

MODELO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PARA POLÍCIA MILITAR DE PERNAMBUCO

Silvia Cauás Asfora

Faculdade Boa Viagem

E-mail: asfora@hotmail.com.br

Sônia Maria Rodrigues Calado Dias

Faculdade Boa Viagem

E-mail: soniacaladodias@yahoo.com.br

RESUMO

Qualidade de Vida no Trabalho é uma abordagem recente (1950), que leva em conta duas dimensões que cada vez mais demonstram estar intimamente entrelaçadas: Bem-Estar e Desempenho no Trabalho. O objetivo desse estudo é investigar e conhecer qual a definição do construto Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na percepção dos policiais militares de quatro batalhões da Polícia Militar de Pernambuco (PMPE): 1º BPM (Batalhão de Polícia Militar), 11º BPM (Batalhão de Polícia Militar), BPChoque (Batalhão de Polícia de Choque) e BPRP (Batalhão de Polícia de Rádio Patrulha) e o quanto eles percebem esses aspectos como atendidos no seu ambiente de trabalho. O estudo em questão caracteriza-se como exploratório e, portanto, não se prendeu a nenhum marco teórico específico, mas envolveu os diversos modelos existentes na investigação e identificação das dimensões mais significativas, na opinião dos respondentes, na determinação do que é Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). As estratégias utilizadas na pesquisa foram tanto quantitativas quanto qualitativas, utilizando-se para a coleta de dados o método de *survey*, entrevistas e análise documental. Na análise e interpretação dos dados foi utilizada a análise de *clusters*. O resultado da pesquisa revelou que o construto de QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) para a população estudada pode ser definido a partir de dez dimensões (BEM-ESTAR, INTERNALIZAÇÃO, RESPEITO, EMPREGO, DECISÃO, VALORIZAÇÃO, BENEFÍCIOS, PROMOÇÃO, EXPRESSÃO e INTEGRAÇÃO) que foram nomeadas a partir da identificação do conteúdo subjacente a cada conjunto de variáveis manifestas em cada dimensão.

Foram calculados também a importância para cada uma das dimensões. Não houve nenhuma dimensão considerada pouco ou nada importante, todas as dimensões foram avaliadas acima de razoavelmente importante. Assim, em linhas gerais, este trabalho, procurou apresentar a perspectiva dos policiais sobre quais as dimensões que compõem a QVT e com isso contribuir para a organização com dados que dêem subsídios à gestão e implantação de políticas e programas que tenham por objetivo melhorar a qualidade de vida no trabalho dos policiais militares da Polícia Militar de Pernambuco.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Polícia Militar. Satisfação. *Survey*. Análise de *clusters*.

ABSTRACT

Quality of Working Life is a recent initiative (1950) that takes into account two dimensions which have ever shown to be intertwined: Well-being and Work Performance. The purpose of this study is to investigate what is Quality of Working Life from the point of view of military policemen of four battalions of the Military Police of Pernambuco (PMPE): 1st Military Police Battalion (1st BPM), 11th Military Police Battalion (11th BPM), Police Special Forces (BPChoque), and Radio Patrol Police Battalion (BPRP), and how they understand these aspects as fulfilled in their work environment. The study is exploratory and, therefore, is not attached to any specific theory, but rather involve various existing models in the investigation and identification of the more significant dimensions, from the worker's perspectives, of what is Quality of Working Life (QWL). The strategies used in the survey supporting the work had qualitative and quantitative aspects. For data gathering, the survey method, interviews, and document analysis were used. The analysis of clusters was used in the interpretation of the data. The survey results revealed that the Quality of Working Life for the population under study can be defined by ten dimensions (WELFARE, POLICE LIKE EXTENSION OF FAMILY, RESPECT, JOB, DECISION, VALORIZATION, BENEFITS, PROMOTION, EXPRESSION e INTEGRATION), which were originated from the identification of the content pertained to each cluster of variables within each dimension. The importance for each of the dimensions were also computed. There was no dimension considered to be of minor or no importance - all of them were considered to be at least reasonably important. Therefore, in general terms, this work tried to present the view of the military policemen about what dimensions best define their Quality of Working Life, and hence contribute to their corporation with data that support the implementation of programs and policies whose objective is to better the quality of life at work of the Military Policemen of Pernambuco.

