



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO**

BRENO FRANCISCO FREITAS SANTOS

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS POLICIAIS MILITARES DE
SERGIPE INGRESSOS EM 2014**

**São Cristóvão/SE
Outubro de 2018**

B

BRENO FRANCISCO FREITAS SANTOS

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS POLICIAIS MILITARES DE
SERGIPE INGRESSOS EM 2014**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Administração do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal de Sergipe, em cumprimento às Normas de Trabalho de Conclusão de Curso aprovadas pela Resolução nº 69/2012 do CONEPE.

Orientador: Prof^a. Dr^a. Florence Cavalcanti Heber Pedreira de Freitas

**São Cristóvão/SE
Outubro de 2018**

B

BRENO FRANCISCO FREITAS SANTOS

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS POLICIAIS MILITARES DE
SERGIPE INGRESSOS EM 2014**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como requisito parcial
para obtenção do título de Bacharel
em Administração pela Universidade
Federal de Sergipe.

Aprovada em ____ de _____ de 2018.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dr^a. Florence Cavalcanti Heber Pedreira De Freitas – Universidade Federal
de Sergipe - Presidente

Prof^a. Dr^a. Rubia Oliveira Corrêa - Universidade Federal de Sergipe

Tec^a. M^a. Anicleide Pereira da Silva - Universidade Federal de Sergipe

RESUMO

O presente trabalho analisou os índices de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos policiais militares que realizaram o Curso de Formação de Soldados no ano de 2014 e atuam na corporação como soldados 2ª classe no ano de 2018. Especificamente, a pesquisa identificou e evidenciou os fatores das atividades laborais que contribuem na QVT dos policiais militares no Estado de Sergipe, caracterizou a QVT dos policiais militares, assim como analisou as percepções dos policiais militares acerca da QVT da Polícia Militar no Estado de Sergipe. Trata-se de um estudo de caso, no qual se utilizou a pesquisa de abordagem qualitativa, para a coleta de dados foram utilizadas fontes primárias e secundárias. As fontes primárias foram coletadas por meio de questionário de pesquisa semiestruturado. A pesquisa abarcou um rol amostral de 16 participantes. Os resultados da pesquisa apontaram que em geral os policiais militares estão satisfeitos com sua função, mas demonstraram frustração quanto a falta de recursos adequados para trabalharem, bem como relataram a necessidade de mais treinamentos e o cultivo de relações interpessoais mais saudáveis.

Palavras Chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Polícia Militar. Sergipe.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURAS

Figura 1: Modelo do comportamento que se baseia na ideia de que todo comportamento é acionado por algum tipo de estímulo.	18
Figura 2: Fluxograma para investidura Para o Soldados da Polícia Militar	41

GRÁFICOS

Gráfico 1: Satisfação com o trabalho	45
Gráfico 2: condição de saúde mental	46
Gráfico 3: orgulho em relação ao trabalho desenvolvido na corporação.....	46
Gráfico 4: sentimentos em relação ao trabalho	47
Gráfico 5: ouvidos em seus posicionamentos	49
Gráfico 6: sentimentos de respeito pelos colegas	50
Gráfico 7: Dificuldades encontradas no ambiente de trabalho	52

QUADROS

Quadro 1: Categorias analíticas e elementos de análise	28
Quadro 2: Hierarquização na Polícia Militar de Sergipe.....	44

SUMÁRIO

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE	1
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS	1
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO	1
1 INTRODUÇÃO	7
1.1. JUSTIFICATIVA.....	9
1.2 PROBLEMA DE PESQUISA	10
1.3 OBJETIVOS.....	10
1.3.1 Objetivo Geral	10
1.3.2 Objetivos Específicos	10
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	12
2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	12
2.2 MOTIVAÇÃO	17
2.3 ESTRESSE	20
2.4 PERICULOSIDADE	23
3 METODOLOGIA	26
3.1 QUESTÕES DE PESQUISA.....	26
3.2 CARACTERIZAÇÃO GERAL DO ESTUDO	26
3.3 FONTES DE EVIDÊNCIAS.....	27
3.4 DEFINIÇÕES DAS CATEGORIAS ANALÍTICAS	28
3.5 TRATAMENTO DOS DADOS.....	28
4 ANÁLISE DOS DADOS	29
4.1 CARACTERIZAÇÃO DA POLÍCIA MILITAR.....	29
4.1.1 A história da Polícia Militar no Brasil	29
4.1.2 Estruturação e Descrição da corporação da Polícia Militar no Estado de Sergipe	32
4.1.2.1 História da Polícia Militar em Sergipe	35
4.1.2.2 Legislação	37
4.1.2.3 Serviços.....	39
4.1.2.4 Formas de Seleção e Desenvolvimento.....	40
4.1.2.5 Promoção	42
4.1.2.6 Hierarquia.....	43
4.2 ANÁLISE DOS PARTICIPANTES	44
4.2.1 Características da QVT na Polícia Militar de Sergipe	45
4.2.2 Percepções acerca da QVT	50
4.2.3 Condições do Trabalho	51
CONSIDERAÇÕES FINAIS	54
5.1. SUGESTÕES PARA A ORGANIZAÇÃO	55
5.2. LIMITAÇÕES DA PESQUISA.....	56
5.3. SUGESTÕES DE ESTUDOS FUTUROS	56
REFERÊNCIAS	57
APÊNDICE A	62
Roteiro de Entrevista	62

1 INTRODUÇÃO

Em caráter nacional, a polícia militar torna-se imprescindível, e diante disso o policial precisa lidar com a segurança da sociedade paralelamente a lida com suas adversidades no trabalho como um ambiente desfavorável e sobrecarga de trabalho.

O aumento da criminalidade e violência é um complicador, a falta da aplicabilidade da lei ou muitas vezes que privilegiam o crime, superlotação nos presídios, exposição às condições insalubres uma vez que embate diretamente com as mazelas da sociedade, problemas com o pagamento de seus proventos, ou seja, a população e a polícia padecem sob perspectivas diferentes.

Dentre as várias responsabilidades da Polícia Militar, uma delas é a promoção e garantia da segurança à população. E para o pleno exercício da sua profissão, é necessário que este trabalhador esteja com condições mentais e físicas. As condições mentais são importantes tendo em vista a periculosidade da atividade, posto que o policial está em exposição constante com a violência, portanto é desafiador o atendimento pela garantia da lei e atendimento às demandas.

Destarte, o policial está em constante contato com o risco de morte a qualquer tempo pelo nível alto de exposição, que é um fator extremo, então acaba se tornando uma classe distinta das demais profissões.

Outro fator também é ter que lidar, muitas vezes com a descrença da sociedade para com o trabalho policial. O policial acaba sendo a linha de frente para ouvir as queixas da população em relação à ineficácia do sistema, isso decorre pelo motivo de base que é de problemática do próprio planejamento do sistema de segurança pública.

Nesse sentido, o trabalho se apresenta com perspectivas ambivalentes, de um lado é provedor da satisfação humana, uma vez que o homem sobrevive por meio do trabalho, para suprir suas demandas existenciais e se manter na sociedade, por outro, é fruto de desprazer, e as pressões podem levar a vários tipos de problemáticas na saúde mental.

Diante dessas dificuldades que o policial militar tem deparado, qualidade de vida é essencial para a atividade laboral. Desde os tempos mais remotos, o homem busca a resolução existente entre o desprazer e o prazer, e sempre teve interesse em buscar as melhores formas de se satisfazer no ambiente de trabalho e de facilitar

o processo laboral e torná-los menos árduo.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) reflete o nível no qual os membros da instituição possuem aderências para o atendimento às suas necessidades pessoais por meio da vivência proporcionada pelo ambiente laboral. Assim, a QVT afeta diretamente a produtividade, o comprometimento com a função, influenciando atitudes, comportamentos e as motivações (CASTRO, 2015).

Essa corrente para a QVT emergiu por volta da metade da década de 50, mais precisamente na Inglaterra, influenciadas pelos estudos do Eric Trist e seus colaboradores, que teve grande influência na área de desenvolvimento organizacional, produziram estudos objetivando a compreensão da interação do profissional, trabalho e organização. E eles concluíram que um dos pontos essenciais é a satisfação do indivíduo com o trabalho (CASTRO, 2015).

Na década de 60, as teorias de QVT tiveram uma força propulsora para que houvesse uma compreensão maior e sugerir novas formatações laborais que visassem a redução dos efeitos prejudiciais do trabalho na saúde do trabalhador.

Porém, na década de 70 teve um marco importante, pois a temática foi inaugurada por meio de publicações, especialmente pela fundação de centros de estudos nos EUA, em decorrência de uma inclinação a compreender melhor as influencias comportamentais da produtividade até por conta da competitividade e o sucesso internacional do planejamento e técnicas gerenciais do Japão. Dando assim mais evidencias sobre a importância da QVT e fortalecendo a temática que impacta diretamente não só na produtividade, mas, refinamento de um olhar sobre a saúde mental do trabalhador (CASTRO, 2015).

Tem-se como metodologia a pesquisa de caso com abordagem qualitativa. Para uma melhor compreensão do estudo, seccionou-se este trabalho em 05 partes, sendo que a primeira e a última tratam-se da introdução e considerações finais. No desenvolvimento, buscou-se abordar inicialmente as implicações históricas do contexto contemporâneo nas organizações em relação à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Posteriormente, aborda-se sobre o perfil da corporação estudada, faz-se um apanhado histórico sobre a Polícia Militar nos Estados, e a prestação do serviço, o contingente, a hierarquização, a forma de ingresso e os programas de desenvolvimento e promoção.

Por fim, faz-se uma análise dos dados obtidos com a pesquisa, para, enfim, contrapor prática e teoria para emergir dados que são pontos de partida para reflexões acerca da QVT a partir das percepções dos policiais para assim propor melhorias que sejam positivas para os trabalhadores assim como para a sociedade.

1.1.JUSTIFICATIVA

A Polícia Militar no Brasil tem passado por uma série de dificuldades, além de proporcionar segurança a sociedade, deve lidar com as suas condições laborais. A Polícia Militar atua na promoção e na garantia da segurança pública e para execução das suas atividades laborais, o profissional precisa estar em condições para exercer sua função, no aspecto físico e mental, esses essenciais, uma vez que a própria natureza da profissão é desgastante tanto físico quanto emocional.

O policial militar tem peculiaridades em suas atividades que diferenciam de outras classes de trabalhadores, uma vez que deve conviver com variáveis extremas, como colocar a própria vida em riscos iminentes, contato diário com a violência, com a insalubridade, tendo em vista que lida permanentemente com armamentos e situações de violência. Além dos problemas estruturantes, como a escassez de presídios, as problemáticas em relação à segurança pública no que diz respeito ao planejamento, o policial se vê diante de uma série de variáveis que interferem na sua qualidade de vida.

A qualidade de vida no trabalho é uma temática que vem sendo bastante discutida, dado que pesquisas apontam que a QVT está atrelada significativamente com a produtividade. A QVT engloba fatores internos e externos do cargo. Sabe-se que as constantes pressões advindas do contexto problemático, perigo constante, fatores ambientais, econômicos, dentre outros, afetam diretamente a sua vida.

Portanto, esta pesquisa é relevante à medida que há um interesse maior das instituições e organizações, bem como a contribuição para a comunidade científica e para um diagnóstico situacional da Polícia no Estado de Sergipe para proporcionar a possibilidade de melhorias construindo um ambiente favorável, onde se possa ratificar a cultura do respeito, valores, respeitando a integridade do policial que já vive sob muita pressão e estresse, condicionando-os a terem uma melhor qualidade de vida e proporcionando uma melhor prestação de serviços à sociedade.

1.2 PROBLEMA DE PESQUISA

Segundo Chiavenato (1999), a qualidade de vida no trabalho relaciona-se com uma série de fatores a serem considerados, como a relação dos profissionais com o ambiente de trabalho, o interesse na realização do seu trabalho, as possibilidades de ascensão, crescimento na organização, a política de benefícios, o reconhecimento por parte do líder e dos pares, o salário, a capacidade de tomada de decisão e responsabilização, bem como, um ambiente psicológico e físico de trabalho que possibilitem o bem estar do profissional.

Na área de segurança pública, a Polícia Militar está submetida a uma série de fatores que impactam diretamente a sua qualidade de vida no trabalho, tendo em vista a própria natureza do trabalho que é de risco a sua vida de forma iminente, a pressão social por respostas rápidas. Diante dessa realidade, o trabalho será realizado sob o seguinte questionamento:

Qual panorama atual da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos Policiais Militares que cursaram o Curso de Formação de Soldados no ano de 2014 e atuam na corporação da Polícia Militar no Estado de Sergipe como soldados 2ª classe no ano de 2018?

1.3 OBJETIVOS

Nesta seção, os objetivos estão divididos em geral e específicos, sendo o primeiro destinado a responder o problema proposto acima e os demais determinam as etapas a serem seguidas para alcançar o objetivo geral.

1.3.1 Objetivo Geral

Analisar os fatores de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos policiais militares que cursaram o Curso de Formação de Soldados no ano de 2014 e atuam na corporação como soldados 2ª classe no ano de 2018.

1.3.2 Objetivos Específicos

A seguir, os desdobramentos para o alcance do objetivo geral:

- a) Evidenciar os fatores das atividades laborais que contribuem na QVT dos

policiais militares no Estado de Sergipe;

- b) Caracterizar a QVT dos Policiais Militares no Estado de Sergipe;
- c) Identificar as percepções dos policiais militares acerca da QVT da Polícia Militar no Estado de Sergipe.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Faz-se uma alusão aos principais postulados sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, trazendo uma perspectiva histórica e demonstrando a importância da temática para a saúde do trabalhador.

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A qualidade de vida, apesar de ter avançado nos campos conceituais atualmente, remonta preocupação desde os primórdios da humanidade, onde as civilizações antigas já se preocupavam em tornar a carga de trabalho mais amena. A história da paleontologia tem demonstrado que desde os tempos remotos o homem já se preocupava em criar processos, formas de trabalho mais flexíveis, menos exaustivos e que proporcionasse mais prazer (SANT'ANNA; KILIMNIK, 2012).

Foi na Revolução Industrial que os métodos de produção foram melhor estruturados e sistematizados, no século XVIII e XIX que a produtividade passou a impactar de forma relevantes sobre os aspectos morais, e passaram a ser abordadas pelo ramo científico. O Taylorismo, por exemplo, representou um arcabouço teórico em relação à infelicidade no mundo do trabalho, ao colocar o funcionário no lugar de um maquinário, a desmotivação representou uma série de repercussões comportamentais no mundo do trabalho como: absenteísmo, conflitos, movimentos grevistas, entre outros (SANT'ANNA; KILIMNIK, 2012).

No Fordismo, conforme Maximiano (2011), à medida que ocorreu a industrialização, o processo de produção e fabricação de carros foram motivações para o desemprego em massa dos pequenos artesãos e ampliou possibilidades para mão de obra mais especializada, ofuscando a criatividade e preconizando o “trabalhar mais com menos”, ou seja, o foco era produção.

