória proporciona uma maior intimidade com o problema, a fim de torná-lo mais claro, bem como o aperfeiçoamento de ideias; “[...] as pesquisas descritivas são, juntamente com as exploratórias, as que habitualmente realizam os pesquisadores sociais preocupados com a atuação prática” (Gil, 2012, p. 42).

O referido trabalho teve como *locus* de pesquisa o 1º Batalhão de Polícia Militar localizada na cidade de João Pessoa – PB. João Pessoa é um município brasileiro e a capital do estado da Paraíba. Com uma população estimada em 825.796 habitantes é a oitava cidade mais populosa do Nordeste e o 23º município mais populoso do Brasil. Pertence à área geográfica imediata de João Pessoa e à área geográfica intermediária de João Pessoa. Sua região metropolitana é composta por outros 11 municípios (IBGE, 2021).

A população da pesquisa contou com profissionais de segurança pública do estado da Paraíba. A amostra foi composta por 40 Policiais Militares que atuam no 1º Batalhão de Polícia Militar em João Pessoa – PB. Os policiais que participaram da pesquisa foram convidados pelo pesquisador e acompanhados durante todo o processo de realização da pesquisa.

Quanto ao instrumento e coleta de dados, inicialmente foi realizada uma pesquisa bibliográfica sobre a formação dos Policiais Militares, fazendo uma análise dos conteúdos curriculares e investigando como estes abordam a temática da qualidade de vida e bem-estar no trabalho.

O processo de realização do trabalho de campo foi executado, inicialmente, mediante a aplicação de um formulário que foi previamente elaborado pelo pesquisador e que dispôs de questões objetivas para caracterização sociodemográfica da amostra, além de perguntas sobre a percepção dos policiais acerca da qualidade de vida no trabalho e os seus impactos em sua atuação profissional. Vale salientar que antes da coleta dos dados foi realizada uma reunião virtual com os policiais para se explanar sobre objetivo, benefícios e necessidades da pesquisa.

O processo de coleta de dados ocorreu de forma online com os profissionais do 1º Batalhão da Polícia Militar. Para se iniciar a coleta foi previamente marcado, com os policiais, uma reunião através da plataforma Google Meet para explicação do formulário e os riscos e benefícios de se participar desta pesquisa. Também foi solicitado o termo de anuência junto à direção do Batalhão e aplicação do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) junto ao participante.

3.2 Perfil dos entrevistados

No total, 40 policiais do 1º Batalhão de Polícia Militar de João Pessoa – PB participaram da pesquisa e, para melhor caracterização, foi feita inicialmente um levantamento do perfil sociodemográfico dos participantes, conforme demonstrado na tabela a seguir.

Tabela 01: Caracterização sociodemográfica dos participantes da pesquisa.

Variáveis	n	%
SEXO		
Masculino	37	92,5
Feminino	3	7,5
IDADE		
Mais de 40 anos	22	55
Entre 30 e 40 anos	12	30
Entre 31 e 35 anos	4	10
Entre 26 e 30 anos	2	5
COR		
Pardo	23	57,5
Branco	10	25
Preto	07	17,5
ESTADO CIVIL		
Solteiro (a)	7	17,5
Casado (a)	25	62,5
União Estável	4	10
Divorciada	4	10
ESCOLARIDADE		
Curso superior completo	15	37,5
Ensino médio	10	25
Ensino superior incompleto	8	20
Especialização	5	12,5
Mestrado	1	2,5
Ensino fundamental completo	1	2,5
POSTO OU GRADUAÇÃO		
Sargento	15	40
Cabo	12	30
Oficial	6	15

Soldado	5	12,5
Subtenente	1	2,5
TEMPO DE SERVIÇO		
Até 2 anos	1	2,5
De 2 a 4 anos	1	2,5
De 4 a 7 anos	3	7,5
De 7 a 10 anos	5	12,5
De 10 a 20 anos	13	32,5
De 20 a 30 anos	9	22,5
Mais de 30 anos	8	20
FUNÇÃO		
Apenas na parte operacional	25	62,5
Apenas na parte administrativa	4	10
Na parte administrativa, mas também são empregados em serviços operacionais	10	25
Guarda de presídio.	1	2,5

Fonte: Pesquisa de campo (2023).

Na amostra, 92,5% (n=37) dos policiais militares entrevistados se declararam ser do sexo masculino e apenas 5% (n=3) do sexo feminino. Isso não é surpreendente, considerando a natureza da instituição policial militar, que historicamente atrai mais homens. No entanto, é importante notar que, devido às mudanças comportamentais ocorridas no século XX, especialmente com a entrada das mulheres no mercado de trabalho, essa tendência está começando a mudar.

No tocante a idade, 55% (n=22) da amostra possui mais de 40 anos, 30% (n=12) possui entre 30 e 40 anos, 10% (n=4) está na faixa etária entre 31 e 35 anos e apenas 5% (n=2) possui entre 26 e 30 anos.

Quanto ao tempo de serviço militar, 32,5% dos entrevistados têm entre 10 e 20 anos de experiência, demonstrando um nível substancial de expertise em suas funções. Isso implica em reconhecimento e boas relações dentro do setor de segurança pública. Quanto a cor da pele, 57,5% (n=23) dos entrevistados se consideram pardos, 25% (n=10) se declararam brancos e 17,5% (n=7) são pretos. Acerca do estado civil, 62,5% (n=25) se declaram casados e 17,5% (n=7) são solteiros, divorciados e em união estável representaram 10% (n=4) da amostra, respectivamente.

Quanto ao nível de escolaridade 37,5% (n=15) afirmaram possuir curso superior completo, 25% (n=10) possuem apenas o ensino médio, 20% (n=8) possuem ensino superior incompleto, 12,5% (n=5) possuem especialização e 2,5% (n=1) possuem mestrado e ensino fundamental completo, respectivamente. Os dados indicam um compromisso dos policiais

atuais com a educação continuada, refletindo um avanço significativo na busca por aprimoramento e na qualidade dos serviços prestados à sociedade. É importante destacar que esse aumento no número de policiais com pós-graduação representa um passo importante, pois baseia-se em dados científicos para uma melhor compreensão da realidade, beneficiando tanto os profissionais quanto os cidadãos.

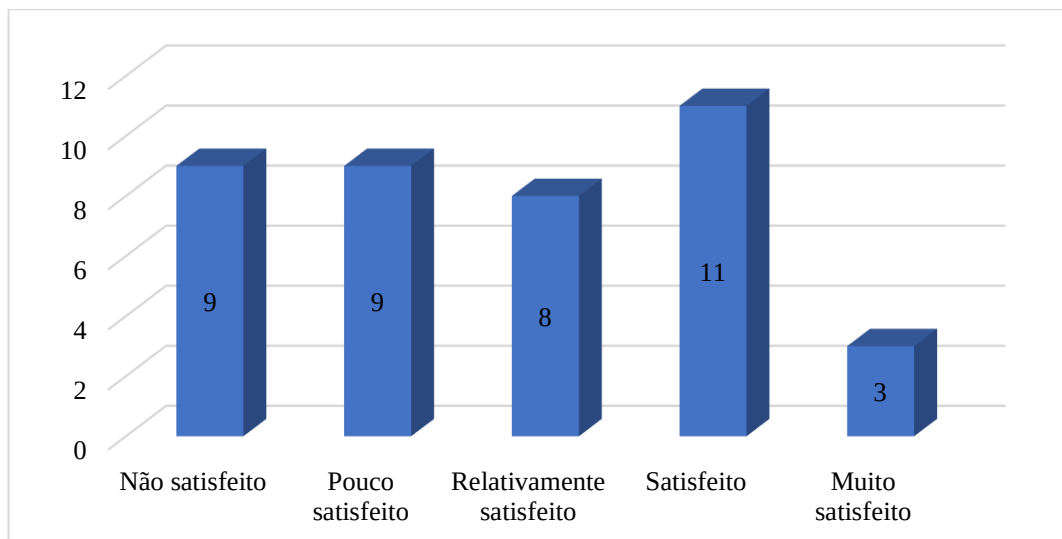
Ao serem questionados sobre o posto que ocupa, 40% (n=16) afirmaram serem Sargentos e 30% (n=12) são Cabos. 12,5% (n=5) são Soldados, 15% (n=6) são Oficiais e 2,5% (n=1) são Subtenente. Quanto ao tempo de serviço militar, 32,5% (n=13) possuem entre 10 a 20 anos de serviço, 22,5% (n=9) possuem de 20 a 30 anos, 20% (n=8) prestam serviços há mais de 30 anos, 12,5% (n=5) possuem entre 7 e 10 anos, 5% (n=2) possuem de 4 a 7 anos e apenas 2,5% (n=1) prestam serviços de 2 a 4 anos e há menos de 2 anos, respectivamente.