1 INTRODUÇÃO

Vive-se hoje tempos de uma violência que atinge e ameaça a todos, indiscriminadamente. Violência que é vivida no cotidiano através da mídia, das experiências pessoais, relatos de parentes e amigos e que obriga os cidadãos a viverem com um constante sentimento de sobressalto e medo. Tal cenário coloca em destaque o papel da polícia e do policial militar.

Embora não possua o domínio sobre as causas geradoras da violência uma vez que estas envolvem outras questões sobre as quais a polícia não tem nenhum controle (ex. condições de moradia, saúde, educação, trabalho, outros fatores sociais, econômicos, jurídicos, morais e psicológicos da população brasileira), a Polícia Militar é integrante, juntamente com outros órgãos, do Sistema de Segurança Pública, e responsável pela

preservação da ordem pública. A Polícia Militar detém o conhecimento técnico e operacional que possibilita uma atuação preventiva e repressiva das manifestações criminosas.

Potencialmente, poucas categorias profissionais se comparam à polícia, quando se trata do zelo e promoção da cidadania assegurando a todos o respeito a seus direitos e liberdades. Pela autoridade que possui, com respaldo para o uso da força necessária e da arma, no âmbito da lei, o policial faz parte da categoria de profissionais cujo trabalho se faz prioritário e indispensável para a sociedade.

Ao se abordar a importância do papel profissional do policial militar, faz-se essencial, numa mudança de perspectiva, voltar o olhar para a dimensão do trabalho na vida das pessoas, na medida em que aspectos a ele relacionados atuam sobre o bem-estar e desempenho do indivíduo.

De acordo com Santos (1990), na sociedade atual, o papel profissional ocupa um lugar de destaque entre os diversos papéis sociais desempenhados pelas pessoas.

O valor do trabalho é prioritário e está no centro da sociedade de produção. Porém seu significado ultrapassa a questão da segurança econômica. O trabalho pode representar fonte de criatividade, satisfação pessoal, prestígio e poder, mas pode também representar limitações, fadiga e alienação da pessoa.

Qualquer que seja a representação que ele assuma no nível individual, o trabalho é também fator de integração e engajamento social. É através do trabalho que a pessoa se sente parte de um grupo social, constrói sua identidade, seu status, ou seja, seu engajamento social. O trabalho é *“entrada no sistema de relações sociais, lugar de construção da identidade social. O papel profissional se imprime, assim, na identidade da pessoa.... Ele é uma parte do eu”* (SANTOS, 1990:18-19).

Ainda, conforme defende a autora, as dimensões da identidade são constantemente postas em questão pelo trabalho alienante. De acordo com Marx (1969) o trabalho é alienante quando se torna exterior ao indivíduo, ou seja, o trabalho deixa de ser *“a satisfação de uma necessidade, a expressão da personalidade do sujeito, mas o meio de satisfazer necessidades fora do trabalho”* (SANTOS, 1990:18). A atividade profissional se torna, então, apenas possibilidade material de sobrevivência. O indivíduo sacrifica a si mesmo, negando sua personalidade.

Pode-se dizer, então, que o mundo do trabalho tem um peso considerável para a pessoa e para a construção de sua identidade, pois é através do papel profissional que os indivíduos obtêm sentimentos de valor, de poder, de utilidade e de engajamento social, essenciais para a estruturação da sua identidade pessoal.

Diante da importância do papel do policial militar e, também, do peso da dimensão do trabalho na vida das pessoas, esta pesquisa se propõe a estudar os aspectos relacionados ao trabalho, os quais atuam sobre o bem-estar e o desempenho profissional dos policiais militares.

Nesse aspecto, Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) surge como uma abordagem que leva em conta essas duas dimensões que cada vez mais demonstram estar intimamente entrelaçadas: Bem-Estar e Desempenho no Trabalho. Uma dimensão influenciando e interferindo diretamente na outra.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Qualidade de vida no trabalho (QVT)

Silva (2001) propõe a análise do tema Qualidade de Vida a partir de três perspectivas: a primeira aborda a Qualidade de Vida como responsabilidade do governo, considerando questões relacionadas à saúde, emprego, habitação, recursos econômicos, cultura, lazer, etc. Dentro deste enfoque “*antes de ser uma proposta oferecida pela empresa ao trabalhador, é um dever do Estado para com os cidadãos*” (SILVA, 2001:175); a segunda perspectiva aborda a Qualidade de Vida no Trabalho, envolvendo as questões relativas aos cuidados da organização para com o trabalhador, predominantemente dentro do espaço de trabalho, e a terceira perspectiva defende que a Qualidade da Vida do Trabalhador vai além do ambiente organizacional, onde, então, se complementam as obrigações do governo e das organizações.