Ainda no início do século XX, alguns pesquisadores foram pioneiros com algumas pesquisas que se tornaram um marco na Psicologia do Trabalho e Administração, como Elton Mayo, que foi o percussor da teoria das Relações Humanas, com o estudo conhecido como “Experiência de Hawthorne”, desenvolvido nos Estados Unidos, na empresa Western Electric Company, e que consistia em mensurar o impacto da iluminação na produtividade. Tornou-se assim o primeiro estudo mais embasado e crítico das teorias de Taylor, surgiram assim os primeiros

estudos acerca de uma gestão mais participativa e democrática (MAXIMIANO, 2011).

Embora os estudos fossem sob os aspectos financeiro e econômico que as organizações podem ter de vantagens, já era possível encontrar estudos sobre as primeiras teorizações acerca das questões concernentes à satisfação do trabalhador e sua produtividade, a partir das escolas liberalistas (SANT'ANNA; KILIMNIK, 2012).

França (2004) afirma que existem duas vertentes sobre valorização humana: controle e comprometimento. Na perspectiva do controle, o colaborador é reduzido a tão somente números, estatísticas e para apresentarem produção com qualidade e quantidade, precisam de ordenamento. Já na estratégia do comprometimento, as pessoas podem fazer processo produtivo, serem engajadas e participar de programas para melhor produtividade.

A palavra "Qualidade" deriva do latim *qualitate* e, conforme Ferreira (2018), significa características, atributos de coisas ou pessoas e tem a capacidade de distinguí-las uma das outras. Então, tal conceito contrapõe a ideia de defeito, de algo imperfeito.

As conceituações sobre qualidade de vida são variadas, entretanto, de maneira sintética, o conceito está relacionado com a satisfação com a vida, "a forma como é abordada e os indicadores adotados estão diretamente ligados aos interesses científicos e políticos de cada estudo e área de investigação, bem como das possibilidades de operacionalização e avaliação." (PEREIRA; TEIXEIRA; SANTOS, 2012, p.241).

Newstrom (2011), sobre a remodelação do ambiente de trabalho, discorre que, ainda no começo do século XX, o trabalho era muito específico e, para manter a eficiência, esses profissionais eram mantidos sob uma rígida linha hierárquica, para que tivessem maior produtividade, com profissionais não qualificados, e que fossem treinados para atividades repetitivas. Todavia, esse modelo clássico ocasionava uma sobrecarga, essa formatação isolava demasiadamente os trabalhadores, não permitiam, portanto, uma interação com os seus colegas de trabalho, tornando-se algo mecânico.

Isso ocasionou uma série de consequências como absenteísmo, conflitos em decorrência da luta dos trabalhadores para melhorar a sua qualidade de vida e as organizações não estavam dispostas a respondê-las, em suma, essas problemáticas eram advindas da própria insatisfação com o trabalho.

O autor ainda relata que as forças de mudança para uma abordagem que integrasse a QVT decorreram do fato da mudança comportamental do trabalhador, mais independente e passando a demandar as necessidades superiores, consequência em certa parte da própria configuração do trabalho. Assim, “o formato clássico do trabalho proporcionava originalmente uma satisfação inadequada às necessidades humanas. As necessidades e aspirações humanas dos próprios trabalhadores estavam mudando” (NEWSTROM, 2011, p. 35).

Portanto, houve a necessidade de reformulação, do redesenho para que pudesse se adaptar às novas expectativas dos profissionais, com ambiente de trabalho que proporcionasse maior engajamento, expressões de ideias e mais participação e interação entre pessoas.

O conceito de QVT foi proposto por Louis Davis em 1970, na ocasião o mesmo fazia projetos de descrição de cargos. Segundo ele, a QVT referia-se a preocupação com o bem-estar geral e com a saúde dos profissionais quando nas suas atividades laborais (CHIAVENATO, 1999).

França (2004) discorre que as teorias e práticas sobre a QVT já estavam em discussão nos Estados Unidos na década de 70, visando a produtividade. A temática, na América do Norte, já estava sendo bem disseminado. O Canadá já trabalhava com o tema numa perspectiva política e social. Na Europa, empenhava-se mais em pesquisas sobre as condições laborais.

Maslow (1943 apud MAXIMIANO, 2011) aborda sobre as necessidades humanas que são fundamentais, ou seja, básicas: alimentação, moradia, segurança e reprodução, e são categorizadas em cinco perspectivas como:

- a) Necessidades fisiológicas: refere-se a dimensão biológica, com as necessidades imediatas para a vida como respirar, alimentar-se, repousar, relações sexuais, em suma, a manutenção da vida humana.
- b) As necessidades de segurança: estão associadas ao sentimento de proteção contra ameaças, sem riscos na questão física, ou de perder o emprego que põe em risco à sobrevivência.
- c) Necessidades sociais: refere-se à capacidade de sentir-se inserido em grupo social, a cultivação das relações de amizade.

d) Necessidade de estima: de ser respeitado e considerado pelos demais.

e) Necessidade de auto realização: refere-se a utilização das aptidões e habilidades, realização pessoal e autodesenvolver-se.

Ainda conforme Chiavenato (1999), a QVT inclui vários componentes, como o engajamento com a empresa, a possibilidade de ascensão de carreira, o salário, o reconhecimento do trabalho, o ambiente físico, a responsabilização pelas tomadas de decisões. Portanto, a QVT associa-se às questões físicas e psicológicas, em que o profissional busca o bem-estar, e do outro lado, a empresa demanda produtividade.

Duarte, Borin e Almeida (2010) afirmam que os projetos de QVT nas organizações visam a redução de fatores estressantes, assim como o cansaço, possibilitando que os profissionais apresentem uma maior força produtiva para atendimento das expectativas das organizações e instituições.

Para Castro (2015), a Qualidade de Vida no Trabalho é considerada como o nível de aderência entre os componentes da organização e a capacidade de satisfação das suas necessidades pessoais de acordo com as vivências organizacionais. A QVT impacta diretamente na capacidade criativa, no desenvolvimento humano, inovação, a adaptabilidade às mudanças, o que emerge uma busca constante do ponto de vista qualitativo no aspecto holístico: qualidade no trabalho, na produção e de vida.

Portanto, percebe-se que o humano é complexo e não é somente motivado por um aspecto como, por exemplo, o salário, mas sim um conjunto de fatores que faz com o mesmo se mantenha motivado, por conseguinte, as organizações tiveram que se adaptarem para manter a produtividade e a qualidade do trabalho.

Nesse aspecto, Timossi et al. (2010, p. 472), sobre a QVT afirmam que:

A investigação da QVT pode preocupar-se principalmente com a satisfação do colaborador em relação a inúmeros fatores, como: salário; segurança; saúde no trabalho; condições físicas de trabalho que reduzam ao mínimo o risco de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho; desenvolvimento das capacidades e múltiplas habilidades; autonomia; informação; crescimento profissional; integração social, e espaço de vida no trabalho e fora dele.

Dessa forma, a qualidade de vida no trabalho é vista como um resultado de interação e interseção desses múltiplos fatores e as expectativas dos profissionais em relação a esses fatores nas organizações e instituições, e alinhar esse ponto consiste em um desafio constante para os profissionais que lidam com a QVT. Nesse aspecto, Castro (2015, p.09) corrobora que “a qualidade de vida no trabalho é um desafio importante à administração do setor de Recursos Humanos. As exigências sobre o projeto de cargo são organizacionais, ambientais e comportamentais”. E que quando esses projetos estão alinhados com o cargo, o resultado é positivo, servindo como uma força propulsora para que o trabalhador consiga exercer suas atividades de forma produtiva, eficaz e mais integrativa.

Nesse sentido, Newstrom (2011, p. 35) afirma que:

Há uma necessidade de proporcionar aos trabalhadores um ambiente mais desafiador, com tarefas mais completas e com maiores oportunidades para que eles utilizem suas ideias. [...] busca empregar as habilidades dos trabalhadores e oferecer um ambiente que os estimule em direção ao aprimoramento. A ideia é que os recursos humanos devam ser desenvolvidos, e não simplesmente usados. Além disso, o trabalho não deve possuir condições excessivamente negativas. Ele não deve colocar os trabalhadores sob estresse indevidamente [...]. Ou seja, o trabalho deve contribuir para o avanço social como um todo.

Então, desafiar os profissionais para que apresentem alta performance de produtividade implica dizer em subsidiar a capacidade de alcance dos objetivos organizacionais, mas isso só é possível como resultado de interações entre o empregado e o corpo organizacional que possibilite incitar as motivações no trabalhador.

Atualmente, com a modernidade e as pressões advindas não somente do trabalho, mas da vida cotidiana, como problemas: no trânsito, violência, saúde, família e dentre outros, muitas são as variáveis que impactam na produtividade no trabalho, assim, Schreiber (2013 p. 684) afirma que “o ritmo da vida contemporâneo e a carga horária envolvida em atividades de trabalho muitas vezes é maior do que o tempo desfrutado em casa, incita à busca pela qualidade de vida no trabalho [...]” visando um ambiente mais favorável, na qual os benefícios sejam recíprocos entre organização e funcionário.

Analisando sob o olhar dos autores supracitados, nota-se que a QVT se enquadra no engajamento dos colaboradores, tendo em vista que traz a compreensão do sujeito na sua singularidade no contexto laboral.

De acordo com Argimon (2007) faz-se relevante que os programas de qualidade de vida sejam uma síntese de uma integração entre os profissionais, ou seja, uma atuação interdisciplinar entre profissionais das áreas da saúde e gestão. São vários os profissionais que podem atuar diretamente com programas de QVT, como: Médico do Trabalho, Enfermeiro, Educador Físico, Fisioterapeuta, Nutricionista, dentre outros. Isso corrobora com o que Tani (2002) versa quando aborda sobre a temática que envolve várias áreas de estudo e que cada uma teve a sua contribuição para a construção conceitual.

As organizações devem dar relevância ao clima organizacional no que tange ao desempenho das funções, uma vez que interfere diretamente na qualidade de vida, caso contrário os fatores negativos em relações aos comportamentos dos funcionários podem ser de absenteísmo, roubo, rotatividade, falta de compromisso e envolvimento com a equipe (CHIAVENATO, 1999).

2.2 MOTIVAÇÃO

Conforme Spector (2010), a motivação é uma concepção que tem recebido uma série de abordagens nas últimas décadas, no entanto, ainda é de complexa conceituação. A motivação relacionada ao mundo organizacional é comumente caracterizada como um estado interno que predispõe um indivíduo a admitir certas formas de comportamento, e tem a relação com a expressividade, energia orientada e constante de um comportamento ao dentro de uma dimensão temporal.

A palavra motivação, conforme Maximiano (2011), é originada do latim *motivus*, *movere*, que tem como significado a palavra mover, está relacionada como o processo que diz respeito a uma série de variáveis à luz da razão, dos motivos que impulsionam os indivíduos a apresentar determinados comportamentos visando algum resultado.

Vergara (2010) aborda a motivação como uma força impulsora que leva as pessoas a agirem e se comportarem, na qual os impulsos são produzidos por elementos intrínsecos aos sujeitos, isto é, as necessidades individuais, assim não se pode afirmar que outras pessoas motivam as outras a realizar determinadas coisas.

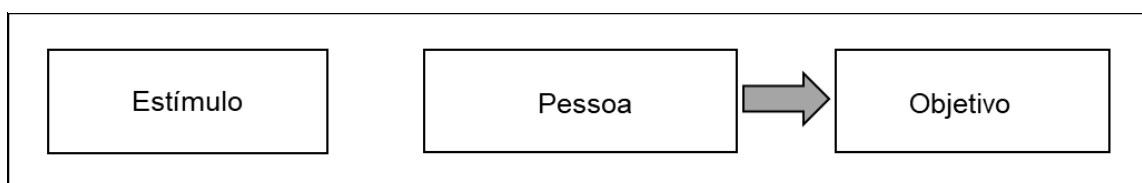
A motivação é uma característica da personalidade humana, em algumas pessoas podem expressar e outras menos, cada indivíduo terá sua razão. A motivação é síntese entre a dinâmica do indivíduo bem como o contexto que o

envolve.

A interligação entre motivação e comportamento e a performance é compreendida como relevante enquanto fatores para a produtividade. O comportamento do ponto de vista motivacional é entendido como resultado do atingimento das metas, os profissionais são movidos a buscarem objetivos. A motivação humana é um processo que consiste na busca e na persistência em manter-se em um determinado fluxo de comportamento.

Destaca-se, por força, a definição de motivação que considera a manifestação dos comportamentos baseados em estímulos, ou seja, o comportamento é estabelecido por uma série de estímulos, que podem ser internos (subjetivo, individual) e externos (deriva do meio ambiente), então, considera-se que a “motivação é o sinônimo da relação de causa e efeito no comportamento das pessoas. Motivação não significa entusiasmo ou disposição elevada; significa apenas que todo comportamento tem uma causa” (MAXIMIANO, 2011, p. 179). Portanto, motivação não pode ser considerada como animação.

Figura 1: Modelo do comportamento que se baseia na ideia de que todo comportamento é acionado por algum tipo de estímulo.



Fonte: Maximiano (2011, p. 178)

De acordo com a figura 1, todo comportamento tem uma motivação e é direcionado por um objetivo, na qual o ser humano busca atingí-lo e tem este como resultado. Mas nesse caminho o objetivo pode se deparar por alguns entraves, como:

- a) Frustração: refere-se a um sentimento de incapacidade, quando algo não ocorre como o esperado, por exemplo “ser derrotado por um adversário em uma competição, esquecer as respostas das questões de uma prova, não ter as habilidades e conhecimentos necessários para ser aprovado num teste, perder a hora” (MAXIMIANO, p.179).
- b) Conflito: ocorre numa situação na qual são necessárias a tomada de

decisões e as pessoas envolvidas dispõem de ideias contrárias, ou o conflito por questões internas, como “a escolha entre família e trabalho, ou entre trabalho e estudo” (MAXIMIANO, p.179).

- c) Ansiedade: ocorre devido ao contexto que o trabalhador está inserido. A ansiedade é considerada uma reação normal do indivíduo frente a uma condição que o sujeito precisa reagir frente a uma situação que lhe parece ameaçadora, mas isso ocorre de maneira sistemática, e por vezes até desproporcional ao estímulo, chegando a oferecer uma série de problemas ao indivíduo, inclusive de saúde. Portanto, é “ameaça ao bem-estar ou a tranquilidade pessoal (em geral, resultante da competição, pressão exercida pelo próprio trabalho, ou pelas chefes, ou más condições, como baixo salário” (MAXIMIANO, p.179).

A motivação no mundo do trabalho é expressa por guiar o profissional para fazer com diligência e assertividade, os seus trabalhos e persistir na execução até alcançar o objetivo previsto ou almejado. Comumente verifica-se três componentes da motivação: “o impulso, a direção e a persistência do comportamento” (WALGER; VIAPIANA; BARBOSA, 2014, p.25).