Acerca da função desempenhada, 62,5% (n=25) da amostra afirmaram atuar apenas na parte operacional, 25% (n=10) atuam na parte administrativa, mas também são empregados em serviços operacionais, 10% (n=4) atuam apenas na parte administrativa e 2,5% (n=1) exerce a função de guarda de presídio.

3.3 Aspectos da Qualidade de Vida no Trabalho

A segunda parte do questionário foi destinada a avaliação dos aspectos da QVT na visão dos policiais. As perguntas avaliam o índice de satisfação dos entrevistados com pontuação que varia de 1 a 5 pontos, sendo 1 para não satisfeito e 5 para muito satisfeito.

Gráfico 01: Condições ambientais existentes no trabalho.

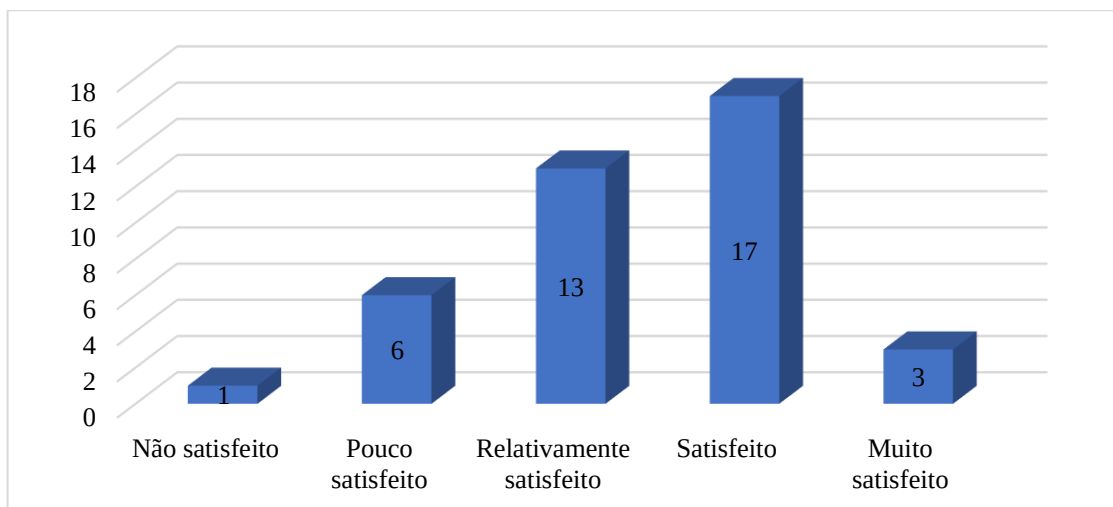


Fonte: Pesquisa de campo (2023).

Acerca das condições ambientais existentes no trabalho, como iluminação, limpeza ruído, temperatura, ventilação e mobílias, que são favoráveis ao seu desempenho e bem-estar, 27,5% afirmaram estar satisfeitos. No entanto, 22,5% afirmaram não estar satisfeitos, os que se consideram pouco satisfeitos também representaram 22,5%. Isso indica que há áreas em que as condições ambientais podem não atender plenamente às expectativas, embora o grau de insatisfação possa ser menos intenso do que o grupo anterior.

Esses resultados destacam a importância de avaliar as condições ambientais no local de trabalho e abordar as preocupações dos trabalhadores insatisfeitos, pois condições ambientais inadequadas podem afetar a produtividade, a satisfação no trabalho e o bem-estar dos funcionários.

Gráfico 02: Armamentos disponibilizados para seu serviço.



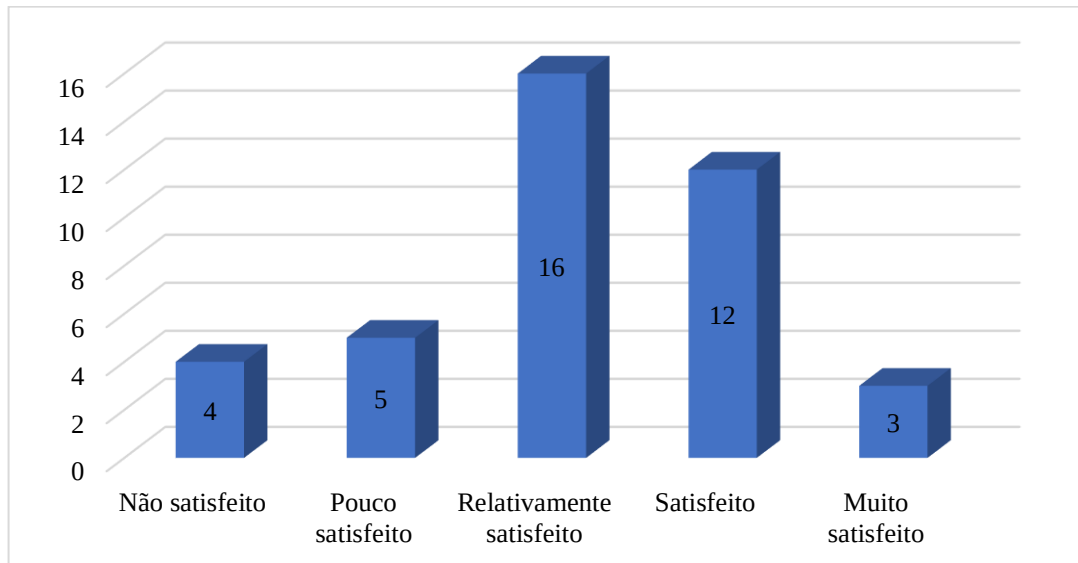
Fonte: pesquisa de campo (2023).

Acerca dos armamentos disponibilizados para seu serviço, 42,5% (n=17) estão satisfeitos, 32,5% (n=13) estão relativamente satisfeitos e 15% (n=6) afirmaram estar pouco satisfeitos sobre esse tópico. Os dados mostram uma distribuição relativamente equilibrada em termos de satisfação em relação aos armamentos. Isso sugere que uma parcela considerável da força de trabalho está satisfeita com os armamentos fornecidos e os considera adequados para suas funções.

Apesar do baixo índice de insatisfação, o percentual ainda é significativo e aponta para preocupações específicas em relação à qualidade, eficácia ou adequação dos armamentos. Assim, é essencial que as autoridades e gestores continuem monitorando as preocupações dos profissionais em relação aos armamentos, visto que garantir que os policiais tenham acesso a

armamentos de qualidade e adequados é fundamental para a segurança e eficácia das operações policiais.

Gráfico 03: Equipamentos de Proteção Individual – EPIs.

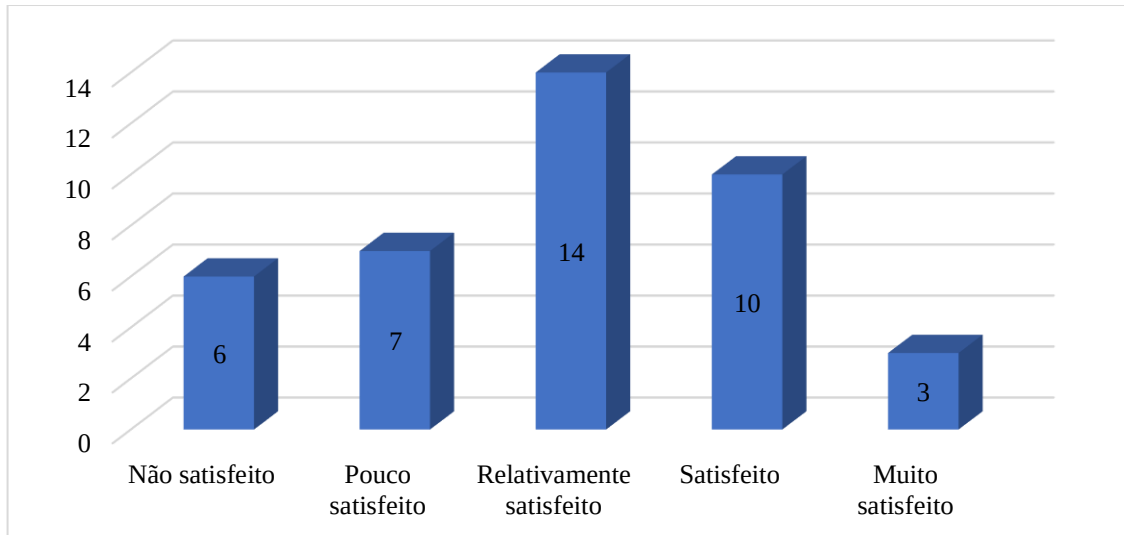


Fonte: pesquisa de campo (2023).