Essas perspectivas, no entanto, não isentam o trabalhador de assumir, ele próprio, a responsabilidade pela sua Qualidade de Vida, aproveitando de forma saudável as condições e os benefícios recebidos da empresa e do Estado e dando sua contra-partida através da sua participação e do seu comprometimento (Silva, 2001).

Embora QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) trate de questões relativas predominantemente ao contexto profissional, os aspectos postos em discussão pelo tema têm implicações que extrapolam o universo das organizações. Cherns e Davis (1975) e Herrick e Maccoby (1975) concordam entre si que esta questão não diz respeito apenas a um melhor funcionamento da organização de trabalho e, portanto, uma questão só de empregados e empregadores. De acordo com os autores, o “*goal*” da QVT é uma melhor sociedade na medida em que o trabalho desumanizado implica em custos humanos e econômicos para todo o contexto social.

Convém, ainda, ressaltar que Qualidade de Vida no Trabalho é uma disciplina que deve ser discutida dentro de um enfoque multidisciplinar, envolvendo dimensões da Psicologia, da Sociologia e da Administração, sendo suas visões e definições multifacetadas, com implicações éticas, políticas e de expectativas pessoais (Limongi-França, 2003).

Do ponto de vista do indivíduo, ter acesso a uma política direcionada para a Qualidade de Vida dentro das organizações implica na possibilidade de viver a dimensão do trabalho de forma mais saudável.

Já sob o aspecto organizacional é através dos seus funcionários que as empresas poderão atingir altos padrões de qualidade e produtividade, tornando-se competitivas num cenário cada vez mais ágil e turbulento. Na medida em que os funcionários estiverem comprometidos, darão o melhor de si para o crescimento da organização à qual pertençam. Pois, segundo SILVA (2001:178), *“uma das formas de manter os funcionários comprometidos e envolvidos com a organização, é através de Programas de Qualidade de Vida do Trabalhador”*.

Seashore (1975) afirma que Programas de Qualidade de Vida no Trabalho não podem ser considerados como de interesse total e privado dos funcionários. Existem duas outras perspectivas que devem ser consideradas, cada uma com distintos e legítimos valores: a do empregador e a da comunidade / sociedade como um todo. As prioridades indicadas para políticas e programas que tem por objetivo melhorar as condições de trabalho devem afetar e ser relevantes para o funcionário, o empregador e a comunidade e sociedade em geral.

Considerando o que foi dito acima, este trabalho procurou estudar e pesquisar Qualidade de Vida no Trabalho, na perspectiva do policial militar (funcionário), sem ignorar a existência dos outros enfoques e perspectivas que complementam o conceito no seu sentido mais amplo e que deverão ser consideradas em futuros programas de QVT voltados para a população pesquisada.

2.2 Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho.

Esta pesquisa caracteriza-se como exploratória e, portanto, não se prendeu a nenhum marco teórico específico, mas envolveu os diversos modelos existentes, destacando-se os estudos desenvolvidos por pesquisadores como Walton, Westley, Lippitt, Hackman e colaboradores, Werther e Davis, Nadler e Lawler, Huse e Cummings, Thériault, Denis e Belanger.

Ao se analisar estes modelos chega-se à conclusão que os autores apresentados possuem suas próprias propostas, embora inevitavelmente se sobreponham em relação a

muitos aspectos que dizem respeito à definição e a mensuração da Qualidade de Vida no Trabalho. O que claramente todos eles apresentam em comum é o fato de mostrarem que o impacto do trabalho sobre o indivíduo é o resultado de diferentes fatores que interagem entre si.