De acordo com Chiavenato (1999), a motivação está ligada a três dimensões: (a) o objetivo, ou seja, o comportamento, que é orientado; (b) o esforço, que está diretamente relacionado com a energia; e, (c) a força, para a elaboração da atividade e a necessidade que diz respeito a continuidade do comportamento.

A motivação induz a pessoa a trabalhar mais, há um investimento maior da sua energia para o cumprimento das tarefas, visando apresentar um resultado positivo para a organização e para o próprio profissional, mas quando há um desequilíbrio nessas relações o profissional pode se desmotivar, então, faz-se relevante perceber o direcionamento do esforço motivacional, pois na prática “a empresa exige que os seus membros executem tarefas bem delimitadas, em períodos determinados de trabalho e com padrões de quantidade e qualidade previamente estabelecidos.” (TAMAYO; PASCHOAL, 2003, p. 35)

A complexidade da motivação no trabalho se dá muitas vezes numa dimensão conflituosa, tendo em vista que atrelar motivação do trabalhador e os interesses organizacionais é uma tarefa com muitas adversidades. Nesse sentido, Tamayo e Paschoal (2003, p. 35) ressaltam que:

O problema da motivação no trabalho situa-se, inevitavelmente, no contexto da interação dos interesses da organização com os interesses do empregado. As duas partes envolvem-se numa parceria, na qual cada uma delas apresenta, explícita e/ou implicitamente, as suas exigências e demandas. Da parte da organização, existem demandas explícitas e bastante precisas relacionadas ao desempenho do empregado e às normas de comportamento na empresa. [...]. Todas estas atividades fazem parte do papel atribuído ao empregado e são, geralmente, regidas pelo próprio contrato de trabalho.

Para a realização das atividades a organização disponibiliza aos seus colaboradores o ferramental e os subsídios imprescindíveis, este último podendo, muitas vezes, não suprir às demandas das atividades e da própria instituição.

Conforme Chiavenato (1999), outra teoria bastante difundida, relacionada ao mundo do trabalho, é a teoria dos dois fatores ou conhecida como teoria dos fatores higiênicos, que foi elaborada por Frederick Herzberg, na qual o mesmo estava interessado sobre a motivação humana, mais precisamente numa relação com o mundo do trabalho.

Observa-se que, quanto aos fatores higiênicos, está relacionada com as questões ambientais do trabalho, como: a estrutura física; relacionamento com a liderança, assim como os colegas de trabalho; a compatibilidade do salário com a sua função; se há política de cargos e salários; e, a forma como a organização emprega esses requisitos são fundamentais e regula a motivação humana.

Os fatores motivacionais estão relacionados com a capacidade deliberativa e a natureza do seu trabalho, refere-se à liberdade para decidir como o trabalho pode ser realizado e se está acordo com a seu cargo e função, assim como a valorização, ou seja, se o profissional se sente reconhecido no seu cargo.

A motivação é um fator crucial para compreender os mecanismos comportamentais do que leva o profissional a produzir. Permitindo sempre as organizações reformulem sua maneira de gerir e subsidiar a possibilidade para que os profissionais se sintam motivados.

2.3 ESTRESSE

O dia-a-dia do povo brasileiro, via de regra, é muito estressante e, se o sujeito não souber lidar de forma relativamente tranquila com as situações, ele acaba ultrapassando aquele nível de estresse considerado saudável, o chamado estresse positivo, e passa a adquirir níveis muito negativos, a exposição frequente ao estresse traz prejuízos e limitações consideráveis para a vida da pessoa não só no

nível pessoal e das relações sociais, mas também, e sobretudo, a vida profissional.

Helman (1994 apud ABREU ET AL., 2002, p. 03) afirma que:

Fatos como problemas familiares, acidentes, doenças, mortes, conflitos pessoais, dificuldade financeira, desemprego, aposentadoria, problemas no ambiente de trabalho, guerras e inúmeros outros podem ser experienciados de maneira diversa por dois indivíduos diferentes, em um mesmo contexto histórico, cultural e social, por exemplo, assim como problemas críticos na ordem social de um país podem potencializar o estresse patológico em diversos indivíduos.

Não existe um consenso sobre o conceito de estresse. Há um entendimento que o estresse consiste em um desajuste à uma alteração no ambiente na qual o indivíduo demonstra dificuldades em se ajustar e se sente frustrado para gerenciar os problemas. Porém, o estresse também pode ser conceituado para caracterizar um contexto de tensão, quanto para precisar a pressão de situação (ABREU et al., 2002).

O estresse é considerado uma reação que prepara o organismo para apresentar alguma reação. Nos tempos mais remotos, os antepassados teriam que lutar ou fugir dos predadores e responsável pela preservação da espécie. O estresse não pode ser considerado um problema, tendo em vista que é saudável quando se trata de situações isoladas, se torna patológico quando é crônico, persistente.

Margis et al. (2003, p. 01) conceituam estresse dentro da seguinte perspectiva:

O termo estresse denota o estado gerado pela percepção de estímulos que provocam excitação emocional e, ao perturbarem a homeostasia, disparam um processo de adaptação caracterizado, entre outras alterações, pelo aumento de secreção de adrenalina produzindo diversas manifestações sistêmicas, com distúrbios fisiológico e psicológico. O termo estressor por sua vez define o evento ou estímulo que provoca ou conduz ao estresse.

Os autores Leahy, Tirch e Napolitano (2013) esclarecem que o estresse pode ser gerado cognitivamente quando o indivíduo se antecipa a experiências negativas e as interpreta como se fossem experiências atuais de forma ameaçadora.

O estresse libera o cortisol, e o excesso dessa substância causa uma série de problemas, como depressão, agressividade, demência assim como câncer e diabetes e compromete a cognição.

O estresse em excesso é danoso. Martins e Melo (2008, p.144) advertem que “perante este quadro, sentimentos de indignidade, inutilidade e depreciação podem

tomar conta da nossa mente, gerando sofrimento e perda de sentido em relação ao trabalho e à vida [...]“.

Assim, perante a uma mínima dificuldade, a pessoa em estresse crônico pode apresentar sentimento de impotência, e até paralisar, sem saber como reagir em situações mais adversas no ambiente de trabalho.

De acordo com Rossete (2015, p. 112), as organizações vêm se atentando cada vez mais com os riscos de acidentes relacionados ao comportamento das pessoas dentro do trabalho e por este motivo as organizações “têm investindo em programas de qualidade de vida no trabalho e de combate ao estresse [...] bem como a melhoria das condições de ambientais dos locais de trabalho”.

O mundo organizacional é um ambiente na qual os profissionais estão sob constante pressão, gerando assim, uma série de estímulos estressores. O termo estresse embora não tenha originado especificamente do ambiente de trabalho, a expressão vem de um conceito da metalurgia, que significa uma alteração produzida por uma força, e por comparação esse termo foi ampliado para dizer de qualquer repercussão mental oriunda de algum desgaste, trauma.

Abreu et al. (2002) discorre que a saúde pode ser prejudicada também por ausência de fatores ambientais como ampliação nos relacionamentos interpessoais, ausência de atividade física, não se limitando tão somente na exposição de eventos agressivos, que expõe a pessoa diretamente a riscos, ausência de trabalho diversificado, assim como de desafios, novos projetos. Portanto, pode-se inferir que o estresse é relevante para a elaboração das atividades. A falta de atividade, bem como o excesso, podem ser potencialmente danosas à saúde.

A continuidade de eventos estressores pode ter como consequência problemas na saúde mental do trabalhador, se estabelecendo como transtornos de caráter transitório ou até mesmo doenças mais graves, como o estresse ocupacional.

Glauco e Schultz (2016, p.125), sobre a correlação estresse e trabalho, alertam que:

É oportuno advertir que as pessoas adquirem essa doença porque estão inseridas em organizações tóxicas, onde as toxinas organizacionais são produzidas por processos emocionais duradouros – agitação ou excitação da mente –, oriundos do ambiente de trabalho, e são desencadeados por raiva, medo, angústia, stress, preocupação, culpa e/ou aborrecimentos. Isso sugere que o estado de espírito ou psicológico dos indivíduos também depende do contexto em que eles se encontram, e não somente do

temperamento e dos distúrbios inerentes à personalidade de cada um.

Para Tagliocolo e Araújo (2007), o clima organizacional pode sofrer influencia de quatro grandes dimensões: resistência à mudança, o estresse, a liderança e a motivação. A resistência à mudança ocorre quando há mudanças na rotina de trabalho para processos mais eficientes, tal mudança incita a participação dos funcionários no que tange a implantação, bem como a adaptação a nova forma de trabalhar.

O estresse decorre de fatores pessoais, bem como organizacionais, relaciona-se diretamente com o trabalho, é função da gestão promover estratégias para minimizar o estresse bem como os impactos negativos.

Outro fator a ser avaliado é que comportamentos agressivos, atos violentos no ambiente de trabalho são habituais e tratam-se de questões a serem resolvidas. Há pesquisas sobre os traços de personalidade que predispõe à raiva no ambiente de trabalho.

Mas não somente a personalidade em si das pessoas, mas há uma gama de fatores estressores, o clima organizacional, as pressões, a valorização no ambiente de trabalho, os mecanismos de defesas dos profissionais, a forma como a liderança lida diretamente com as pessoas.

Mediante um estímulo estressor, a forma como o trabalhador vai lidar com as adversidades, não está atrelada somente a frequência ou a amplitude do evento em si, mas também a interação de um conjunto de fatores como os ambientais e genéticos. Assim, mesmo as habilidades para lidar com as adversidades tendem a ser de certa forma geneticamente influenciáveis.

Entretanto, as organizações precisam se adaptar de forma a propiciar qualidade de vida para os seus profissionais, pois os mesmos para manterem-se competitivos precisam de ambientes favoráveis, que tenham políticas que abranjam a qualidade de vida do trabalhador, e controle do estresse está intimamente relacionada com bem-estar, produtividade, manutenção de relações interpessoais mais saudáveis. O estresse é quadro alarmante, um ambiente de trabalho favorável, conseqüentemente, tende a ajudar na melhoria da qualidade de vida das pessoas.

2.4 PERICULOSIDADE

Para Banov (2011), as instituições devem considerar uma adequada condição de ambiente de trabalho, refletidas por benefícios, reconhecimento, de forma a engajar os profissionais na obtenção dos resultados positivos, quanto mais as organizações se preocupam com o ambiente na qual o trabalhador está inserido, maiores as possibilidades de desenvolvimento.

Portanto, situações que coloquem a saúde do profissional em risco, devem ser observadas, o nível no qual o profissional pode estar exposto a situações danosas, pode causar problemas tanto físicos, quanto emocionais. O termo periculosidade origina-se da palavra perigo e é conceituada por Ferreira (2018), como aquilo que pode causar algum dano, risco, na qual a pessoa é colocada em um estado de perigo.

O ambiente de trabalho pode oferecer situações que coloquem o empregado numa posição de vulnerabilidade a sua saúde. Englobam condições perigosas originadas do ambiente laboral, e está em exposição e de forma constante, na qual o trabalhador pode estar exposto à violência, eletricidade, inflamáveis, explosivos, entre outros. Situações que coloquem a vida do empregado em risco, tanto a sua atividade física, quanto a de patrimônio.

Em suma, Rossete (2015, p. 124) conceitua insalubridade e periculosidade como:

De uma forma simples, podemos dizer que alguém trabalha em condição insalubre, quando ao longo dos anos de exposição a alguma condição de risco, possa desenvolver uma doença profissional ou do trabalho. Por outro lado, trabalho perigoso é aquele em que há risco de morte repentina e inesperada.

Existem atividades que expõem o trabalhador a agente nocivos, extrapolando os limites máximos autorizados, levando-se em consideração o tempo de exposição, o potencial do agente nocivo, bem como o tempo e período que o trabalho pode estar exposto.

Contudo, destaca-se que os policiais militares não são regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT); e sim por legislações próprias, na qual apresentam lacunas sobre a inserção desse profissional no percebimento do adicional de periculosidade, embora a sua atividade se encaixe como de periculosidade.

De acordo com Santos e Assis (2017, p. 303):

No entanto, o judiciário não tem reconhecido tal direito sob a alegação de que os policiais militares não fazem jus por ser o risco inerente à função exercida. Ressalta-se que o entendimento do judiciário é compreensível, pois não pode estender vantagens com reserva de lei, não possuindo função legislativa na resolução desse mérito.

Porém, o judiciário não tem identificado tal direito, argumentando que os policiais militares não se encaixam nessa categoria, interpretando que o risco é inerente à sua função.

3 METODOLOGIA

A metodologia tem como objetivo a organização de regras e procedimentos que devem assegurar a validação no processo de investigação do conhecimento, ou seja, é um direcionamento que se propõe uma observação sistemática, de seleção de fatos de uma dada realidade (MERTES et al., 2007).

A presente pesquisa trata-se de um estudo de caso, que conforme Gil (2008) refere-se a uma pesquisa que tem a finalidade de um apreender fenômenos de uma realidade, de forma que possibilite um conhecimento aprofundado. Yin (2001) corrobora que este tipo de pesquisa permite a apreensão dos eventos de forma mais detalhada no cotidiano, por meio dos grupos, organizações e circunstâncias.

3.1 QUESTÕES DE PESQUISA

Com base no objetivo geral proposto neste estudo, foram redigidas questões que nortearam o seu alcance, conforme seguem:

Qual panorama atual da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos policiais militares que cursaram o Curso de Formação de Soldados no ano de 2014 e atuam na corporação da Polícia Militar no Estado de Sergipe como soldados 2ª classe no ano de 2018?

- a) Quais são os fatores das atividades laborais que impactam na QVT dos policiais militares no Estado de Sergipe?
- b) Quais são as características da QVT dos Policiais Militares no Estado de Sergipe?
- c) Como os policiais militares percebem a Qualidade de Vida no Trabalho?

3.2 CARACTERIZAÇÃO GERAL DO ESTUDO

Os tipos de pesquisas do ponto de vista dos objetivos são categorizadas em três grupos: descritiva, exploratória e explicativa (GIL, 2002). O presente estudo trata-se de uma pesquisa descritiva e exploratória. É descritiva, pois utiliza técnicas de coletas de dados, ou seja, é realizado um levantamento de informações para que

sejam analisados. É exploratória, uma vez que é realizada a investigação de cunho bibliográfico e os participantes da pesquisa foram questionadas acerca das suas percepções, práticas e vivências. E também porque objetiva identificar os fatores que impactam na QVT do policial militar, ou seja, visa o aprofundamento das causalidades e a compreensão dos fenômenos.

Quanto à abordagem a pesquisa é qualitativa, pois, segundo Minayo (2001), a pesquisa qualitativa busca a compreensão de fenômenos de forma não quantificada e que busca os motivos e significados, assim como as especulações de causas e aspectos subjetivos dos participantes.

A estratégia metodológica adotada para a realização da pesquisa foi o estudo de caso, que compreende o ponto de vista sob a perspectiva dos participantes, de um determinado grupo tendo um vies investigativo (FONSECA, 2002).