Sobre os EPIs disponibilizados para execução de suas atividades, 40% (n=16) afirmaram estar relativamente satisfeitos. Isso sugere que, embora possa haver algumas áreas para melhorias, a maioria dos funcionários não enfrenta problemas significativos com os EPIs. 30% (n=12) estão satisfeitos, o que demonstra um nível de contentamento, o que é positivo, mas ainda há espaço para melhorias para atender completamente às expectativas dos trabalhadores.

É importante que as organizações ou empregadores levem em consideração esses dados e busquem abordar as preocupações dos funcionários insatisfeitos. A segurança no local de trabalho é uma prioridade e, garantir que os EPIs sejam de alta qualidade, confortáveis e adequados às necessidades dos funcionários é fundamental para garantir o bem-estar e a eficácia no trabalho.

Gráfico 04: Uniformes e coletes confortáveis e adaptados.

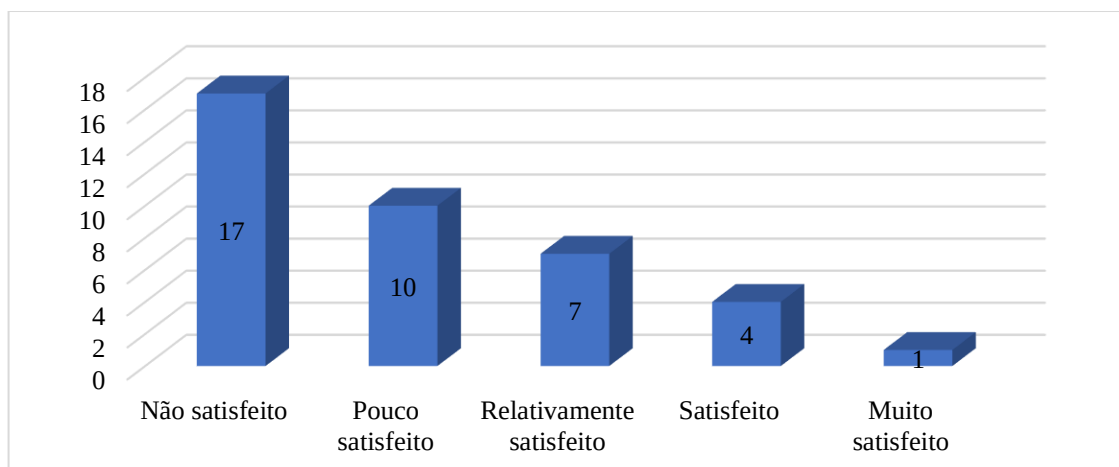


Fonte: pesquisa de campo (2023).

Ao serem questionados sobre os uniformes serem apropriados e se os coletes são confortáveis e adaptados, 35% (n=14) afirmaram que estão relativamente satisfeitos, 25% (n=10) estão satisfeitos e 17,5% (n=7) relataram estar pouco satisfeitos. Esses dados sugerem que a maioria dos funcionários acredita que os uniformes e coletes atendem às suas necessidades em um nível aceitável, embora possam haver algumas áreas onde melhorias são desejadas.

Conforme Luz (2021), especialmente no contexto da Polícia Militar, onde a atividade é considerada de alto risco, envolvendo a preservação da segurança e da paz, é fundamental que haja uma quantidade suficiente e qualidade adequada de equipamentos. Isso se deve ao fato de que os policiais podem ser chamados a intervir em situações de desordem e conflitos sociais.

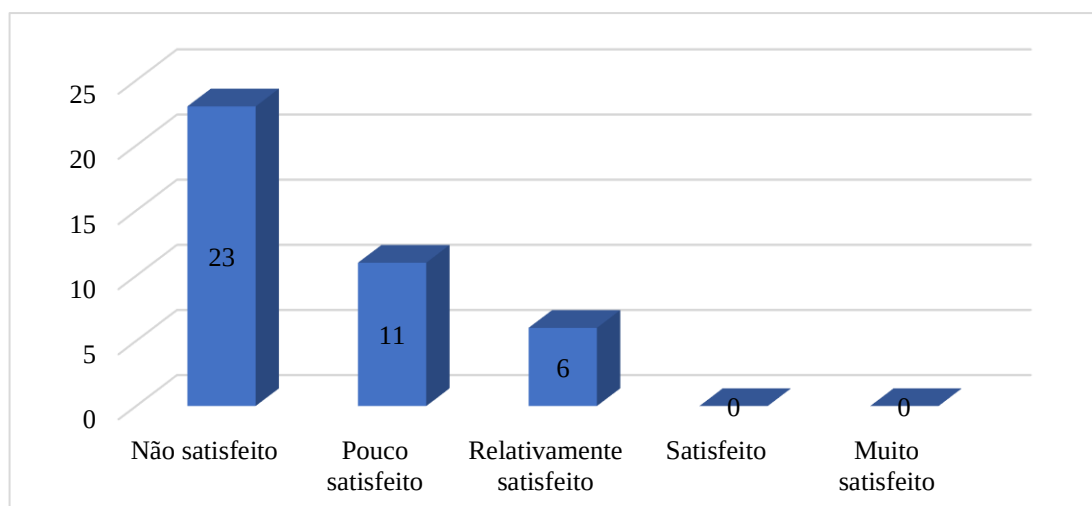
Nesse sentido, torna-se imperativo não apenas adquirir os materiais e equipamentos necessários para reduzir a insatisfação mencionada anteriormente, mas também implementar uma política de esclarecimento e conscientização dentro da instituição. Isso incluiria a padronização dos equipamentos de segurança que são essenciais e de uso obrigatório no ambiente de trabalho da Polícia Militar.

Gráfico 05: Conforto e adequação das viaturas.

Fonte: pesquisa de campo (2023).

Dando seguimento as questões, foi perguntado aos profissionais se as viaturas são confortáveis e adequadas a atividade policial. Nesse quesito, 43,5% (n=17) afirmaram que não estão satisfeitos, 25% (n=10) estão pouco satisfeitos. Esse é um percentual significativo de insatisfação e indica que uma parcela considerável da força de trabalho encontra problemas ou desafios significativos em relação às viaturas que afetam seu conforto e satisfação.

Os dados corroboram com o estudo de Dorileo e Souza (2017), no qual se observou que 42,3% dos policiais militares expressaram insatisfação em relação à disponibilidade de equipamentos, tanto em termos de qualidade quanto de quantidade adequada. Além disso, nesse mesmo estudo 40% manifestaram insatisfação com o indicador que avalia se estão sendo fornecidos mecanismos e equipamentos de segurança para a atividade policial.

Gráfico 06: Remuneração salarial.