Com a finalidade de desenvolver critérios que possibilitassem analisar as características da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no contexto organizacional, Walton propõe oito categorias conceituais: (i) compensação justa e adequada; (ii) condições de segurança e saúde no trabalho; (iii) oportunidade imediata para utilização e desenvolvimento das capacidades humanas; (iv), oportunidade para crescimento contínuo e segurança; (v) integração social na organização; (vi) constitucionalismo nas organizações de trabalho; (vii), trabalho e espaço total da vida e (viii) relevância social do trabalho (Walton, 1975).

De acordo com Westley (1979), são quatro os problemas que interferem diretamente na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): políticos, econômicos, psicológicos e sociológicos. Os problemas POLÍTICOS geram a insegurança e os ECONÔMICOS, a injustiça e ambos possuem como indicadores as insatisfações e greves. Os problemas PSICOLÓGICOS produzem alienação e os SOCIOLÓGICOS geram a anomia (perda de significado do trabalho pelo indivíduo). Para o autor, os esforços para humanizar os locais de trabalho e com isso resolver ou minimizar esses problemas passam por propostas que visam ao enriquecimento do trabalho no âmbito individual e projetos sócio-técnicos para grupos de trabalho.

Lippit (1978), tomando como referência os oito critérios de Walton, estabelece quatro fatores-chave para a Qualidade de Vida no Trabalho: (i) O Trabalho em si: *feedback* de performance; objetivos claros de trabalho; menos controle; mais responsabilidades e envolvimento do indivíduo no processo de tomada de decisão. (ii) O indivíduo: crescimento em termos de auto-identidade; possibilidade de aprendizagem; clima propício à amizade; coerência entre objetivos de vida e de trabalho. (iii) A produção do trabalho: melhoria e aumento de responsabilidades; colaboração intergrupos; trabalho completo em unidades; recompensas para qualidade/ inovação; obtenção de objetivos mensuráveis. (iv) Função e estrutura da organização: concepção de sistema aberto; clima propício à criatividade; comunicação adequada em duas vias; respeito ao indivíduo; avanço e desenvolvimento organizacional.

Werther & Davis (1983), argumentam que o projeto de cargos está profundamente relacionado com a qualidade de vida no trabalho e deve envolver fatores organizacionais, ambientais e comportamentais.

Thériault (1980), foca sua abordagem na questão na remuneração. Ele afirma que as intervenções realizadas com o propósito de melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores raramente enfocam o sistema de remuneração. Para o autor, assim como os demais princípios de QVT, a remuneração pode favorecer a qualidade de vida no trabalho, na medida em que atende a princípios como: ser equânime (justa), considerar as diferenças individuais e favorecer a democracia industrial centrada na participação.

Hackman & Oldham (1975) propõem o Modelo das Características da Tarefa que defende a idéia de que a motivação pessoal e o resultado do trabalho são atendidos quando três estados psicológicos estão presentes numa tarefa: (i) Significação percebida: grau em que a pessoa percebe o seu trabalho como valioso e significativo; (ii) Responsabilidade percebida: grau em que o indivíduo se sente responsável pelos resultados do seu trabalho; (iii) Conhecimento dos resultados: grau em que o indivíduo conhece seu desempenho e a efetividades de seu trabalho. Quanto maior for a intensidade com que esses estados estejam presentes nos indivíduos, maior será a motivação para o trabalho.

Hackman et al (1975) afirmam que esses três estados são criados por cinco dimensões básicas do trabalho: (i) Variedade de Habilidades (VH): grau em que a tarefa exige a utilização de várias habilidades e talentos de uma mesma pessoa; (ii) Identidade da Tarefa (IT): diz respeito à realização de um trabalho desde o início até o fim (execução de um trabalho completo) cujos resultados o indivíduo vê; (iii) Significação da Tarefa (ST): grau em que o trabalho desempenhado pelo indivíduo exerce impacto na vida ou no trabalho de outra pessoa, dentro ou fora da organização; (iv) Autonomia (AU): Grau de liberdade que o indivíduo possui para planejar e executar seu trabalho; (v) *Feedback* (FB): Grau de retorno que o indivíduo tem acerca da efetividade do seu desempenho. Envolve o *feedback* intrínseco, ou seja, a tarefa deve proporcionar informação de retorno à pessoa para que ela própria possa avaliar seu desempenho, e o *feedback* extrínseco, quando retorno é proporcionado por terceiros.