3.3 FONTES DE EVIDÊNCIAS

A coleta de dados objetiva recolher informações para a compreensão dos eventos que o pesquisador buscar esclarecer. O instrumental utilizado foi o questionário, elaborado pelo próprio pesquisador, buscando as respostas para as problemáticas da pesquisa.

Sobre a conceituação e objetivos do questionário para pesquisa, Gerhardt e Silveira (2009, p.69) dizem que:

É um instrumento de coleta de dados constituído por uma série ordenada de perguntas que devem ser respondidas por escrito pelo informante, sem a presença do pesquisador. Objetiva levantar opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas. A linguagem utilizada no questionário deve ser simples e direta, para que quem vá responder compreenda com clareza o que está sendo perguntado.

Existem 03 tipos de questionários: fechado, aberto e misto. No questionário aberto, o entrevistado responde livremente, ou seja, tem caráter subjetivo. Já no questionário fechado, o participante deve escolher dentre de um rol de respostas previamente elaboradas, sinalizando aquela que tem melhor aderência a sua opinião. E o questionário misto que compoem questões fechadas e abertas.

No presente estudo foi utilizado o questionário misto, na qual é formado por perguntas abertas e fechadas, totalizando 10 questões elaboradas conforme o

objetivo do trabalho. O período da coleta foi entre 13 e 21 de setembro de 2018.

3.4 DEFINIÇÕES DAS CATEGORIAS ANALÍTICAS

As categorias de análise deste estudo foram elaboradas conforme a fundamentação teórica. As categorias, também estão de acordo com as problemáticas da pesquisa bem como seus objetivos.

Quadro 1: Categorias analíticas e elementos de análise

Objetivos Específicos	Categorias Analíticas	Elementos de Análise
Evidenciar os fatores das atividades laborais que impactam na QVT dos policiais militares no Estado de Sergipe	Condições de trabalho	Ambiente Físico
		Estrutura para o Trabalho
Caracterizar a QVT dos Policiais Militares no Estado de Sergipe	Caracterização	Saúde Mental
		Gestão de pessoas
		Relacionamento com colegas
Identificar as percepções dos policiais militares acerca da QVT da Polícia Militar no Estado de Sergipe	Percepção acerca	Compreensão da QVT

Fonte: Elaborado pelo autor (2018)

3.5 TRATAMENTO DOS DADOS

Os dados foram tratados conforme a abordagem qualitativa. No primeiro momento foi realizada uma análise das respostas dos questionários, posteriormente foi realizada uma análise de comparação das respostas dadas, por fim foram discutidas as respostas nas suas proximidades, bem como divergências, sintetizando a análise geral e embasando com a o teoria.

4 ANÁLISE DOS DADOS

Neste tópico são descritas e analisadas as informações obtidas mediante a aplicação de questionários e revisão de literatura.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA POLÍCIA MILITAR

São abordados, aspectos como a história da polícia militar, estrutura, aspectos organizativos no geral.

4.1.1 A história da Polícia Militar no Brasil

Conforme Bretas e Rosemberg (2013), do ponto de vista histórico, a polícia ainda é considerada recente, tendo em vista que o que se tinha de registros até os anos 60 eram expressas por meio de documentos oficiais, ou produção quase sempre por policiais mais antigos. Os acontecimentos da década de 60, deram a abertura para que a polícia fosse incluída nos interesses acadêmicos, uma vez que a polícia passou a ganhar mais visibilidade. Apesar disso, o crescimento do interesse pelo estudo do objeto se fez lentamente, precisamente na área da história.

As abordagens da história da Polícia são marcadas por duas tensões: “história da dominação em que a polícia é instrumento e uma história onde o exercício da dominação pela e na polícia se apresenta como um problema”. (BRETAS; ROSEMBERG, 2013, p.166).

Em relação a essas novas produções literárias, são importantes levar em consideração duas maneiras bem convencionais da realidade histórica: a cronológica e a regional. Cronológica, no sentido teórico e prático de policiamento que foram vivenciando por diferentes significados ao longo dos tempos, iniciando com um questionamento sobre as maneiras que se podem denominar de pré-policiais, marcadamente no século XVIII, quando a polícia ainda não era institucionalizada.

Regional, pois é relevante reconhecer as diversas diferenças históricas das características que compõem os estados brasileiros. Logo, é fundamental distinguir os contextos do desenvolvimento do policiamento em diferentes cidades. As variações históricas nacionais entre a sustentação do poder regional ou do poder oriundo da centralização trouxeram uma alteração nas associações policiais, assim

“momentos de maior centralização tenderam à uniformização dos aparatos policiais, enquanto momentos de descentralização permitiram maior autonomia na constituição destes organismos”. (BRETAS; ROSEMBERG, 2013, p.166).

Verifica-se, portanto, que não houve uma uniformização de como a história da polícia se deu; cada região do país apresentou um desenvolvimento de acordo com as suas especificidades.

Nesse aspecto, Ribeiro (2011, p. 01) diz que:

Nos primeiros anos do Brasil Império não se pode fazer uma referência a uma polícia militar profissionalizada, na verdade o que encontramos sobre a realidade dessas polícias é que eram frágeis, incapacitadas, pouco articuladas e disciplinadas, mas que servia para as necessidades daquela época. Só com passar dos anos e com a consolidação do Império, que veremos a polícia recebendo funções mais específicas e uma organização urbana e todas as atribuições jurídicas necessárias para o funcionamento de uma polícia militar.

Dessa forma, só houve uma expressão mais acentuada em relação à estruturação da polícia no início dos anos 1930 e se torna mais significativa na década de 1960.

Muniz (2001) relata o ponto mais marcante da solidificação da Polícia Militar no Brasil, que aconteceu com a renúncia do Dom Pedro I e a abertura do período regencial. Nesse período, o então ministro da justiça e padre Diogo Antônio Feijó, ordena, em 1831, o rompimento com os organizativos policiais e instaura a criação de uma unificação do corpo a Guarda Municipal, nomeado de Corpo de Guardas Municipais Permanentes, que objetivava o exercício de todas as funções das polícias, assim como o trabalho de fiscalização e arrecadação de impostos.

Porém, somente as Guardas Municipais não conseguiam suprir as demandas, oportunizando assim a criação de um outro grupo organizativo que eram a Guarda Nacional, também no ano 1831.

Sodré (1979 apud RIBEIRO 2011, p 02) afirma que a Guarda Nacional foi conceituada da seguinte forma:

a guarda Nacional era, segundo a lei que a criou, uma organização permanente, consistindo o seu serviço ordinário, dentro e fora dos municípios, em destacamentos à disposição dos juizes de paz, criminaes, presidentes de províncias e ministro da Justiça.

Portanto, essa nova polícia que ganha uma nova roupagem no Brasil a partir

do Império, já pressupunha uma criação de um corpo organizacional mais estruturado, a definição de escopos diretivos como a criação da hierarquização, da ordem dos seus componentes, assim como torná-las mais estável integralizando as atividades e salários.

Com a proclamação da República ocorrida em 15 de novembro de 1889, e a descentralização do Império, há uma aproximação dos estados a essa nova República, propiciando mais abertura em relação à autonomia para os integrantes.

Com as alterações da constituição da República em 1891, os estados iniciaram a ser mais autônomos, ao passo que também foram fundadas as forças públicas que representariam as seguranças estaduais e estava à disposição para a defesa do Governo do Estado como força reguladora dos abusos da união, esse é um fator que marca a força pública estadual e se constitui enquanto militares tendo seus postos em quartéis. Esse processo fortaleceu a força estadual, passando a ter mais autonomia, evitando assim um controle absoluto da união.

Compreendendo que era fundamental as forças públicas recém-formadas, o governo investiu no desenvolvimento da polícia, na qual passa a obedecer uma hierarquia, disciplinada, com salários definidos dos cofres públicos, assim como a exclusividade da dedicação. Nesse período é marcado, então, com maior precisão, a função da polícia, que era a manutenção e ordem pública, bem como o suporte a justiça (RIBEIRO, 2011).

Ainda assim, foram necessárias novas ferramentas para o desenvolvimento social e para a segurança, sob influência do Direito, reformulando assim o novo código penal em 1898, enfatizando que o crime deveria recair sobre quem o comete e não no ato criminal em si, passando a dar mais relevância para as práticas cotidianas de violência na qual eram consideradas a embriaguez, prostituição e inclusive a capoeira (SOUZA; MORAES, 2011).

Na década de 30, houve o fim da organização da primeira república e Getúlio Vargas assume o estado objetivando a instauração de uma nova política visando o fortalecimento do Estado para que pudesse levar o Brasil para novos caminhos. A forma autoritária de Vargas foi mais estruturada em 1937 e era balizada pela intensa centralização do Estado. A coibição, inibição do governo Vargas tinha como base a polícia, política, e a legislação penal. Toda a autoridade dessas três bases, estava sob o comando do Presidente da República (COSTA, 2004).

Souza e Moraes (2011, p.08) afirmam que em 1967 a Constituição Federal,

no referente a segurança: “manteve as Polícias Militares como reserva e forças auxiliares do Exército. Entretanto, introduziu uma novidade: a fim de facilitar o controle do aparato policial, extinguiu as Guardas Civis e incorporou seus efetivos às PM’s.” E estes passaram a assumir as forças policiais exclusivas, reservadas a segurança ostensiva das cidades e sob o comando do Exército brasileiro.

De acordo com Carvalho (2003), em 1967 ocorreu um outro marco relevante na ratificação da Polícia Brasileira, foi a inauguração da Inspeção-Geral das Polícias Militares do Ministério do Exército (IGPM), sob o Decreto-lei nº 317, de 13 de março de 1967, e Decreto-lei nº 667, de 2 de junho de 1969 – que visava o gerenciamento das Polícias Militares no Estado. Era função do IGPM formular normas reguladoras da polícia, além de instituir as políticas internas de promoção, treinamentos, armamentos, sob formas de manuais, regras, o que influencia no desenvolvimento e no perfil das Polícias Militares.

Com a Constituição Federal de 1988, várias alterações foram realizadas, e na segurança pública também, tais mudanças vieram arraigadas de inovações relevantes levando-se em consideração os parâmetros anteriores. O modelo anterior, mais tradicional se baseava em um formato de polícia mais repressiva em resposta à violência, a ação da polícia só deve ocorrer após a concretização do fato e em casos que eram compreendidos como grave (SOUZA; MORAES, 2011).

Após a promulgação da Constituição Federal, a prática da polícia passou a ter um novo paradigma, novas conceituações de como lidar com a violência, a polícia então, passa a assumir uma posição mais preventiva, mais dinâmica para respostas à problemática de crimes, passando assim a assumir a responsabilidade pela preservação do patrimônio, da ordem pública, visando uma sociedade mais justa e democrática, portanto a polícia militar passa a ter uma segurança preventiva também (CARVALHO, 2003).

A Segurança Pública objetiva o acesso das pessoas à cidadania para a garantia e respeito às para que gozem de seus direitos. O processo de evolução da Polícia Militar foi fundamental para o desenvolvimento de segurança pública mais assertiva e envolvida com o desenvolvimento social e democrático.

4.1.2 Estruturação e Descrição da corporação da Polícia Militar no Estado de Sergipe

No Brasil, a Polícia Militar (PM) tem como função a preservação do ordenamento social e público, ou seja, está disposta de forma a atender à população de forma ostensiva, conforme versa Valla (2010, p.01): “no Brasil, as Polícias Militares estaduais são forças de segurança pública que têm por função a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública, com exclusividade no policiamento ostensivo, no âmbito dos estados e do Distrito Federal”.

A estrutura organizacional na Polícia Militar se configura mediante uma estrutura funcional, “ cujos órgãos são dispostos em linha e o comandante-geral, os comandos intermediários e as unidades operacionais dispõem de um *staff* (Estado-Maior)”, que tem na sua composição oficiais que auxiliam comandantes nos seus respectivos escalões (VALLA 2010, p.01).

Além da estruturação por funções, de onde deriva a Teoria de Sistemas Aplicada na Gestão das Polícias Militares nomenclatura funcional, abriga variações como a estruturação com base territorial (região ou área), processo, clientela, entre outras, buscando-se incrementar as vantagens desses dois tipos de organização e reduzir as suas desvantagens mediante uma estrutura mista. É o tipo de organização mais utilizado atualmente, propiciando um tipo organizacional mais completo e adequado às corporações militares (VALLA, 2010, p. 01).

A abordagem sistêmica tem como objetivo a integração de elementos fundamentais de uma realidade, permitindo uma compreensão macro e global, e possibilitando uma identidade. A teoria dos sistemas surgiu por meio dos estudos do biólogo Ludwig Von Bertalanffy que visava compreender premissas unificadoras nas partículas nas ciências. Assim, a teoria dos sistemas observa as reformulações dos fenômenos dentro de uma perspectiva global, permitindo um movimento dialético entre áreas e partes que por vezes não possuem relação proximal de conceituação. A definição de uma funcionalidade só se dará por meio de um sistema integrado que permite a articulação de comportamentos, teorias e etc....Esse caráter holístico permite essa articulação em diversas áreas como as organizações, sociedades ou teorias (CHIAVENATO, 1999).

A Polícia Militar tem como superior o estado, do ponto de vista administrativo, e é associada às Secretarias de Estado da Segurança Pública, com a finalidade da manutenção da ordem, de sistematização e é complementar ao Exército Nacional e de todo, incorporam a defesa nacional (VALLA, 2010). Sobre o papel do Ministério do Exército é preconizado no art. 1º do Decreto-Lei n 667, de 2 de julho de 1969 os

órgãos que estão sob o seu comando de forma sucessiva: a) Estado-Maior do Exército em todo o território nacional; b) Exércitos e Comandos Militares de Áreas nas respectivas jurisdições; c) Regiões Militares nos territórios regionais” (BRASIL, 1969).

Acerca da estrutura organizacional, trata-se pela forma como uma organização está disposta em relação ao seu fluxo de gestão de processo, atividades, recursos e áreas da empresa de maneira ao cumprimento do objetivo e são representados organogramas.

A Estrutura Organizacional é a forma pela qual a autoridade é exercida, as funções, atividades e processos decompostos e representados no organograma da organização. Nas Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares isso se efetiva mediante o tipo de estrutura funcional, cujos órgãos são dispostos em linha e o comandante-geral, os comandos intermediários e as unidades operacionais dispõem de um staff (Estado-Maior), composto de um grupo qualificado de oficiais que assistem aos comandantes dos respectivos escalões de comando. A estrutura funcional é a base de todas as demais estruturas (VALLA, 2010, p. 01).