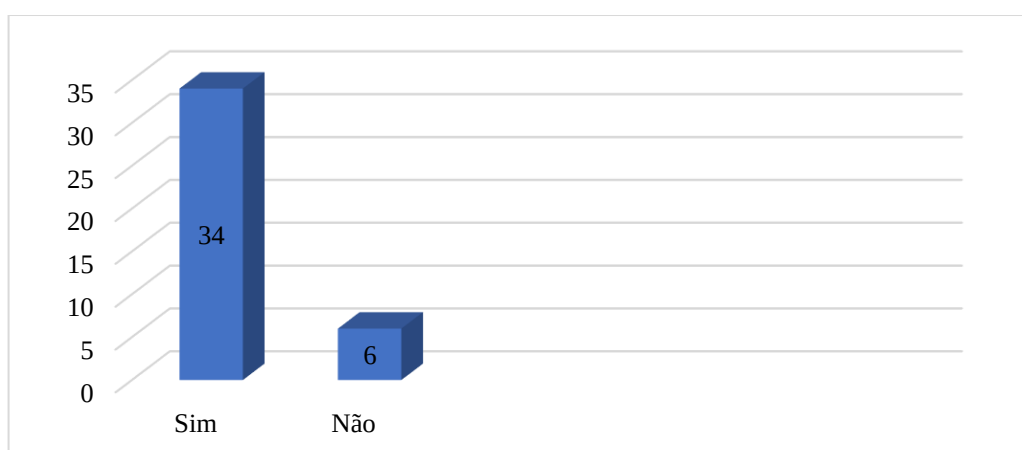
Fonte: pesquisa de campo (2023).

Acerca do salário ser considerado um valor justo para função desempenhada e atender todas as suas necessidades, 57,5% (n=23) afirmaram não estar satisfeito com sua remuneração, 27,5% (n=11) estão pouco satisfeitos e 15% (n=6) estão relativamente satisfeitos. Nenhum dos entrevistados se consideraram satisfeitos ou muito satisfeitos.

Os percentuais evidenciam uma considerável insatisfação por parte dos entrevistados em relação à sua remuneração. Esses percentuais têm um impacto significativo no nível de QVT dos funcionários e destacam a necessidade de uma análise mais aprofundada sobre a equidade salarial e os benefícios oferecidos, a fim de determinar se estão em consonância com a categoria. Os dados deste estudo estão alinhados com uma pesquisa conduzida por Brandão (2021), que avaliou a QVT de Policiais Militares de Alagoas, na qual 57% dos entrevistados expressaram insatisfação em relação à renda que recebem.

De acordo com Fernandes (2020), ter uma remuneração adequada e uma compensação justa é fundamental para a satisfação do trabalhador, uma vez que o trabalho desempenha um papel central na vida individual. Portanto, cabe à organização avaliar se a remuneração pelo trabalho realizado está de acordo com os padrões de suficiência e adequação. Por outro lado, os funcionários têm o direito e a responsabilidade de, juntamente com suas respectivas associações e recursos legais apropriados, examinar as atuais condições salariais com o objetivo de determinar se estão alinhadas com o limite estabelecido e em consonância com as realidades de outros estados.

Gráfico 07: Realização de plantões extras para complementar sua renda.

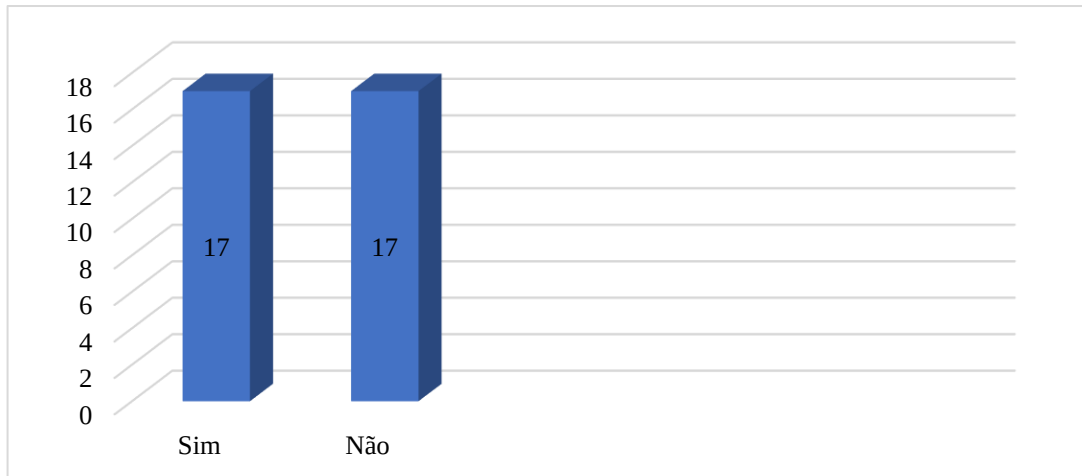


Fonte: pesquisa de campo (2023).

Complementando a questão anterior, 85% (n=34) dos entrevistados afirmaram que realizam plantões extras para complementar sua renda. O fato de que uma parcela tão

significativa dos policiais recorre a plantões extras sugere que muitos deles podem enfrentar dificuldades financeiras ou considerar suas remunerações insuficientes para atender às necessidades pessoais e familiares. Isso destaca a importância de avaliar a adequação dos salários e benefícios oferecidos aos profissionais de segurança pública.

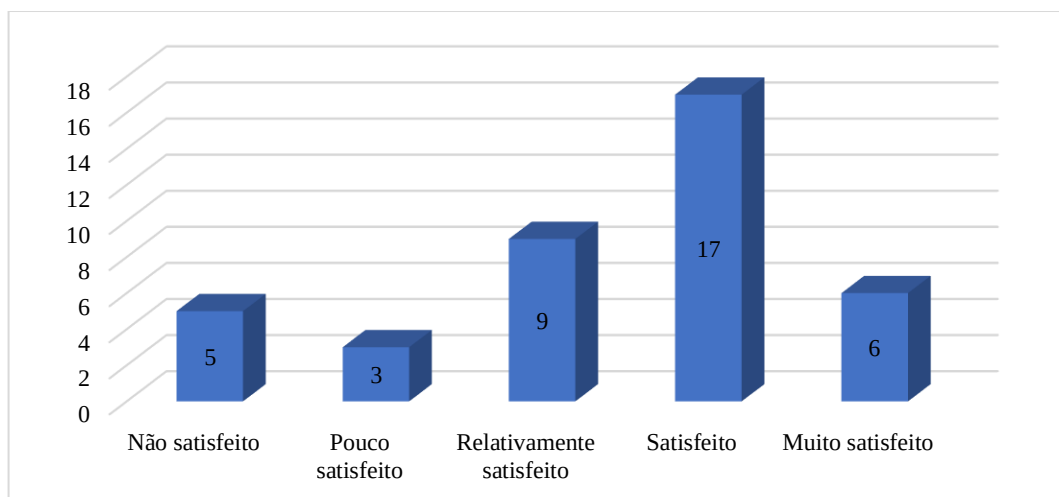
Gráfico 08: A realização de plantões extras afeta seu desempenho policial.



Fonte: pesquisa de campo (2023).

Ao serem questionados se realização de plantões afetam seu desempenho policial, 50% (n=17) dos entrevistados afirmaram que sim. Trabalhar em plantões extras pode ter um impacto significativo na qualidade de vida dos policiais, pois isso pode resultar em longas horas de trabalho, fadiga, estresse e falta de tempo para descanso e vida pessoal. Esses fatores podem afetar negativamente a saúde física e mental dos policiais.

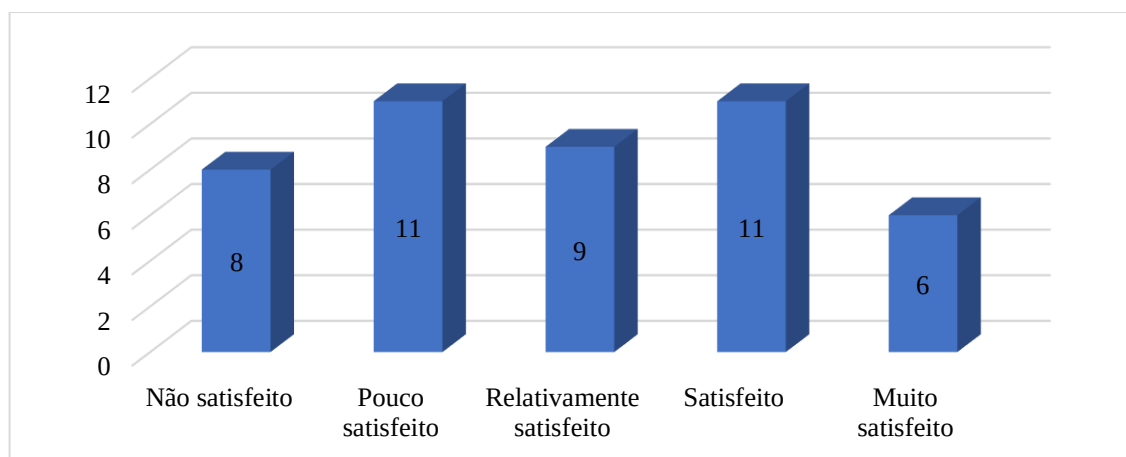
Vale lembrar que o excesso de trabalho, como resultado dos plantões extras, pode comprometer a segurança e a eficiência dos policiais no cumprimento de suas funções. A fadiga pode prejudicar o julgamento e a capacidade de resposta a situações de emergência, colocando em risco tanto os profissionais quanto a comunidade.