Denis (1980), aponta a questão do ambiente físico onde os indivíduos trabalham como fundamental para a Qualidade de Vida no Trabalho. O autor analisa as variáveis ambientais e o que podem gerar de conseqüências para a saúde dos trabalhadores.

Belanger (1973) apresenta um modelo composto por quatro dimensões para a análise da Qualidade de Vida no Trabalho: (i) O trabalho em si: envolve variáveis como criatividade, variabilidade no trabalho, grau de autonomia, envolvimento, *feedback* e as condições de trabalho; (ii) Crescimento pessoal e profissional: diz respeito à possibilidade de ascensão profissional e desenvolvimento de potencialidades. Esta dimensão abrange variáveis, como

treinamento, oportunidade de crescimento e relacionamento; (iii) Tarefas com significado: envolve variáveis, como responsabilidade aumentada, enriquecimento de tarefas, realização de tarefas do início até o fim (tarefas completas) e recompensas (financeiras ou não); (iv) Funções e estruturas organizacionais abertas: percepção que o indivíduo tem da sua contribuição para a eficácia global da organização (Belanger, apud Oliveira, 2001).

Nadler e Lawler, apud Oliveira (2001), propõem que fatores como satisfação e motivação dos trabalhadores podem levar as organizações a atingirem níveis significativos de desempenho.

A perspectiva de Huse e Cummings, apud Nunes (1999) envolve dois objetivos básicos: melhorar a produtividade e o bem-estar dos trabalhadores. Dentro dessa perspectiva, há quatro classificações de atividades representativas de programas de Qualidade de Vida no Trabalho: (i) Participação na solução de problemas (ii) Projeto de cargos (iii) Sistemas inovadores de recompensas. (iv) Melhorias no ambiente de trabalho.

2.3 Polícia Militar de Pernambuco (PMPE)

A Polícia Militar de Pernambuco surgiu em 11 de junho de 1825, firmada por decreto oficial do Imperador D. Pedro I, que criou, na chamada Província de Pernambuco, o Corpo de Polícia. Este Corpo de Polícia possuía um efetivo inicial de 320 homens e era composto de um Estado Maior, uma Companhia de Cavalaria e duas de Infantaria.

Ao longo de sua história, a Polícia Militar de Pernambuco sofreu várias transformações, tanto na sua estrutura organizacional como também em suas denominações, em função dos momentos históricos pelos quais passou o Brasil sob os regimes do Império e da República. De acordo com Ferraz (1991), a atual denominação “Polícia Militar de Pernambuco” passou a existir a partir do decreto de 1º. de janeiro de 1947.

A Polícia Militar, órgão integrante do Sistema de Segurança Pública, tem por missão atuar como polícia ostensiva visando à preservação da ordem pública e à incolumidade das pessoas e do patrimônio.

A Hierarquia e a Disciplina são base institucional da Polícia Militar. Tanto a disciplina quanto o respeito à hierarquia devem ser mantidos em todas as circunstâncias da vida, entre policiais-militares da ativa, da reserva remunerada e também entre os reformados. A autoridade e a responsabilidade crescem com o grau hierárquico. Na hierarquia da Polícia Militar, o Oficial é preparado para a chefia e o comando. A eles se subordinam os praças

(subtenentes, sargentos, cabos e soldados). Os Subtenentes e Sargentos formam o elo entre Oficiais e Cabos / Soldados, que são os elementos de execução.

3 METODOLOGIA

3.1 Caracterização do tipo de pesquisa

O trabalho em questão caracteriza-se como um estudo exploratório conforme metodologia citada por autores como Selltiz et alii (1975), Gil (1987) e Tripodi et alii (1981). Apesar de Qualidade de Vida no Trabalho ser um tema já pesquisado, o estudo é exploratório por procurar investigar, identificar e destacar as dimensões mais significativas, na opinião dos respondentes, na determinação do que é Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Segundo Erickson (1993 apud SILVA, 2001:174): *“O bem-estar é baseado na satisfação das necessidades das pessoas e é avaliado através do questionamento direto a elas, sobre quais são essas necessidade”*