A respeito da Polícia Militar de Sergipe (2018) o estado conta com a seguinte estrutura:

- Comando Geral, Estado Maior;
- Onze Batalhões distribuídos em todo o Estado, sendo três na Grande Aracaju (1º, 5º e 8º BPMs) e os demais no interior (2º, 3º, 4º, 6º, 7º, 9º, 10º e 11º BPMs);
- Cinco Companhias Independes de Polícia Militar;
- Batalhão Especial de Segurança Patrimonial (BESP);
- Comando de Operações Especiais (COE);
- Batalhão de Policiamento de Guardas (BPGd);
- Batalhão de Polícia de Choque (BPChq);
- Batalhão de Polícia de Radiopatrulha (BPRp);
- Batalhão de Polícia Rodoviária Estadual (BPRv);
- Batalhão de Policiamento Turístico (BPTur);
- Hospital da Polícia Militar;
- Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças;
- Esquadrão de Polícia Montada;
- Companhia de Polícia de Trânsito;

- Companhia de Polícia Fazendária;
- Companhia Independente de Operações Policiais em Área de Caatinga, Companhia Independente de Policiamento com Cães, Pelotão de Polícia Ambiental, Grupamento Especial Tático de Motos, Grupamento de Ações Táticas do Interior.

4.1.2.1 História da Polícia Militar em Sergipe

O surgimento das Polícias Militares pode se fundir com a trajetória das Forças Armadas do Brasil. Anteriormente, os componentes da segunda e terceira linhas das Forças Armadas eram destinados à segurança, ordem nas primeiras populações do país, tendo em vista que não havia setor especializado na área da segurança. Conforme os dados da Polícia Militar do Estado de Sergipe (2018), o desenvolvimento histórico da PM em Sergipe atravessou por seguintes fatos importantes:

- Até 1834, Sergipe dispunha de uma Guarda Municipal Permanente da Província, que no ano seguinte foi alterada pela Força Policial da Província, este título marca a trajetória da Polícia Militar de Sergipe na atualidade;
- Na legislação que regia a Força Policial de Sergipe é assegurado o primeiro efetivo do corpo policial, o quadro era composto por 201 integrantes que formavam os oficiais e praças e oito soldados montados. Esse marcava a configuração inicial da Polícia atualmente. Em 1958, com a criação do estado-maior, a Polícia Militar se estruturava e abrangia todo Sergipe;
- Em 1914, o decreto 585 determina a formação de um Pelotão de Artífices, que tinha por objetivo a atividades laborais de construção civil, conservação da administração estadual. Só eram recrutadas pessoas que exerciam as atividades de maquinista, eletricitista, carpinteiro, pedreiro, pintor, dentre outros. Entretanto, quando havia necessidade os comandantes e as praças do Pelotão de Artífices também realizavam as atividades de policiamento;

- Em 1916, foi criada a 4ª Companhia da Força Pública para atividades exclusivas de fisco, prestando apoio aos agentes na arrecadação de impostos. Atualmente, a Companhia Fazendária, que faz parte do corpo de Batalhão de Guardas da Polícia Militar de Sergipe que é responsável por essa atividade;
- No governo de Manuel Prisciliano de Oliveira Valadão (1914-1918), foi criado o decreto nº 658 em 26 de dezembro de 1917, que expressava a Força Pública do Estado de Sergipe como auxiliar do Exército de 1ª linha. Em 1920 o setor passa por uma reestruturação, a Força passa ter o batalhão Policial e um segmento de Bombeiros;
- Com o avanço da comunicação, em 1930, a Polícia Militar também passou contar com a radiotelegrafia que auxiliava no combate à criminalidade no interior do estado a criar a seção de transmissões;
- Nessa mesma época também foi criada a Companhia de Guardas, que por meio de Decreto-Lei nº26, de 31 de dezembro de 1937 assegurou a constituição de três pelotões. A fixação do efetivo da Polícia Militar e deu no ano 1937, em 33 oficiais e 823 praças, nessa mesma Lei foi assegurada o Batalhão de Infantaria do Interior, e que teve como comandante Major Hermeto Rodrigues Feitosa;
- Com a Lei nº 1.360, de 22 de dezembro de 1965, ficou estabelecido o efetivo na qual contava com 1.427 policiais militares, bem como um “organograma básico uma Diretoria Geral de Ensino, um Estado Maior Especial, a Casa Militar do Governador, um Quadro Auxiliar de Administração e uma Companhia de Policiamento e Radiopatrulha”;
- Já em 1995, originou-se a Companhia de Polícia Feminina, tendo sido inativada em 1998 e seu corpo foi redistribuído para outras unidades;

Verifica-se, portanto que tais fatos foram relevantes para a compreensão

da estrutura da polícia atualmente. Acerca da atuação da **Polícia Militar de Sergipe em conflitos nacionais e internacionais verifica-se as seguintes operações: na Guerra do Paraguai (1867); na Campanha de Canudos (1897); no combate ao Cangaço (1925-1938); na II Guerra Mundial – No grande conflito mundial (1940 – 1945); na operação de paz da ONU em Moçambique (1994); na operação de paz da ONU no Timor Leste (2004) (POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE SERGIPE, 2018).**

Atualmente, a Polícia Militar conta uma estrutura bem mais consolidada, consequência de todo histórico que corroboraram para que chegassem a estrutura atual.

4.1.2.2 Legislação

Legislação é entendida como um conjunto de leis que regulariza atos e fatos, decisões econômicas, políticas, sociais que visa a organização social e que possui valor jurídico que balizam comportamentos, ações e atitudes que são aceitáveis ou indeferíveis. Assim, a Polícia Militar dispõe de todo um arcabouço jurídico que dita e direciona limites de atuação, bem como rege ações qualificadas tanto na corporação quanto na sociedade. A Polícia Militar responde às legislações a nível internacional, nacional e estadual. Entretanto, de forma mais imediata, o Art. 5º da Lei 2066 de 23 de dezembro de 1976 assegura que servidores militares estaduais são regidos por lei própria.

Num patamar Internacional, a legislação que rege é a Declaração Universal dos Direitos Humanos e que objetiva todas as organizações, indivíduos, membros da sociedade que atuem sempre no sentido da promoção da liberdade e dos direitos. Assim, a declaração universal dos direitos humanos afirma que os direitos humanos é “o ideal comum a ser atingido por todos os povos e todas as nações, com o objetivo de que cada indivíduo e cada órgão da sociedade, tendo sempre em mente esta Declaração, se esforce, através do ensino e da educação” (ONU, p. 04).

Em nível **Federal, a Polícia Militar do Estado Sergipe (2018, n.p) elenca as seguintes, legislações, estatutos, códigos, regulamentos e súmulas:**

- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
- Código Penal Brasileiro (Decreto-lei nº 2.848/1940)

- Código de Processo Penal (Decreto-lei nº 3.689/1941)
- Código Penal Militar (Decreto-lei nº 1.001/1969)
- Estatuto dos Militares (Lei nº 6.880/1980)
- Lei sobre os Juizados Especiais Cíveis e Criminais (Lei nº 9.099/1995)
- Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006)
- Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741/2003)
- Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/1990)
- Estatuto do Desarmamento (Lei nº 10.826/2003)
- Código de Trânsito Brasileiro (Lei nº 9.503/1997)
- Lei de Crimes Hediondos (Lei nº 8.072/1990)
- Lei de Drogas (Lei nº 11.343/2011)
- Lei de Abuso de Autoridade (Lei nº 4.898/1965)
- Código Eleitoral (Lei nº 4.737/1965)
- Regulamento Disciplinar do Exército (Decreto nº 4.346/2002)
- Súmulas Vinculantes do Supremo Tribunal Federal (STF)
- Crimes resultantes de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional (Lei nº 7.716/1989)
- Lei de Acesso à Informação (Lei nº 12.527/2011)

As leis que regem a Polícia Militar a nível estadual: constituição do Estado de Sergipe, na qual dita todo o ordenamento civil no que tange a asseguaração das leis que coordenam os atos dos agentes, e prega que as autoridades policiais devem garantir as manifestações sociais de maneira pacífica. A lei também faz uma abordagem sobre critérios na sua atividade laboral como critérios de idade, transferências, promoções, atribuições de funções, julgamentos, processos administrativos, proventos, direitos e deveres, proibição de serviço acumulativo, remuneração e benefícios.

Também é regida pela Lei 2066 de 23 de dezembro de 1976, na qual versa sobre o estatuto dos policiais militares do estado de Sergipe. O estatuto dispõe de prerrogativas, obrigações, direitos e deveres, bem como afirma que a Polícia Militar de Sergipe responde ao Governado do Estado, na qual exerce a função de auxiliar a reserva do exército e responsável pela estabilização da ordem pública. Os componentes da Polícia Militar do Estado de Sergipe são qualificados de Policiais

Militares por força de Lei.

4.1.2.3 Serviços

A polícia tem como missão a garantia da segurança, a proteção dos cidadãos, primando pelo zelo, pela preservação do bem público e privado, bem como a manutenção da segurança e da restauração da ordem pública. A força policial é uma instituição governamental relevante que age dentro dos princípios éticos para cumprimento dos seus serviços.

A polícia ostensiva apareceu pela primeira vez, na constituição de 1988 e dita que é uma atividade exclusiva da Polícia Militar, e tem como característica a fácil identificação pela polícia por meios de fardamentos, e todos aparatos que compõem a polícia (TEZA, 2011). Então, a Polícia Militar fica incumbida, por meio dos seus órgãos próprios, pelo policiamento ostensivo, que ocorre de forma intencional, e que atua na prevenção visando a garantia da segurança pública, por meio da repressão de forma imediata às situações, pessoas que infrinjam as leis, crimes. Andrade e Filho (2014, p. 230) corroboram que “o policiamento ostensivo está compreendido na fase de fiscalização de polícia e por isso, a expressão polícia ostensiva, amplia a atuação das Polícias Militares quando no exercício do poder de polícia.”

Ainda previsto no parágrafo primeiro da Emenda Constitucional Nº 13/96 de 12 de dezembro de 1996, o policiamento ostensivo de trânsito, na qual corresponde asseguração da “integridade física das pessoas, a preservação do patrimônio público, da propriedade privada e a ordem nas vias” de forma que garanta o fluxo do trânsito de maneira adequada, para que não seja a ordem pública não seja quebrada (BRASIL, 1996).

O parágrafo III, além disso, a polícia também tem o papel de garantia de “poder de polícia dos órgãos públicos”, mais precisamente nos assuntos referentes a ocupação de solo, proteção ambiental, fazendária, ou seja, áreas que fazem parte da segurança pública, a atuação ocorre de maneira preventiva como, a maneira de remoção e em casos que precise de força. Assim como atuação de maneira repressiva em caso de desordem pública (BRASIL, 1996).

Destarte, a PM é exerce a força de poder de um estado, é uma instituição que atividade de base constitucional, ou seja, é regida por legislações com o intuito

de preservação da ordem pública, visando o equilíbrio, assim como sua atuação estendida ao trânsito.

4.1.2.4 Formas de Seleção e Desenvolvimento

De acordo com Chiavenato (1999), a Seleção de Pessoal é conceituada como a escolha o candidato mais adequado para a posição correta e processo de seleção deve dispor de uma gama de possibilidades de candidatos em potencial, pois trata-se de um processo comparativo em que há um descritivo de cargo, perfil e as características dos candidatos, essa análise resultará da escolha do candidato.

O recrutamento corresponde ao processo pelo qual a organização atrai candidatos no mercado de recursos humanos para abastecer seu processo seletivo. Na verdade, o recrutamento funciona como um processo de comunicação: a organização divulga e oferece oportunidades de trabalho ao mercado de recursos humanos. O recrutamento - tal como ocorre com o processo de comunicação - é um processo de duas mãos: ele comunica e divulga oportunidades de emprego, ao mesmo tempo em que atrai os candidatos para o processo seletivo. Se o recrutamento apenas comunica e divulga, ele não atinge seus objetivos básicos. O fundamental é que atraia e traga candidatos para serem selecionados (CHIAVENATO, 1999, p. 91).

Então, o recrutamento corresponde a uma série de procedimentos técnicos na qual visa a atração de candidatos que apresentem aderência ao cargo dentro da organização, trata-se também de como a empresa dispõe de informações e comunica ao mercado oportunidades de posições, vagas que devem ser preenchidas (CHIAVENATO, 1999).

O departamento de recursos humanos elabora o perfil da vaga e faz a divulgação nos canais onde possa existir candidatos potenciais e aderentes à vaga. No caso de seletivo da PM, o art. 10 da Lei nº 2.066 de 23 de dezembro de 1976, parágrafo 2º, versa que a investidura se dá mediante concurso público ou um ato normativo específico.

A polícia militar trata-se de uma função do cargo público, e para tal a Constituição Federal no art. 37 assegura que a o ingresso no cargo público, depende da aprovação em concursos públicos, conforme a natureza e complexidade do posto (BRASIL, 1988).

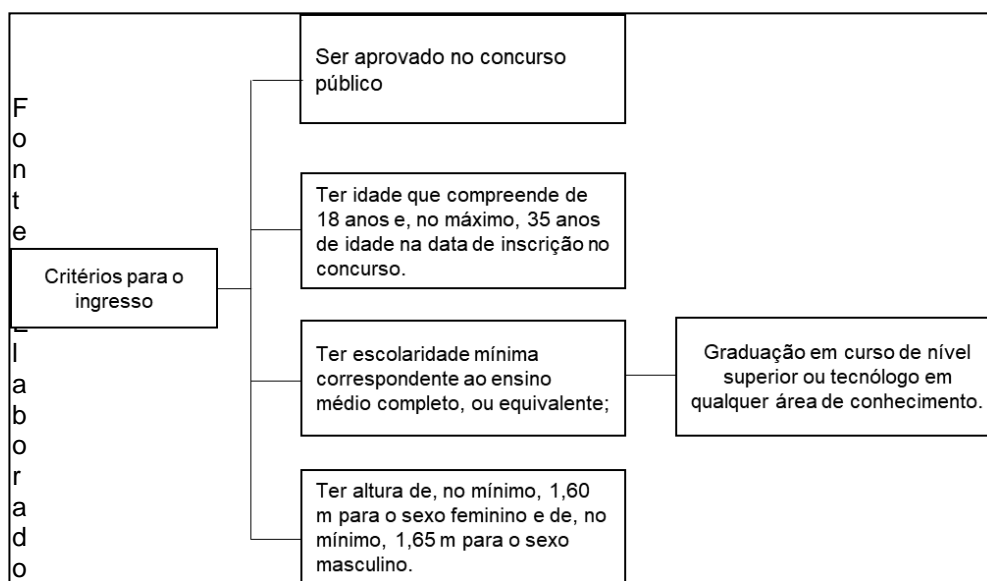
Para a investidura na Polícia Militar, é necessário ser aprovado no concurso público. Conforme o art. 10, o ingresso na PM, se dá exclusivamente por meios

concursos públicos por meio de provas ou de provas e títulos, de acordo com a exigência do posto, a legislação assegura o ingresso a todos os brasileiros, independente de raça ou crença, conforme a legislação (BRASIL, 1976).