Gráfico 09: Reconhecimento e valorização do trabalho continuamente.

Fonte: pesquisa de campo (2023).

Acerca do reconhecimento e valorização do trabalho por parte da instituição e do superior imediato ou responsável, 42,5% (n=17) afirmaram estar satisfeitos, 22,5% (n=9) estão relativamente satisfeitos.

Os dados fornecem insights valiosos sobre o ambiente de trabalho e o relacionamento entre os policiais e suas lideranças. Uma parcela significativa da força de trabalho está satisfeita com o nível de reconhecimento e valorização de seu trabalho pela instituição e pelos superiores. No entanto, uma proporção não negligenciável não se encontra completamente satisfeita com o reconhecimento que recebem. Isso pode ser preocupante, pois o reconhecimento e a valorização do trabalho desempenham um papel importante na motivação e no bem-estar dos funcionários, e afeta a construção de uma cultura de trabalho saudável e produtiva.

Gráfico 10: Investimento em educação.

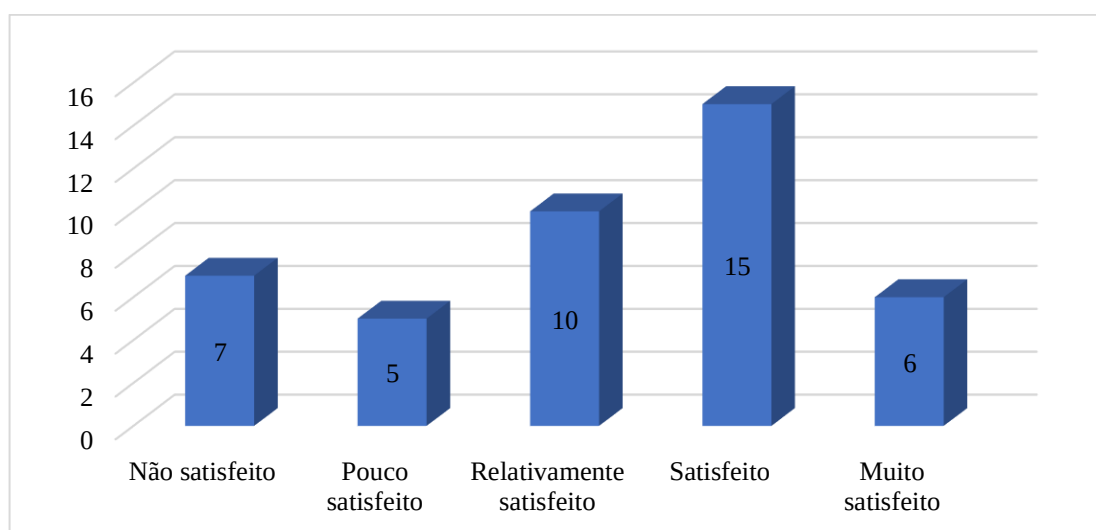
Fonte: pesquisa de campo (2023).

Acerca do investimento em educação para aumentar a qualificação, e a promoção cursos de capacitação contínua, 27,5% (n=11) afirmaram estar satisfeitos, essa mesma porcentagem foi observada nos que se consideram pouco satisfeitos, 20% (n=8) apontaram que não estão satisfeitos com esse quesito.

Os dados destacam a necessidade de um maior investimento em capacitação e educação permanente. Esses elementos devem ser adaptados para aumentar a satisfação e contribuir para a QVT dos servidores, uma vez que a realização de treinamentos está intrinsecamente relacionada ao desenvolvimento pessoal em relação a novas tarefas, aquisição de habilidades diversas e ampliação de conhecimento, o que agrega valor à qualidade dos serviços prestados.

De acordo com Walton (1973) e Botelho; Maduro (2018), a manutenção de treinamentos frequentes e de alta qualidade está diretamente ligada à segurança no emprego, especialmente em atividades como as realizadas no contexto policial. A aplicação consistente de treinamentos resultará em servidores mais capacitados em abordagens e revistas pessoais, no tratamento com a sociedade, no conhecimento de técnicas marciais para contenção, imobilização ou neutralização de ameaças, além de fornecer as condições necessárias para aplicar o uso proporcional da força. Além disso, a instrução eficaz sobre deveres, direitos e leis em relação aos cidadãos é fundamental para o desempenho adequado das funções policiais.

Gráfico 11: Liberdade para expressar suas ideias, posicionamentos e dar sugestões quanto ao seu trabalho, assim como manifestar insatisfações.



Fonte: pesquisa de campo (2023).

Sobre terem liberdade para expressar suas ideias, posicionamentos e de dar sugestões quanto ao seu trabalho, assim como manifestar insatisfações, 37,5% (n=15)

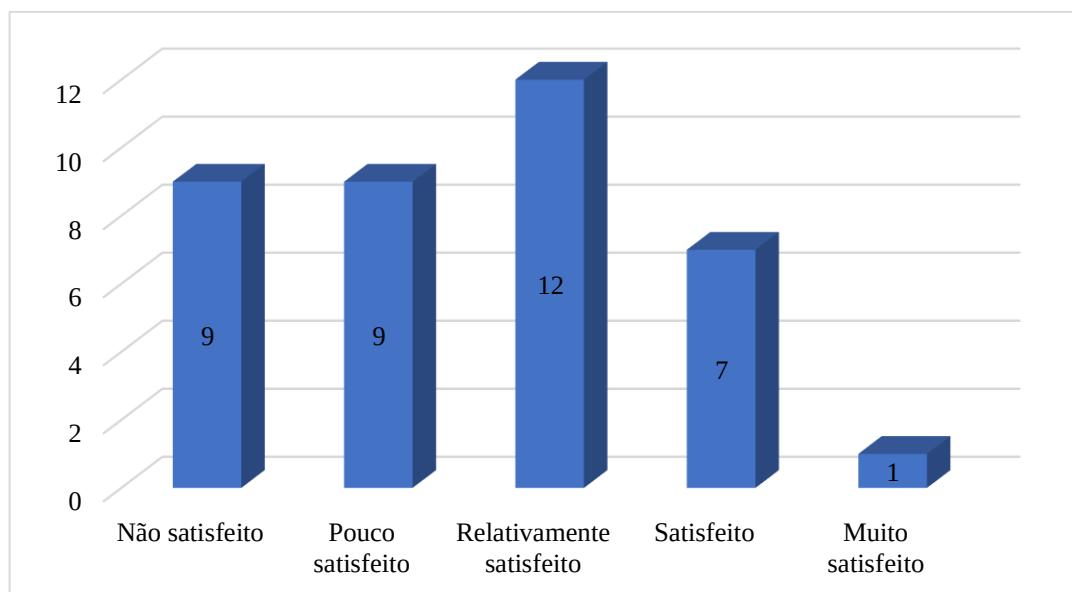
apontaram que estão satisfeitos e 25% (n=10) estão relativamente satisfeitos, em contra partida 17,5% (n=7) afirmaram que não estão satisfeitos com esse quesito.

Os resultados mostram que há uma variedade de percepções entre os profissionais em relação à liberdade de expressão no ambiente de trabalho. Quando somados, é possível constatar que um percentual significativo dos profissionais apresenta insatisfação em relação ao tópico em questão. Isso é um sinal de que, para uma parte da força de trabalho, há preocupações significativas em relação à abertura e à receptividade da instituição a diferentes perspectivas e feedback.