As estratégias utilizadas foram tanto quantitativas quanto qualitativas. Quantitativas na medida em que se buscou quantificar os dados e generalizar os resultados da amostra para a população-alvo, através de análises estatísticas e, Qualitativa na medida em que, para que fosse possível entender o contexto organizacional, foram realizadas entrevistas não estruturadas. A utilização dos dois tipos de estratégias é viável pois que *“é um principio fundamental da pesquisa encarar as pesquisas qualitativa e quantitativa como complementares, ao invés de mutuamente concorrentes”* (MALHOTRA, 2001:155)

Quanto ao meio de investigação, foi utilizada a pesquisa de campo através do método de *survey* que, de acordo com Malhotra (2001), é um método de obtenção de informações, baseado em questionário estruturado fornecido a uma amostra de uma população e destinado a provocar informações específicas dos entrevistados. Segundo o mesmo autor, o método *survey* apresenta diversas vantagens.

Em primeiro lugar, sua aplicação é simples. Em segundo lugar, os dados obtidos são confiáveis porque as respostas são limitadas às alternativas mencionadas. O uso de perguntas fixa e reduz a variabilidade dos resultados que pode ser causada pelas diferenças entre os entrevistadores (MALHOTRA, 2001:179).

O questionário utilizado como instrumento básico de coleta de dados está composto de uma parte fechada, estruturada, e outra aberta, o que possibilita respostas livres.

3.2 População

A população investigada foi a Polícia Militar de Pernambuco (PMPE), em quatro das suas unidades operacionais, ou seja, seus órgãos de execução. Participaram da pesquisa dois Batalhões de Área e dois Batalhões Especiais subordinados ao Comando Policial da Região Metropolitana (CPRM). Além desses, também foi envolvido na pesquisa um terceiro Batalhão de Área igualmente subordinado ao CPRM, para a realização de um pré-teste.

A escolha dos batalhões pesquisados ficou a critério do Comandante Geral da Polícia Militar, atendendo a questões de representatividade e interesses da instituição.

Os Batalhões pesquisados foram: (i) Batalhões de área: O Batalhão Duarte Coelho (1º. BPM), e o Batalhão 17 de Agosto (11º. BPM). (ii) Batalhões e Companhias Especiais: O Batalhão Matias de Albuquerque ou Batalhão de Polícia de Choque (BPChoque) e o Batalhão de Polícia de Rádio Patrulha – BPRp. O Pré-Teste: Batalhão Henrique Dias (6º. BPM)

Abaixo segue tabela com o quantitativo total dos policiais efetivos disponíveis em cada batalhão, estratificado entre oficiais e praças:

Tabela - Efetivos disponíveis nos batalhões pesquisados

BATALHAO RM	OFICIAIS	PRAÇAS
1º. BPM	22	388
11º. BPM	24	534
BPRP	28	450
BPCHOQUE	24	287
TOTAL	98	1659
6º. BPM (Pré-Teste)	30	773

A população de efetivos disponíveis, a partir da qual se selecionou a amostra, foi fornecida pela PMPE, em 15 de agosto de 2003. Na listagem, que continha a população dos efetivos disponíveis em cada batalhão, foram excluídos os policiais que estavam de licença, em cursos, transferidos ou afastados (mesmo temporariamente) por motivos diversos.

3.3 Censo/amostra

Nesta pesquisa, trabalhou-se tanto com o censo quanto com a amostragem aleatória. Censo em relação aos oficiais e amostragem aleatória em relação aos praças. Para o cálculo da amostra, trabalhou-se com a margem de erro estimado de 5%, para mais ou para menos, dentro de um intervalo de confiança de 95%.

Por existir um dinamismo muito grande no quantitativo dos batalhões (transferências, licenças, viagens, etc), foi acrescida uma margem de segurança de 22,44% no tamanho mínimo da amostra aleatória de praças, que foi estratificada por batalhão e por postos (subtenente, sargento, cabo e soldado).

A tabela abaixo representa a distribuição do quantitativo de oficiais (censo), da amostra de praças e da margem de segurança de 22,44%, feita em relação a esta amostra.