Alguns requisitos mínimos são necessários e estão assegurados no art. 10 do capítulo I que versa sobre a investidura na Polícia Militar e que está regida sob a Lei nº 2.066 de 23 de dezembro de 1976, que rege sobre o Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Sergipe, conforme segue:

I – ter, no mínimo, 18 (dezoito) anos e, no máximo, 30 (trinta) anos de idade na data de inscrição no concurso; II – ter escolaridade mínima correspondente ao ensino médio completo, ou equivalente, obtida em instituição devidamente reconhecida, que poderá ser comprovada até a data de matrícula no respectivo curso inicial de formação de Oficiais ou de Praças; III - ter altura de, no mínimo, 1,60 m (um metro e sessenta centímetros) para o sexo feminino e de, no mínimo, 1,65 m (um metro e sessenta e cinco centímetros) para o sexo masculino (BRASIL, 1976).

Figura 3: Fluxograma para investidura Para o Soldados da Polícia Militar



pele próprio autor (2018)

No quadro de oficiais, a lei exige que o candidato tenha o curso superior, reconhecido pelo Ministério da Educação, o candidato não pode ter mais de 35 anos, quando no ato da inscrição do concurso. No parágrafo 4º do art. 10 prevê que o candidato deve ser considerado aprovado também nos exames médicos, na investigação social, avaliação psicológica e aptidão física (BRASIL, 1976).

Conforme o parágrafo 5º, para o ingresso nos postos de Quadro de Oficiais Policiais Militares (QOPM), é solicitado o Curso de Formação de Oficiais Policiais

Militares (CFOPM), em instituição de ensino que seja reconhecido ao equivalente a graduação de nível superior e é realizado para tão somente a feito de ingresso.

O art. 11º faz uma abordagem sobre a matrícula nas instituições de ensino da polícia militar para a formação de oficiais e graduados, para além dos critérios relacionados à nacionalidade, idade, aptidão mental, e outras expostas no parágrafo 4º do art. 10, é necessário que o aspirante não tenha se envolvido em atividades ameaçadoras à Segurança Nacional (BRASIL, 1976).

4.1.2.5 Promoção

A promoção é o plano de carreira se faz relevante para o bom desempenho dos profissionais dentro de uma organização, isso faz com que outros fatores sejam fortalecidos, como engajamento, motivação, senso de propriedade. A polícia Militar de Sergipe, enquanto uma instituição também dispõe de plano de carreira, prevista em Lei. Nesse sentido, conforme o parágrafo 2º da Lei o art. 57º Lei nº 2.066 de 23 de dezembro de 1976 conceitua a promoção como um ato administrativo e tem como finalidade básica a seleção dos policiais militares para o exercício de funções pertinentes ao grau hierárquico superior. (BRASIL, 1976).

O Art. 57º Lei nº 2.066 de 23 de dezembro de 1976 versa sobre a ascensão na hierarquia policial militar e que é realizada de forma paulatina, gradual e conforme a legislação e normas que regem o encarreiramento na polícia militar, de maneira a assegurar um fluxo que permita a correta adequação e equilíbrio, conforme as preconizações dos dispositivos.

§ 1º. O planejamento da carreira dos oficiais e das praças, obedecidas as disposições da legislação e regulamentação a que se refere este artigo, é atribuição do Comando Geral da Polícia Militar. § 2º. A promoção é um ato administrativo e tem como finalidade básica a seleção dos policiais militares para o exercício de funções pertinentes ao grau hierárquico superior (BRASIL, 1976).

Já o art. 58 prevê que as promoções são realizadas conforme os atendimentos aos requisitos de antiguidade, merecimento, bravura e "*post-mortem*".

§ 1º. Em casos extraordinários, poderá haver promoção em ressarcimento de preterição. § 2º. A promoção de policial militar feita em ressarcimento de preterição será efetuada segundo os princípios de antiguidade ou merecimento, recebendo ele o número que lhe competir na escala hierárquica, como se houvesse sido promovido na época devida pelo

princípio em que ora é feita sua promoção (BRASIL, 1976).

O art. 59. aborda sobre os casos na qual não pode haver promoção policial que são nas situações de transferência para a reserva remunerada ou por ocasião de sua reforma. Portanto, percebe-se que a Polícia tem um plano de carreira que está sob a observância da lei, ou seja, obedece a critérios claros.

4.1.2.6 Hierarquia

A hierarquia é conceituada como o ordenamento das relações, na qual é estabelecida pelos meios e fins. Os fins são considerados os objetivos que são fixados pelas organizações, já os meios dizem respeito a tomada de decisões que são determinadas por diferentes líderes, mas que são balizadas por regras superiores (GLAUCO, SCHULTZ, 2016).

Nos estudos acerca das organizações formais, segundo Blau e Scott (1970), afirmam que somente é possível entender o funcionamento de uma organização formal quando se investiga a hierarquia formal de autoridade e as regras oficiais.

O art. 12 da Polícia Militar tem o entendimento que a disciplina e a hierarquia são base de base institucional e, portanto, quanto maior o cargo, de forma proporcional maior a responsabilidade, a hierarquização da Polícia Militar obedece a níveis de autoridade dentro da estrutura da Polícia Militar.

O parágrafo 2º, a ordenação, é de acordo com o cargo que é ocupado. Deve-se sempre o respeito e deferência a hierarquia e autoridade. Faz-se necessário a observância das normas que regem o respeito e acatamento das leis, normas regras que fundamentam o organismo policial militar, fomentando o equilíbrio nas relações e possibilitando o correto funcionamento da polícia militar.

O parágrafo 3º aborda sobre o respeito a disciplina como reguladora das boas relações entre os policiais. O art. 13. Círculos hierárquicos são campos de convivência entre os policiais militares que estão no mesmo nível hierárquico e têm como objetivo o desenvolvimento do das relações interpessoais.

Quadro 2: Hierarquização na Polícia Militar de Sergipe

CÍRCULO DE OFICIAIS	Círculo de Oficiais Superiores	POSTOS	Coronel PM
	Círculo de Oficiais Intermediários		Tenente-Coronel PM
	Círculo de Oficiais Subalternos		Major PM
			Capitão
			1º Tenente PM
			2º Tenente
CÍRCULO DE PRAÇAS	Círculo de Subtenentes e Sargentos		Subtenente PM
	Círculo de Cabos e Soldados		1º Sargento PM
			2º Sargento PM
			3º Sargento PM
PRAÇAS ESPECIAIS	Freqüentam o Círculo de Oficiais Subalternos	GRADUAÇÕES	Cabo PM
	Excepcionalmente ou em reuniões sociais têm acesso aos círculos de Oficiais Subalternos		Soldado PM 1ª Classe
	Excepcionalmente ou em reuniões sociais têm acesso aos círculos de Subtenentes e Sargentos		Soldado PM Engajado
	Freqüentam o círculo de Cabos e Soldados		Soldado PM Não Engajado
			Aspirante-a-Oficial PM
			Aluno-Oficial PM
			Alunos do Curso de Formação de Sargentos PM
			Alunos dos Cursos de Formação de Cabos e Soldados

Fonte: art. 14 do Estatuto dos Policiais Militares

4.2 ANALISE DOS PARTICIPANTES

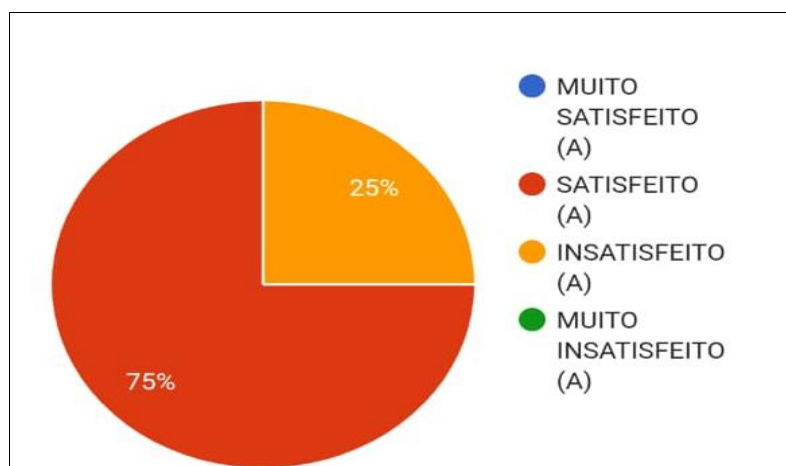
A pesquisa teve um rol amostral de 16 entrevistados, e os mesmos tem idade de 23 a 35 anos de idade, e 62,5% dos participantes são solteiros, 31 % casados e os demais separados e outros. Nessa seção faz-se análises à luz das respostas emitidas pelos policiais militares dentro das categorias analíticas, assim como comparando resultados para melhor compreensão da Qualidade de Vida dos Policiais Militares.

4.2.1 Características da QVT na Polícia Militar de Sergipe

Como se pode observar, no gráfico 01, há um predomínio de respostas positivas, quando questionados acerca da satisfação com o trabalho. Esse indicador é positivo, uma vez que a literatura vem apontando a relevância da satisfação para que os profissionais sejam produtivos.

Cerca de 75% dos participantes relataram estarem satisfeitos com o seu trabalho, porém 25% relataram estarem insatisfeitos, é importante para esse caso, apesar de ser um indicador menor, uma atenção, pois a longo prazo isso pode gerar um efeito potencialmente negativo em relação ao ambiente de trabalho, uma vez que produtividade está associada a satisfação com a atividade laboral.

Gráfico 1: Satisfação com o trabalho



Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Nesse aspecto, Chiavenato (1999), afirma que só é possível alcançar êxito no ambiente de trabalho, no que diz respeito a qualidade e produtividade, se as organizações estiverem comprometidas com as pessoas e que elas estejam, engajadas, motivadas com o trabalho que realizam. Portanto, a satisfação é vista como um indicador de qualidade de vida no trabalho.

A qualidade de vida no trabalho envolve uma constelação de fatores como: a satisfação com o trabalho executado, possibilidades de futuro na organização, reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário percebido, benefícios auferidos, relacionamento humano dentro do grupo e da organização, ambiente psicológico e físico de trabalho, liberdade de decidir, possibilidades de participar (CHIAVENATO, 1999.p. 391).

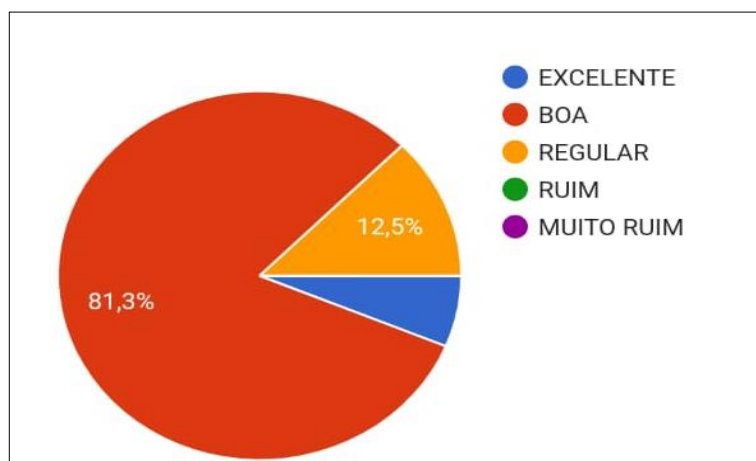
Percebe-se então que é notório que para sustentar a qualidade de vida, é

necessário um conjunto de variáveis em harmonia, devido a sua complexidade.

Quando questionados acerca da saúde mental, conforme o gráfico 2, cerca de 81,3% afirmaram que se sentem bem, 12% regular e os demais excelente.

Sabe-se que, o ambiente de periculosidade que os policiais enfrentam é uma questão que tende a desafiar constantemente a saúde mental, tendo em vista que os mesmos estão em risco iminente de perder a própria vida, e isso consiste no risco próprio da atividade, essa exposição demasiada nos contextos de violência demanda que o profissional, de fato esteja em condições mentais para o exercício da sua profissão, o que corroborado nos resultados.

Gráfico 2: condição de saúde mental

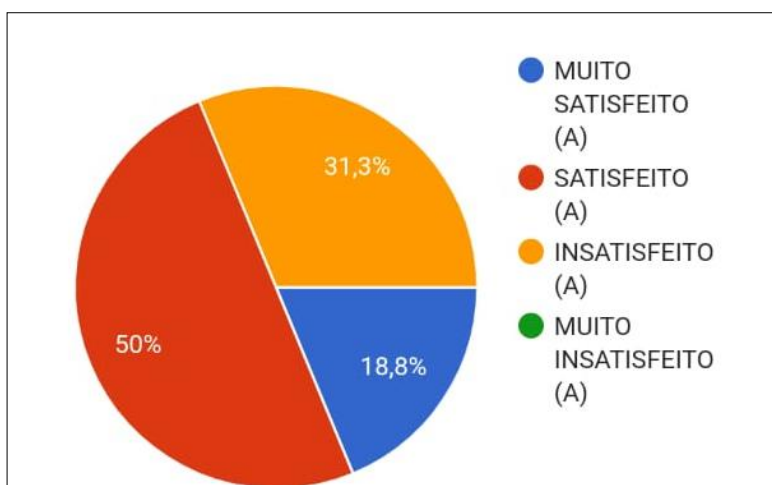


Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Quando questionados acerca do orgulho que sentem em trabalho realizado na corporação, cerca de 50% responderam que estão satisfeitos, 31,3% consideram-se insatisfeitos. Esses dados demonstram coerência com os resultados anteriores.

No tangente ao orgulho, satisfação e bem-estar emocional estão em consonância, entretanto, é sempre relevante compreender que há um percentual menor sinalizando um mal-estar. Faz-se importante salientar que estes profissionais estão na corporação desde 2014, é relativamente recente, portanto, é importante compreender quais fenômenos e como estão afetando o bem-estar desses policiais.

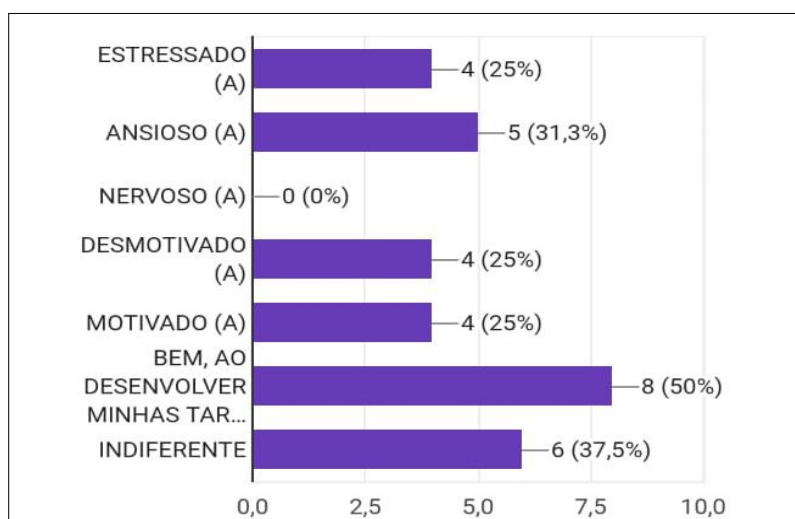
Gráfico 3: orgulho em relação ao trabalho desenvolvido na corporação



Fonte: dados da pesquisa (2018)

Referente ao gráfico 03, sobre os sentimentos em relação ao trabalho, 50% dos policiais militares responderam que estão satisfeitos com o ambiente de trabalho, entretanto, verifica-se que as respostas associadas aos 31,3% estão relacionadas aos aspectos estressores oriundo do ambiente laboral e apenas 18,8% responderam que se consideram satisfeitos.