Os resultados sugerem que a instituição e os superiores imediatos podem se beneficiar ao melhorar a comunicação e criar um ambiente onde as vozes dos funcionários sejam ouvidas e valorizadas. Isso pode incluir a implementação de canais de comunicação abertos, programas de feedback e mecanismos para a manifestação de insatisfações de forma construtiva.

Conforme Camacho; Garcês (2023), a liberdade de expressão é fundamental para a inovação, o envolvimento dos funcionários e a criação de um ambiente de trabalho saudável. Quando os funcionários se sentem à vontade para compartilhar suas opiniões e preocupações, isso pode levar a melhorias no local de trabalho e fortalecer o relacionamento entre a instituição e sua equipe.

Gráfico 12: Assistência à saúde com disponibilização de médicos e odontólogos.



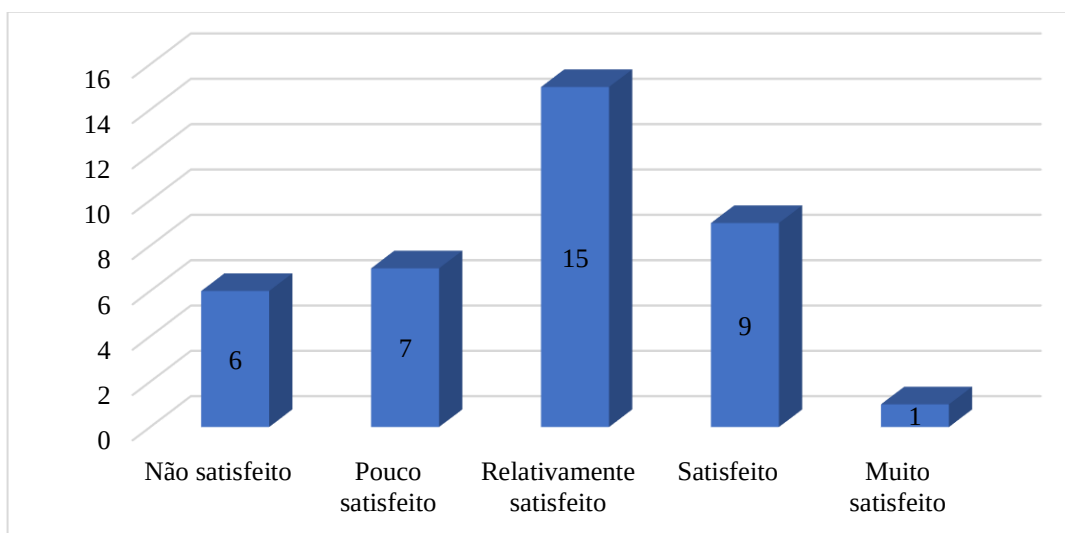
Fonte: pesquisa de campo (2023).

Acerca da assistência à saúde ofertada pela instituição saúde, e disponibilização de médico e odontólogos para acompanhá-lo quando necessário, 30% (n=12) dos entrevistados estão relativamente satisfeitos, outros 22,5% (n=9) estão pouco satisfeitos, essa mesma porcentagem foi observada nos que afirmaram estar não satisfeitos.

Os resultados mostram que a satisfação em relação à assistência à saúde é limitada, com a maioria dos entrevistados classificados como "relativamente satisfeitos". No entanto, há preocupações substanciais, uma vez que tanto os "pouco satisfeitos" quanto os "não satisfeitos" representam porcentagens significativas.

A assistência à saúde é um fator crucial para o bem-estar dos funcionários, e as preocupações nessa área podem afetar tanto a saúde física quanto a qualidade de vida dos trabalhadores. Esses dados destacam a necessidade de avaliar cuidadosamente os serviços de assistência à saúde oferecidos pela instituição. Isso inclui considerar a qualidade, a acessibilidade e a disponibilidade de profissionais de saúde, como médicos e odontologistas.

Gráfico 13: Assistência à saúde com disponibilização de psicólogos.



Fonte: pesquisa de campo (2023).

No tocante a assistência psicológica ofertada aos profissionais, 37,5% (n=15) afirmaram estar relativamente satisfeitos, 22,5% (n=9) estão satisfeitos e 15,5% (n=7) estão pouco satisfeitos.

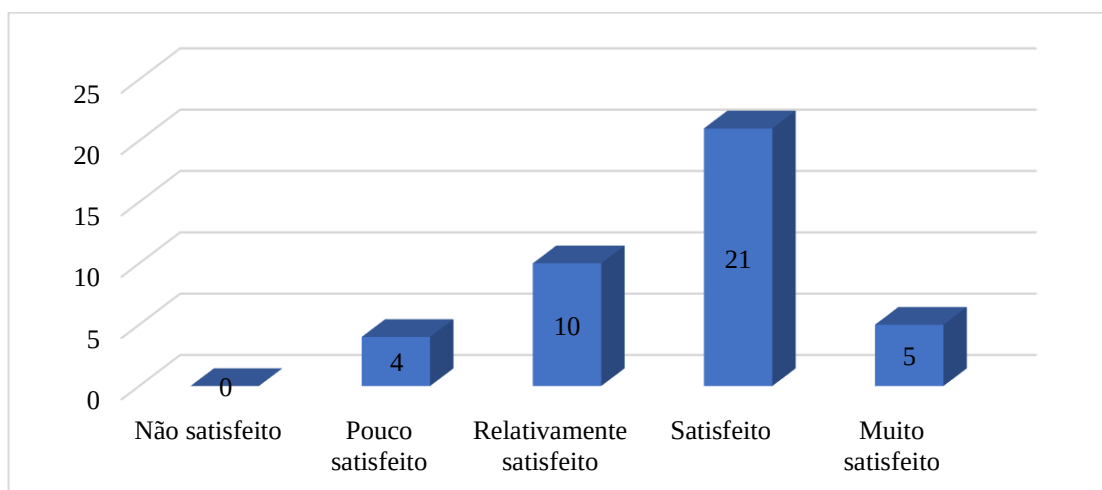
Os resultados mostram uma variedade de níveis de satisfação em relação à assistência psicológica. A oferta de assistência psicológica é um sinal positivo de que a instituição se preocupa com o bem-estar emocional de seus funcionários. No entanto, a presença de 15,5%

dos profissionais que estão "pouco satisfeitos" indica que ainda há áreas de preocupação em relação a essa assistência.

A assistência psicológica desempenha um papel fundamental na promoção da saúde mental e no apoio emocional dos funcionários. Aqueles que estão satisfeitos com esse suporte podem encontrar um recurso valioso para lidar com o estresse, traumas e outros desafios emocionais inerentes ao trabalho policial. Os resultados destacam a importância de prestar atenção às preocupações dos profissionais que estão "pouco satisfeitos" com a assistência psicológica. Isso pode incluir avaliar a qualidade, a acessibilidade e a disponibilidade dos serviços de apoio emocional.

Turte-cavadinha (2016), alerta para a possibilidade de os Policiais Militares estarem mais suscetíveis a impactos em sua saúde mental em comparação a outras profissões. Isso se deve às rígidas hierarquias, aos mecanismos e às pressões disciplinares impostas pela instituição. Portanto, é importante notar que o grau de insatisfação mencionado pode estar relacionado tanto a essas características culturais quanto a questões específicas de alguns entrevistados, não devendo ser generalizado para todos os profissionais. Nesse sentido, é fundamental destacar a importância de prestar atenção a esse percentual de insatisfação e garantir uma melhor assistência à saúde física e mental junto aos policiais.

Gráfico 14: Bem estar durante a realização das atividades policiais.