Gráfico 4: sentimentos em relação ao trabalho



Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Quando questionados acerca dos sentimentos em relação ao trabalho, o gráfico 04 aponta que 50% dos participantes responderam que se consideram bem ao desenvolver as tarefas, em seguida 37,5% se consideram indiferente e em seguida 31,1% assinalaram ansiedade e 25% sentem-se desmotivado, estressado.

A ansiedade é um fenômeno natural do organismo como forma de reação a determinada situação, o estresse demasiado pode interferir na qualidade de vida dos policiais militares, é importante ressaltar que seria até inviável que todos respondessem bem-estar frente ao trabalho que em si, é estressante, mas vale verificar que a cronicidade do estresse merece atenção, pois com o tempo isso pode afetar o organismo como um todo.

Como Glauco e Schultz (2016, p. 125) lembra, a ansiedade está relacionada a “agitação ou excitação da mente –, oriundos do ambiente de trabalho, e são desencadeados por raiva, medo, angústia, estresse, preocupação, culpa e/ou aborrecimentos” e ainda resalta que causa mal-estar e por consequência, traz problemas de saúde mental no trabalhador, se consolidando na forma de transtornos mentais.

Os dados também apontam um percentual significativo sobre o estresse, esta é uma resposta do organismo visando a adaptação em determinadas situações, mas a exposição em contextos estressantes e o sentimento que a pessoa tem em relação a isso pode acarretar em uma série de problemas emocionais e afetando a saúde mental do policial militar.

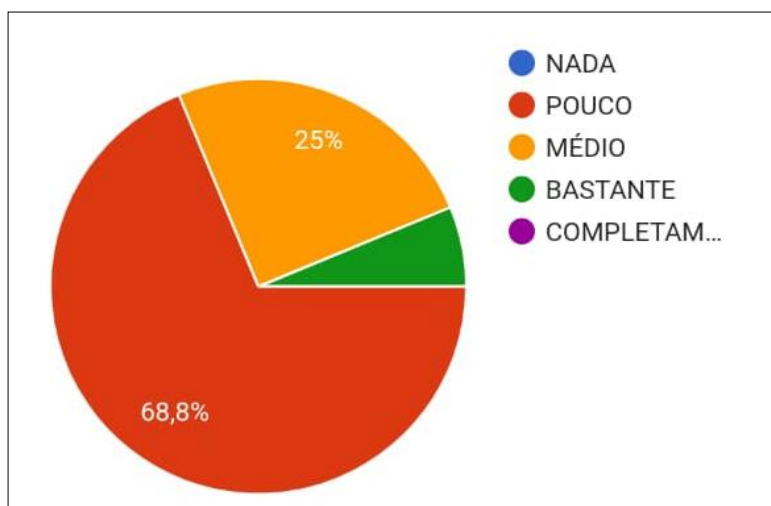
Portanto, é necessário um olhar acerca dessas problemáticas, nesse sentido Newstrom, (2011, p. 35) afirma que: “[...]o trabalho não deve possuir condições excessivamente negativas. Ele não deve colocar os trabalhadores sob estresse indevidamente [...]. Ou seja, o trabalho deve contribuir para o avanço social como um todo”.

Assim, diante de uma adversidade, a pessoa em um alto nível de estresse pode demonstrar sentimentos de impotência, e até mesmo paralisar, sem saber como reagir em situações mais adversas no ambiente de trabalho. Isso pode ser um fator que atrapalha na tomada de decisão, é necessário atentar a esses indicadores, apesar de apenas 25% relataram estresse.

É bem provável que profissionais ansiosos e estressados se considerem desmotivados. A motivação é considerada como uma força propulsora para a ação, o profissional motivado tende a produzir mais, como corroboram Tamayo e Paschoal (2003, p. 35), que a motivação incita que o profissional apresente um investimento maior para o cumprimento das tarefas e apresentando um resultado positivo para si e para a organização, mas quando há um desequilíbrio nessas relações o profissional pode se desmotivar e faz com que o profissional produza

menos.

Gráfico 5: ouvidos em seus posicionamentos



Fonte: Dados da pesquisa (2018)

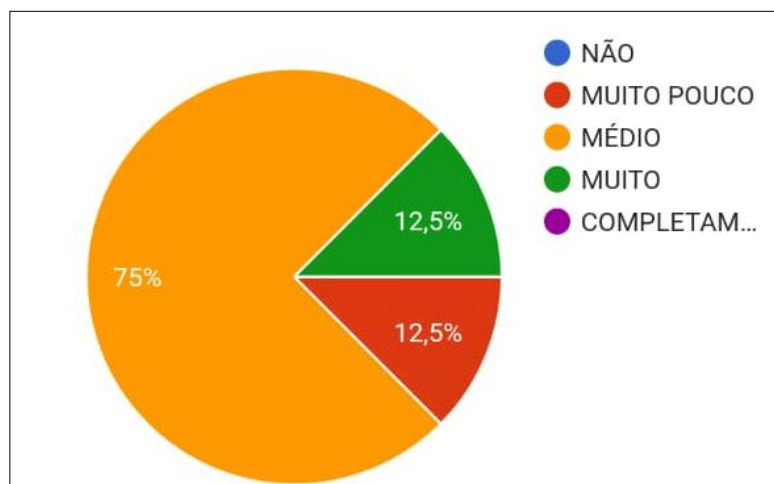
Quando questionados sobre seus sentimentos em relação a serem acolhidos em seus posicionamentos, 68,8% afirmaram que pouco se sentem ouvidos, 25% médio e os demais afirmaram que bastante, isso pode afetar diretamente a qualidade de vida no trabalho, dos policiais, uma vez é importante sempre haja uma integração na equipe. Por este motivo que Abreu et al. (2002) discorrem que é fundamental que se estabeleça bons relacionamentos interpessoais. E essa ausência, assim como de outras variáveis tende a afetar o exercício da profissão.

As pessoas são seres gregários, ou seja, precisam dos demais para se constituírem, Maslow já abordava em sua teoria a questão da necessidade básicas, e que precisamos da necessidades do desenvolvimento de laços com as pessoas, de se sentir integrado, acolhido e recebido em um grupo, e de se considerar respeitado.

Os dados do gráfico 05 corroboram com os dados do gráfico 06, 75% dos pesquisados afirmaram que se sentem medianos em relação aos sentimentos de respeito por outros colegas, e 12% consideram muito pouco e somente 12%

afirmaram que sentem muito respeitados.

Gráfico 6: sentimentos de respeito pelos colegas



Fonte: Dados da pesquisa (2018)

As relações interpessoais, envolvem uma série comportamentos que as pessoas apresentam como forma de interação, diálogo e isso proporciona aprendizagem e desenvolvimento, essa capacidade de respeito mútuo, reflete em uma clima organizacional mais favorável para as expressões profissionais de forma positiva. Tendo em vista que a natureza do trabalho policial é desgastante, e considerar que apoio grupal é essencial, significa prezar pela qualidade de vida no trabalho.

4.2.2 Percepções acerca da QVT

Quando questionados sobre a percepção acerca do conceito de qualidade de vida no trabalho, os entrevistados responderam de forma variada, entretanto, no geral percebe-se que os participantes atrelaram às respostas as boas condições de trabalho.

Limongi-França (2009, p.167) afirma que a partir do olhar de pessoas, a qualidade de vida pode ser compreendida como um sentimento de bem-estar, e que as necessidades básicas sejam atendidas no aspecto social, econômico e psicológico.

Ainda que haja diversos conceitos sobre a QVT, a autora supracitada atrela a

qualidade de vida a fatores de atendimento às necessidades básicas, e isso é posto na fala dos pesquisados quando relatam que é necessário proporcionar melhores condições de trabalho:

O trabalho tem que proporcionar os meios para sua correta execução e dar condições mínimas estruturais para os que o executam.

Um trabalho que o funcionário se sinta bem e seja bem reconhecido no seu ambiente laboral.

Poder trabalhar em boas condições.

Estar bem mentalmente, sicamente e psicologicamente apto a desempenhar suas funções.

Essencial para o indivíduo na manutenção de sua saúde física e psíquica.

Fazer o que gosto e ser valorizado.

Tranquilidade e satisfação para desempenhar o trabalho.

Nessa pressão o mais importante é a saúde mental.

Necessária para o desempenho do profissional.

Uma forma de alcançar excelência profissional.

Fazer o que gosto com as condições necessárias.

Ter um ambiente que proporcione condições de desempenhar e desenvolver no trabalho.

Estar bem no ambiente de trabalho e ter boa relação com os colegas.

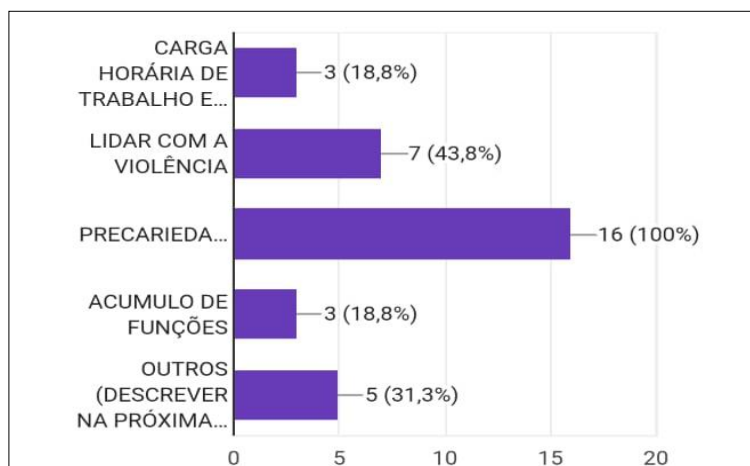
Como verifica-se nas respostas dos entrevistados, é comum atrelar qualidade de vida no trabalho com saúde mental, boas condições no ambiente de trabalho, aos relacionamentos socioprofissionais, ser valorizado e reconhecido.

Tais afirmativas estão em consonância com o que aborda Chiavenato (1999), na qual versa que a qualidade de vida no trabalho leva a um clima organizacional favorável, no tangente às relações sociais, às questões de saúde física e mental. Nota-se então que os participantes compreendem o conceito de QVT.

4.2.3 Condições do Trabalho

Para que o profissional exerça as suas atividades é necessário que ele tenha aparatos, ou seja, recursos para que possa desempenhar a sua função com mais qualidade, e isso se torna mais expressivo em atividades de periculosidade.

Gráfico 7: Dificuldades encontradas no ambiente de trabalho



Dados: fonte da pesquisa (2018)

Como demonstra o gráfico 07, cerca de 100% dos entrevistados, quando questionados sobre as maiores dificuldades encontradas no ambiente de trabalho, afirmaram que há precariedades nos equipamentos e isso também foi acentuado pelas falas de 31,3 % dos participantes:

A precariedade de equipamentos, a falta de treinamento, o racionamento de combustível que dificulta a execução do trabalho e a estrutura precária de alojamento.

Redução na carga horária e melhores condições de trabalho, como equipamentos mais modernos e novos.

Estrutura dos batalhões e companhias.
Melhoria nos equipamentos de uso policial e treinamento para tal.

Melhorias na estrutura das unidades, no treinamento e nos equipamentos”
“Condição da estrutura”.

Infere-se também assim como a precariedade em relação aos equipamentos, a questão de falta de treinamento, e essa fala foi muito recorrente, inclusive como sugestões. O treinamento na Polícia Militar é assegurado pelos Decreto-lei nº 317, de 13 de março de 1967, e Decreto-lei nº 667, de 2 de junho de 1969. A falha nesse requisito pode até afetar a promoção, ou seja o encarreiramento. E isso é um dos fatores motivacionais para o bom desempenho das funções.

É notório ao decorrer da teoria que o ambiente de trabalho, o clima organizacional influencia quantitativa e qualitativamente para que o profissional possa

desenvolver as suas atividades, o policial militar lida diretamente com situações estressantes, condições insalubres, deve lidar diretamente com armas, além de lidar com sua proteção, deve lidar com a segurança da sociedade.

Nesse sentido, 43,8% dos participantes, afirmaram que tem como dificuldade a violência, ou seja, lidar com a violência é um fator que causa desconforto, Maslow, (1943 apud MAXIMIANO, 2011), já afirmava de uma das necessidades básicas no ser humano, é exatamente de sentir seguro, segurança no sentido de se sentir estável, de estar protegido contra riscos de ameaça. Entretanto esse quesito é sempre posto em cheque, uma vez a função policial lida diretamente com isso, há de se ressaltar que isso poderia ser minimizado com treinamentos adequados.

Os entrevistados também apontaram a questão da carga horária e excesso de trabalho, Schreiber (2013 p. 684) afirma que “o ritmo da vida contemporâneo e a carga horária envolvida em atividades de trabalho muitas vezes maior do que o tempo desfrutado em casa – incita à busca pela qualidade de vida no trabalho.”

Percebe-se então que o profissional visa um ambiente de trabalho mais favorável, na qual os benefícios sejam recíprocos entre organização e funcionário e quando isso não ocorre, de fato pode gerar uma frustração, conforme Maximiano (2011), aborda que a frustração ocorre quando algo não acontece como se esperava, e esse fator é muito comum no ambiente de trabalho e requer análises de reflexões para o estabelecimento de relações mais saudáveis.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A segurança pública tem se tornado cada vez mais, alvo de discussões emergindo reflexões acerca da importância de tomadas de medidas que também possibilitem melhoria na qualidade de prestação de serviços no tangente a segurança. Para isso é necessário também que a Polícia Militar tenha tenha subsídios numa esfera holística, que reflita na sua qualidade de vida no trabalho.

A QVT é uma temática que merece atenção nas organizações, pois é fundamental que o profissional disponha de estrutura para atuação no seu trabalho e inclusive os próprios profissionais estão cada vez mais cientes da importância, e isso foi ratificado pelos participantes, na qual demonstraram conhecimentos, mesmo que básicos acerca do que se trata a Qualidade de Vida no Trabalho e é de consenso nos participantes que a QVT está relacionada a boas condições de trabalho.

A pesquisa demonstrou que existe satisfação dos profissionais em relação ao seu trabalho, à sua profissão. Entretanto, muitos são os entraves relatados pelos participantes, e o item mais precário foi a escassez de equipamentos, falta de estrutura na qual foi relatado por 100% dos participantes, como por exemplo a questão da falta de equipamentos, revelando assim uma problemática que deveria ser considerada como básica, uma vez que os policiais lidam com crimes e muitas vezes, são grupos organizados e que tem uma estrutura, portanto, a polícia deveria sim estar aparelhada adequadamente, a falta de equipamentos e treinamentos são elementos dificultadores, e a falta disso, a longo prazo pode acarretar em uma série de gatilhos para que os mesmos apresentem insatisfação com o trabalho.

Outro item que merece destaque é em relação ao sentimento de respeito entre os colegas, 75% afirmou considerar médio, a literatura apontou que as relações sociais faz parte das necessidades básicas.

Aspectos como estresse, ansiedade, nervosismo, desmotivação e indiferença foram os fatores respondidos na proporção de 1 a cada 4 pessoas, apesar desses números apresentarem uma minoria é importante verificar, pois deve-se considerar o rol amostral da pesquisa. Esses fatores afetam a saúde mental e com o tempo tende a se desenvolver como um problema psicológico, e, portanto, sendo mais oneroso para a instituição.

Verificou-se que tanto nas respostas subjetivas como objetivas também, a questão da falta de equipamentos adequado para desenvolverem o seu trabalho,

somados à natureza do trabalho do policial só torna o profissional mais vulnerável para desmotivar-se. Mais um dado que merece atenção que foi muito relatado, consiste na falta de treinamento adequado para o exercício da sua função.

Em geral, os policiais demonstram que estão satisfeitos em relação ao seu trabalho, ao orgulho em trabalhar na corporação, com sua atividade, mas que gostariam que fatores como aparatos e treinamentos fossem mais assegurados. Consideram sua saúde mental boa, mas é importante atentar para as relações socioprofissionais, esse tópico foi o que mais teve questões respondidas de forma negativa, cerca de 68% dos policiais se consideram pouco ouvidos em seus posicionamentos, em relação ao sentimento de respeito, 75% se consideram que essas relações de respeito são medianas.

As percepções acerca da qualidade de vida no trabalho estão de acordo com o que é preconizado na teoria, embora os participantes trouxeram respostas de forma mais limitada e reconhecem a importância da qualidade de vida no trabalho para a sua produtividade.

Notou-se, portanto, que os policiais estão satisfeitos com sua função, entretanto, demonstrou uma insatisfação no tangente as relações interpessoais, verificou-se que há uma preocupação dos policiais em relação a escassez de equipamentos e falta de treinamentos.

5.1. SUGESTÕES PARA A ORGANIZAÇÃO

Sugere-se que a organização reveja o processo de treinamento, identifique falhas e potencialize o desenvolvimento de pessoas na organização e isso inclui também reavaliar como essas relações interpessoais ocorrem, é importante realizar trabalhos de integração da equipe, subsidiando a possibilidade da equipe trabalhar de forma mais engajada, seja por meio de ações de dinâmicas, treinamentos, palestras e momentos na quais as possam se expressar, expor suas opiniões. Assim como proporcionar aparatos técnicos para que os policiais possam desenvolver melhor suas funções. Algumas ações são simples e proporcionam um resultado significativo e gera um sentimento de serem ouvidos, na suas problemáticas. E essas ações por vezes não requerem ônus e podem refletir em resultados positivos.

5.2. LIMITAÇÕES DA PESQUISA

A limitação da pesquisa se deu em decorrência de dificuldades com o contato com os policiais, pois os mesmos trabalham em escalas e de forma externa, que é da natureza do trabalho policial, o que foi um entrave para uma comunicação pessoal, então o contato foi realizado via telefone, o que dificultou muito a adesão à participação da pesquisa, por esse motivo foi feita a pesquisa de forma online e que restringiu o rol amostral da pesquisa que contou com 16 participantes.

5.3. SUGESTÕES DE ESTUDOS FUTUROS

Sugere-se que mais pesquisas sejam realizadas com um rol amostral mais significativo, uma vez que esse estudo é de relevância social, é de interesse da sociedade em sua totalidade que a polícia tenha bom preparo e aparatos, instrumentos para melhor desempenhar sua função e prestar uma segurança mais qualitativa.

REFERÊNCIAS

- ABREU, Klayne Leite de. et al. Estresse ocupacional e Síndrome de Burnout no exercício profissional da psicologia. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 22, n. 2, p. 22-29, June 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932002000200004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 15 set. 2018.
- ARGIMON, *Irani Iracema de Lima*; et al. O profissional da psicologia nas organizações: a significação dos valores empresariais no trabalho da psicologia. **Revista Ciências Humanas**, Frederico Westphalen, v. 8, n.11, p.107-126, dez 2007. Disponível em: <<http://www.academia.edu>>. Acesso em: 12 ago. 2014.
- BANOV, Márcia Regina. **Psicologia no Gerenciamento de Pessoas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011.
- BLAU, Peter Michael; SCOTT, William Richard. **Organizações formais**. São Paulo: Atlas, 1970.
- BRASIL. Constituição. **Constituição da República Federativa do Brasil** : promulgada em 5 de outubro de 1988. Organização do texto: Juarez de Oliveira. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1990. 168 p. (Série Legislação Brasileira).
- _____. Decreto-Lei n 667, de 2 de julho de 1969. Reorganiza as Polícias Militares e os Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, dos Território e do Distrito Federal, e dá outras providências. Disponível em : <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del0667.htm> Acesso em 13 de out. de 2018.
- _____. Lei nº 2.066 de 23 de dezembro de 1976. Altera a legislação tributária federal. Dispõe sobre o Estatuto dos Policiais Militares do estado de Sergipe, e dá outras providências, SE, 1976. Disponível em: <http://www.sergipeprevidencia.se.gov.br/wp-content/uploads/2016/03/estatuto-pmse.pdf>. Acesso em: 06 de set. de 2018.
- _____. Emenda Constitucional Nº 13/96 de 12 de dezembro de 1996. Modifica a redação dada aos artigos 33, 61, 84, 114, 125 e 126 do corpo permanente e o artigo 55 do ato das disposições constitucionais transitórias. Disponível em: <http://lai.se.gov.br/pm-policia-militar-do-estado/> Acesso em 10 de set. de 2018.
- BRETAS, Marcos Luiz; ROSEMBERG, André. A história da polícia no Brasil: balanço e perspectivas. **Topoi (Rio J.)**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 26, p. 162-173, June 2013. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2237-101X2013000100162&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 19 set. 2018.
- CARVALHO, José Murilo de. **Cidadania no Brasil: o longo caminho**. 4ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CASTRO, Ingrid Andrade. **Qualidade de Vida no Trabalho e Produtividade**. 2015. 16 p. Disponível em: <http://www.inovarse.org/sites/default/files/T_15_032M.pdf>. Acesso em: 30 jul. 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoal: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 13ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

COSTA, Arthur Trindade Maranhão. **Entre a lei e a ordem: violência e reforma nas polícias do Rio de Janeiro e Nova York**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas; 2004.

DUARTE, D.V.R; BORIN, E.C.P; ALMEIDA, M. A qualidade de vida no trabalho – QVT e sua influência na vida dos bancários. **Revista Eletrônica Polêmica**, Rio de Janeiro, v.9, n.4, p.74-81, set./dez.2010. Disponível em: <<http://www.e-publicacoes.uerj.br>>. Acesso em: 05 ago. 2018

FERREIRA, Aurélio Buarque de Hollanda. **Conceito de Periculosidade**. 2018. Disponível em: <<https://dicionariodoaurelio.com/periculosidade>>. Acesso em: 16 set. 2018.

FONSECA, João José Saraiva da. **Metodologia da pesquisa científica**. Ceará: Universidade Estadual do Ceará, 2002.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Qualidade de Vida no Trabalho: QVT**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. (organizadores). **Métodos de Pesquisa**. Coordenado pela Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e SEAD/UFRGS. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GLAUCO, Schultz. **Introdução à gestão de organizações**. Rio Grande do Sul: UFRGS, 2016. 159 p.

LEAHY, Robert L.; TIRCH, Dennis; NAPOLITANO, Lisa A. **Regulação emocional em psicoterapia: um guia para o terapeuta cognitivo-comportamental**. Porto Alegre: Artmed, 2013.

LIMONGI-FRANÇA. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2ª ed..São Paulo:Editora Atlas S.A, 2009.

MARGIS, Regina et al. Relação entre estressores, estresse e ansiedade. **Rev. psiquiatr. Rio Gd. Sul**, Porto Alegre, v. 25, supl. 1, p. 65-74 apr. 2003. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-81082003000400008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 16 set. 2018.

MARTINS, Maria da Conceição Almeida; MELO, Jorge Manuel Cardoso.

Emoções...Emoções...Que implicações para a saúde e qualidade de vida. Revista Millenium. n. Viseu, 34, 2008. Disponível em : <
<http://repositorio.ipv.pt/bitstream/10400.19/365/1/Emo%C3%A7%C3%A3o%E2%80%A6emo%C3%A7%C3%B5es.pdf>> Acesso em 02 set. 2018

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Introdução à administração**. São Paulo: Atlas, 2011.

MERTENS, Roberto Kahlmeyer. **Como elaborar projetos de pesquisa**: Linguagem e método. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2007.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa Social**: Teoria, método e criatividade. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MUNIZ, Jaqueline. A Crise de Identidade das Polícias Militares Brasileiras: Dilemas e Paradoxos da Formação Educacional. Security and defense Studies Review. Rio de Janeiro, p 192, v.1, PP 177-198, 2001.

NEWSTROM, John. **Comportamento Organizacional** : o comportamento humano no trabalho. 10. ed. Rio Grande do Sul: Bookman, 2011. 345 p.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em:
<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Declara%C3%A7%C3%A3o-Universal-dos-Direitos-Humanos/declaracao-universal-dos-direitos-humanos.html>. Acesso em 20 jul. 2018.

PEREIRA, Érico Felden; TEIXEIRA, Clarissa Stefani; SANTOS, Anderlei dos. Qualidade de vida: abordagens, conceitos e avaliação. **Rev. bras. educ. fís. Esporte**, São Paulo, v. 26, n. 2, p. 241-250, June 2012 . Disponível em <
http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1807-55092012000200007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 05 aug. 2018.

_____. Policia Militar de Sergipe <<http://pm.se.gov.br/>>. Acesso em 14 ago. 2018.

RIBEIRO, L. C. História das polícias militares no Brasil e da Brigada Militar no Rio Grande do Sul. In. XXVI SIMPÓSIO NACIONAL DE HISTÓRIA. 2011, São Paulo. **Anais eletrônicos**...São Paulo: 2011. Disponível em: <
http://www.snh2011.anpuh.org/resources/anais/14/1313022007_ARQUIVO_textoANPUH.pdf> Acesso em: 02 set. 2018.

ROSSETE, Celso Augusto. **Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.

SANT'ANNA, Anderson. *KILIMNIK, Zélia*. **Qualidade de Vida no Trabalho**: abordagens e fundamentos. Rio de Janeiro: Elsevier: 2012.

SANTOS, F.C.; ASSIS, V. A normatização do adicional de periculosidade aos agentes de segurança pública com ênfase na necessidade de sua unificação no policiamento ostensivo. In: CONGRESSO ACADÊMICO DE DIREITO CONSTITUCIONAL, 2017, Porto Velho. **Anais eletrônicos...** Porto Velho: FCR, 2017. Disponível em: < [file:///C:/Users/secre/Downloads/157-Texto%20do%20artigo-649-2-10-20180507%20\(1\).PDF](file:///C:/Users/secre/Downloads/157-Texto%20do%20artigo-649-2-10-20180507%20(1).PDF)>. Acesso em: 16 set. 2018.

SCHREIBER, Dusan et al. (Org.). **Inovação e Aprendizagem Organizacional**. Rio Grande do Sul: Feevale, 2013. 835 p.

SOUSA, R. C. MORAIS, M. S. A. Polícia e Sociedade: uma análise da história da segurança pública brasileira. In: V JORNADA INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, 2011, São Luís. **Anais...** São Paulo: UFMA, 2011. Disponível em: < http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2011/CdVjornada/jornada_eixo_2011/poder_violencia_e_politicas_publicas/policia_e_sociedade_uma_analise_da_historia_da_seguranca_publica_brasileira.pdf> Acesso em 16 de set. 2018.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. Tradução de Cid Knipel Moreira e Célio Knipel Moreira. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

TAGLIOCOLO, Claudinéia; ARAÚJO, Carneiro de Araújo. **Clima Organizacional: um estudo sobre as quatro dimensões de análise**. 2007. Faculdades Integradas Rui Barbosa, 2007. Disponível em: <http://www.cpge.aedb.br/seget/artigos07/439_SEGeT%20-%20Clima%20Organizacional.pdf>. Acesso em: 03 set. 2018.

TAMAYO, Álvaro; PASCHOAL, Tatiane. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. **Rev. adm. contemp.**, Curitiba, v. 7, n. 4, p. 33-54, Dec. 2003. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552003000400003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 14 set. 2018.

TANI, G. Esporte, educação e qualidade de vida. In: MOREIRA, W.W.; SIMÕES, R. (Orgs.). **Esporte como fator de qualidade de vida**. Piracicaba: UNIMEP, 2002. p.103-16.

TEZA, Marlon Jorge. **Temas de polícia militar: novas atitudes da polícia ostensiva na ordem pública**. Florianópolis: VW Editor Gráfico, 2011.

TIMOSSI, L. S., Francisco, A. C., SANTOS Jr., G e XAVIER, A. A. P. Análise da qualidade de vida no trabalho de colaboradores com diferentes níveis de instrução através de uma análise de correlações. Ponta Grossa, 2010. Disponível em : <<http://www.scielo.br/pdf/prod/2010nahead/AOP_200901009.pdf>. Acesso em 01 de ago. de 2018.

VALLA, Wilson Odirley. **A Teoria de Sistemas Aplicada na Gestão das Polícias Militares**. 2010. Disponível em: <<http://www.pmpr.pr.gov.br/arquivos/File/cultura/ATeoriadeSistemasaplicadanagestodaPoliciaMilitar.pdf>>. Acesso em: 27 ago. 2018.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

WALGER, Carolina; VIAPIANA, Larissa; BARBOSA, M. Mariana. **Motivação e satisfação no trabalho**: em busca do bem-estar dos indivíduos e organizações. 1. ed: Intersaberes, 2014.

YIN, Roberto K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 2ª Ed. Porto Alegre. Editora: Bookmam. 2001.

- Regular
- Ruim
- Muito ruim

5) Como você se sente em relação à satisfação com o seu trabalho:

- Muito satisfeito (a)
- Satisfeito (a)
- Insatisfeito (a)
- Muito insatisfeito (a)

6) Em que medida, você avalia seu orgulho com o trabalho na corporação:

- Muito satisfeito (a)
- Satisfeito (a)
- Insatisfeito (a)
- Muito insatisfeito (a)

7) Como você se sente em relação ao seu trabalho:

- Estressado (a)
- Ansioso (a)
- Nervoso (a)
- Desmotivado
- Motivado
- Bem, ao desenvolver suas tarefas
- Indiferente

8) Você se sente ouvido em seus posicionamentos?

- Nada
- Pouco
- Médio
- Bastante
- Completamente

9) Você se considera respeitado pelos seus colegas de trabalho e superiores?

- Não
- Muito pouco
- Médio
- Muito
- Completamente

10) O que você daria como sugestão, para a melhoria da sua qualidade de vida no seu trabalho?