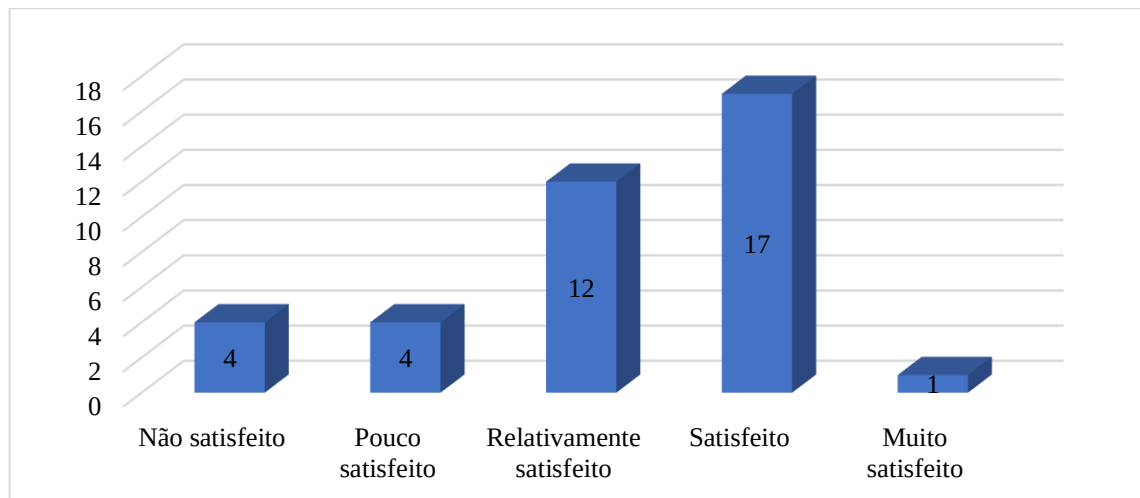
Fonte: pesquisa de campo (2023).

Ao serem questionados se eles se sentem bem e feliz em realizar suas atividades policiais, 52,5% (n=21) afirmaram que estão satisfeitos, 25% apontou estar relativamente satisfeitos (n=10).

Apesar das várias fontes de insatisfação que afetam a qualidade de vida no ambiente de trabalho, a maioria dos profissionais afirmam que se sentem bem e felizes em desempenhar suas funções. Sentir-se bem e feliz em realizar as atividades profissionais é fundamental para a qualidade de vida dos funcionários. Isso pode impactar diretamente a motivação, o desempenho e o relacionamento entre os profissionais e a instituição.

É importante que a instituição continue avaliando as preocupações dos profissionais e buscando maneiras de melhorar o ambiente de trabalho, reconhecendo o trabalho árduo e garantindo que as condições e recursos sejam adequados para o cumprimento eficaz das atividades policiais.

Gráfico 15: Escala de serviço compatível para o bom desempenho da atividade policial.



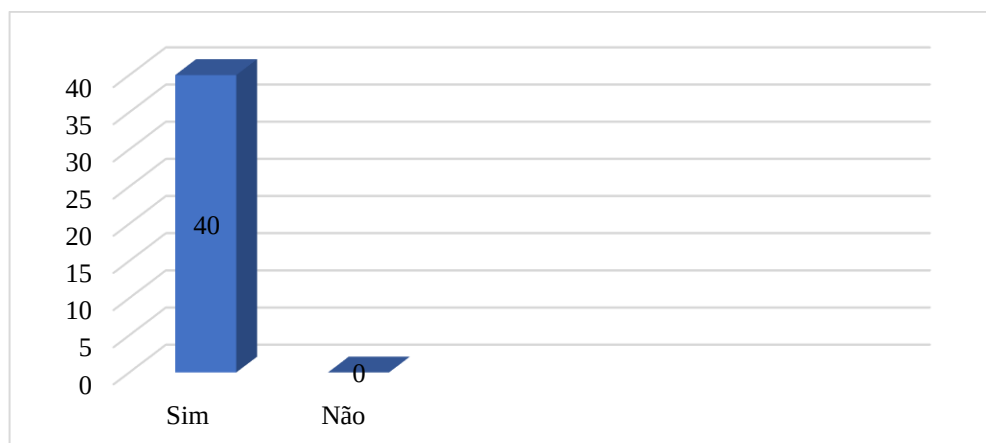
Fonte: pesquisa de campo (2023).

No que tange a escala de serviço ser compatível para o bom desempenho da atividade policial, 42,5% (n=17) estão satisfeitos, 30% (n=12) estão relativamente satisfeitos e apenas 10% (n=4) não estão satisfeitos.

A escala de serviço é um fator crucial para o bem-estar dos profissionais e o desempenho de suas funções. Uma escala adequada ajuda a equilibrar o trabalho e o tempo de descanso, o que é fundamental para evitar a fadiga e o estresse ocupacional. Os dados indicam que a maioria dos profissionais estão satisfeitos, no entanto, é importante notar que 10% dos profissionais não estão satisfeitos com a escala de serviço. Isso sugere que há uma parcela que enfrenta desafios significativos em relação à compatibilidade entre o serviço e o desempenho de suas atividades.

Os resultados enfatizam a importância de avaliar continuamente a escala de serviço para garantir que atenda às necessidades dos profissionais. A instituição pode considerar ajustes na escala ou implementar medidas para abordar as preocupações dos profissionais insatisfeitos.

Gráfico 16: Preocupação com a sua qualidade de vida no seu trabalho.



Fonte: pesquisa de campo (2023).

Ao serem questionados se eles se consideram profissionais que se preocupam com a qualidade de vida no ambiente de trabalho, 100% (n=40) da amostra afirmaram que sim. Os resultados da pesquisa indicam um compromisso notável dos profissionais com a qualidade de vida no ambiente de trabalho. O fato de que 100% da amostra afirmou que se consideram profissionais que se preocupam com a qualidade de vida é uma demonstração de que os membros da instituição têm uma forte consciência sobre a importância do bem-estar no ambiente de trabalho.

Isso é um sinal positivo, pois demonstra que os profissionais reconhecem a relevância de manter um ambiente de trabalho saudável e equilibrado. No entanto, é fundamental que essa preocupação seja acompanhada por ações práticas. As instituições e os superiores imediatos têm um papel importante em garantir que as políticas, práticas e condições de trabalho sejam condizentes com a promoção da qualidade de vida dos profissionais.

Por último, foi questionado aos profissionais quais fatores que mais prejudicam a qualidade de vida no trabalho, 82,1% apontaram o salário como fator principal, 53,8% afirmaram que a falta de reconhecimento é um dos fatores prejudiciais, 51,3% destacaram a jornada de trabalho. As relações interpessoais, a hierarquia e a disciplina foram citadas por 20,5% dos policiais, 25,6% destacaram a complexidade das ações, outros 17,9% apontaram as punições e 38,5% afirmaram que existem outros fatores, além destes citados, que afetam a qualidade de vida laboral.

O fato de que 82,1% dos profissionais apontaram o salário como o fator principal que prejudica a qualidade de vida no trabalho destaca a importância da remuneração adequada. Isso sugere que muitos policiais consideram suas remunerações insuficientes para atender às necessidades pessoais e familiares.

A falta de reconhecimento (53,8%) e a jornada de trabalho (51,3%) também são áreas significativas de preocupação. Isso destaca a importância do reconhecimento e da gestão adequada das horas de trabalho para o bem-estar dos profissionais. A complexidade das ações (25,6%) e a existência de outros fatores não especificados (38,5%) indicam que os desafios intrínsecos à natureza do trabalho policial podem afetar a qualidade de vida. O fato de que relações interpessoais, hierarquia e disciplina (20,5%) e punições (17,9%) também são citados indica que a dinâmica organizacional e as relações entre colegas e superiores podem ter impacto na qualidade de vida dos profissionais.

Esses resultados destacam a complexidade do ambiente de trabalho policial e a necessidade de uma abordagem holística para melhorar a qualidade de vida dos profissionais. Isso envolve avaliar a remuneração, o reconhecimento, as condições de trabalho, a gestão da jornada de trabalho e a cultura organizacional. Garantir que os policiais tenham salários competitivos, reconhecimento adequado, apoio emocional, oportunidades de desenvolvimento profissional e um ambiente de trabalho que promova relações saudáveis e respeitadas é fundamental para melhorar a qualidade de vida laboral e o desempenho dos profissionais no cumprimento de suas funções.

4 CONCLUSÃO

Ao analisar a QVT no 1º Batalhão de Polícia Militar de João Pessoa-PB, percebe-se a possibilidade de avanços em alguns aspectos. Os dados revelaram índices de insatisfação em determinados elementos do trabalho. Com base nos dados coletados, podemos observar diversos quesitos que geram insatisfação e reduzem a QVT. Isso ressalta a importância de considerar sugestões relevantes nas seguintes dimensões: compensação justa e adequada financeiramente, oportunidades de crescimento e segurança, condições de trabalho, acompanhamento médico e psicológico no ambiente de trabalho, além da promoção da capacitação continuada.

Cabe aqui destacar que ao longo da realização da pesquisa, observamos que, apesar das frequentes queixas de diversos tipos por parte dos policiais de maneira geral, os membros da Polícia Militar do 1º Batalhão da PMPB apresentaram não apenas índices de satisfação

superiores aos de insatisfação, mas também uma notável resiliência diante do prolongamento das jornadas de trabalho devido aos plantões extras. Surpreendentemente, 50% dos entrevistados relataram que essas extensões não impactam negativamente seu desempenho policial e, por extensão, sua qualidade de vida no trabalho. Estes resultados contrastam significativamente com as percepções informais observadas.

Mesmo com o contraste de informações, uma parcela considerável de policiais apresenta insatisfações em diversos aspectos do seu trabalho. Assim, a importância da QVT para os Policiais Militares é um tema crucial que não pode ser subestimado. Em um cenário onde esses profissionais são constantemente expostos a situações de risco, pressões hierárquicas, e altas demandas emocionais, a promoção da qualidade de vida se torna uma necessidade imperativa.

Em primeiro lugar, uma boa qualidade de vida no trabalho é essencial para garantir o bem-estar físico e mental dos policiais militares. A insatisfação com a remuneração (que culmina em duplas jornadas de trabalho para compensar os salários), o estresse inerente da profissão e as condições adversas enfrentadas no cumprimento de suas funções podem ter impactos profundos na saúde mental e emocional. Portanto, oferecer condições de trabalho que promovam o equilíbrio emocional e psicológico é fundamental para garantir que esses profissionais possam continuar a desempenhar suas funções de maneira eficaz e saudável.

Além disso, a qualidade de vida no trabalho também está intrinsecamente ligada ao desempenho profissional. Policiais militares que se sentem valorizados, que têm oportunidades de crescimento e que trabalham em um ambiente seguro e saudável tendem a ser mais motivados e comprometidos com suas tarefas. Isso, por sua vez, reflete diretamente na eficácia das operações policiais e na segurança da comunidade em geral.

Por fim, não podemos esquecer que a QVT influencia diretamente a percepção da sociedade em relação à polícia militar. Quando os policiais se sentem satisfeitos com suas condições de trabalho, são mais propensos a interagir de maneira positiva com a comunidade e a construir relações de confiança. Portanto, a qualidade de vida no trabalho não é apenas uma questão interna, mas também tem implicações significativas para a relação entre a polícia militar e a sociedade que serve.

Em resumo, a QVT dos policiais não afeta apenas o bem-estar individual, mas tem um impacto profundo na eficácia da instituição e na segurança pública como um todo. Investir em condições de trabalho adequadas, apoio psicológico e oportunidades de crescimento é, não apenas um imperativo ético, mas também uma estratégia inteligente para a manutenção da ordem e da confiança da comunidade.

REFERENCIAS

ARAÚJO JUNIOR, Temístocles Alves; ROSA, Vânia Garcia. A efetividade das ações voltadas à qualidade de vida no trabalho de acordo com a política de saúde e segurança no trabalho no âmbito da Polícia Militar do estado de Mato Grosso. **Homens do Mato-Revista Científica de Pesquisa em Segurança Pública**, v. 19, n. 1, p. 119, 2020.

ARROYO, Thiago Roberto; BORGES, Marcio Andrade; LOURENÇÃO, Luciano Garcia. Saúde e qualidade de vida de policiais militares. **Revista Brasileira em Promoção da Saúde**, v. 32, 2019.

BERNARDINO, Regina C.; BERNARDINO, Adriana Vasconcelos. Fatores estressores que influenciam na qualidade de vida, gerando danos à saúde do policial militar. **Revista Mosaico**, v. 9, n. 2, p. 02-09, 2018.

BOTELHO, Alisson; MADURO, Márcia Ribeiro. A capacitação continuada como fator de desenvolvimento, atualização e assimilação de competências dos policiais militares do comando de policiamento metropolitano. **Nova Hileia| Revista Eletrônica de Direito Ambiental da Amazônia. ISSN: 2525-4537**, v. 3, n. 2, 2018.

BRANDÃO, Vinícius Amorim et al. Análise da qualidade de vida no trabalho de policiais militares de Alagoas lotados no Batalhão de Polícia de Eventos. Repositório IFAL. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.

CAMACHO, Eduarda; GARCÊS, Soraia. Uma reflexão sobre bem-estar nas organizações e diversidade cultural. **E-Revista de Estudos Interculturais**, n. 10, 2022.

CARNEIRO, Laila Leite. **Qualidade de vida no trabalho**. Editora UFBA. Salvador, 2018.

CARVALHO, Maria Cecília.M. **Construindo o saber: Metodologia científica-Fundamentos e técnicas**. Papirus Editora, 2021.

DORILEO, André Wilian; SOUZA, Claudio Fernando Carneiro. Qualidade de vida no trabalho: um estudo entre policiais militares do 12º Batalhão de Polícia Militar. **Homens do mato-Revista científica de pesquisa em segurança pública**, v. 17, n. 3, 2017.

FERNANDES, António Monteiro. **Direito do trabalho. Coimbra: Almedina**, 2020.

GIL, Antônio. Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. 7. tiragem. São Paulo: Atlas, 2012.

JUNIOR, Dirceu Xavier Rosa. Acidentes de trabalho com policiais militares: a importância da gestão de segurança do trabalho em um batalhão da polícia militar. **RECIMA21-Revista Científica Multidisciplinar-ISSN 2675-6218**, v. 4, n. 1, p. e412627-e412627, 2023.

KLEIN, Leander L.; PEREIRA, Breno AD; LEMOS, Ricardo B. Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 20, 2019.

LUZ, Cecílio Campiolo. Estudo acerca das legislações relacionadas aos equipamentos de proteção individual para os Policiais Militares da Polícia Militar do Paraná. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 11, p. 103509-103529, 2021.

MAIA, Maria Linduina Mendes. Arteterapia como estratégia para promoção de qualidade de vida do policial em estresse laboral. **Estudos Avançados sobre Saúde e Natureza**, v. 8, 2022.

MARCONDES, Paulo Cesar; DE LAAT, Erivelton Fontana. Segurança pública: qualidade de vida no trabalho como direito fundamental para eficiência do sistema. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 1, 2021.

PARAÍBA. **Portal PMPB- Espaço Viver Bem**. 2023. Disponível em: <https://www.pm.pb.gov.br/portal/espaco-viver-bem>. Acesso: 20 de outubro de 2023.

PASCHOAL, Ademar Carlos. Reflexos institucionais: perspectivas, desafios e ameaças relacionadas a atividade fim da Polícia Militar/Institutional reflexes: perspectives, challenges and threats related to the Military Police. **Brazilian Journal of Development**, [S. l.], v. 8, n. 3, p. 18576-18591, 2022.

PMPB. **Diretrizes Estratégicas da Polícia Militar da Paraíba**. 2023. Disponível em: <https://www.pm.pb.gov.br/portal/institucional/diretriz-estrategica-da-policia-militar-da-paraiba/> Acesso: 20 de outubro de 2023.

SANTOS, Márcia Jaciane et al. Percepção de policiais militares em relação ao estresse ocupacional. **Revista humanidades**, v. 7, n. 2, 2018.

SILVA, Nathália Lins; DE MESQUITA BATISTA, Gustavo Barbosa. Estudo de caso da atuação da Defensoria Pública em hipóteses de feminicídio na Comarca de João Pessoa-PB. **Conjecturas**, v. 22, n. 2, p. 525-547, 2022.

SOUZA, Élida Patrícia; SOUZA, João Paulo Pereira. Qualidade de vida no trabalho na Polícia Militar de Minas Gerais: uma análise baseada na natureza da atividade e na função policial. **Psycologia: Saúde Mental & Segurança Pública**, v. 4, n. 8, 2019.

TURTE-CAVADINHA, Samantha Lemos. **Violências, relações de gênero e poder: efeitos do trabalho sobre subjetividades e saúde mental de policiais militares**. 2016. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

WALTON, R. E. Quality of Working Life: What is it? **SloanManegement**, 15(1):11–21, 1973.