Tabela - Distribuição de oficiais (censo) e de praças (amostra) por batalhão

BATALHÃO RM	OFICIAIS	PRAÇAS	PRAÇAS (+22,44%)
1 ^o . BPM	22	73	89
11 ^o . BPM	24	100	122
BPRP	28	85	104
BPCHOQUE	24	54	67
TOTAL	98	312	382

Foram considerados não válidos (não considerados no banco de dados) questionários totalmente em branco, totalmente rasurados, ou questionários cuja parte das perguntas fechadas (estruturadas) com escalas tipo *Likert*, contivessem uma das duas colunas não preenchidas, ou número de itens rasurados ou em branco que comprometessem a análise.

A tabela a seguir mostra o quantitativo final dos questionários aplicados e válidos tanto para oficiais quanto para praças.

Tabela - Quantitativo final da aplicação dos questionários para oficiais e praças

QUESTIONÁRIOS	OFICIAIS	PRAÇAS	TOTAL
	(censo)	Amostra (+22,4%)	
QUANT. INICIAL	98	382	480
APLICADOS	88	326	414
VALIDOS	88	290	378

3.4 Dados demográficos

Do total de respondentes, 76,7% são praças (61,4% soldados, 8,5% sargentos, 6,3% cabos) e 23,3% são oficiais, sendo 98,4% do gênero masculino e 1,6% do gênero feminino. Com relação à idade, 83,6% dos respondentes estão entre 31 e 45 anos. No que diz respeito à escolaridade, existe uma diferença significativa entre oficiais e praças: enquanto 80,7% dos oficiais possuem curso superior, 72% dos praças possuem curso médio (completo ou incompleto), porém independente do posto, 90,9% do total de respondentes afirmam

pretender continuar os estudos. A maioria dos respondentes é casada (78,5%). Em se tratando de filhos, 83,7% dos respondentes afirmam tê-los e destes, 74% possuem entre 1 e 3 filhos. No que diz respeito à participação na renda familiar, 97,6% do total de respondentes contribuem para o sustento da família, sendo que desses, 83,4% são responsáveis pelo sustento da família (“arrimo de família”).

3.5 Coleta de dados

3.5.1 Instrumentos de coleta de dados

A coleta de dados foi feita através de questionário, entrevistas e análise documental.

O questionário foi utilizado como instrumento básico da coleta de dados, uma vez que é uma técnica estruturada, que pode ser aplicada simultaneamente a um grande número de pessoas, garantindo a comparabilidade dos dados, a velocidade, a precisão do registro e a facilidade no processamento dos dados (MALHOTRA, 2001).

As entrevistas e a análise documental foram utilizadas com o objetivo de melhor compreender o contexto da organização em estudo, seus aspectos formais e legais e os aspectos informais que marcam as relações do dia a dia.

Quanto ao questionário, por ser uma pesquisa exploratória, a elaboração deste instrumento incluiu variáveis dos diversos modelos existentes além de variáveis levantadas a partir da análise de outras pesquisas realizadas na instituição e das entrevistas realizadas com policiais até aquele momento.

O questionário está constituído por um conjunto perguntas abertas e fechadas: As perguntas abertas (não-estruturadas) têm por objetivo permitir ao respondente expressar suas opiniões livremente. Uma parte das perguntas fechadas (estruturadas) especifica o conjunto de 118 itens cujas respostas atendem a duas perguntas: (a) qual a importância de cada um dos indicadores listados para o respondente e (b) qual o nível de satisfação em relação ao atendimento de cada indicador no ambiente de trabalho.

Cada indicador possui duas escalas tipo *Likert*, ambas de 5 pontos: uma que vai de 1– nada importante a 5– extremamente importante e outra vai de muito insatisfeito a muito satisfeito (escala de sorrisos):

- Escala Importância: 1– Nada Importante; 2– Pouco Importante; 3– Razoavelmente Importante; 4– Muito Importante; 5– Extremamente Importante.

- Escala Satisfação (situação da PMPE): neste parágrafo, foi substituído o desenho da escala de sorrisos, em que os rostos mais felizes indicam avaliações cada vez mais favoráveis, pelos valores numéricos equivalentes: 1– Muito Insatisfeito(a); 2– Insatisfeito(a); 3– Indiferente; 4– Satisfeito(a); 5– Muito Satisfeito(a).

Além dessas questões em escala *likert*, o questionário possui questões estruturadas de múltipla escolha ou escalonadas.

Estratégia de coleta de dados

A estratégia de coleta de dados envolveu três etapas:

A primeira, referiu-se a estudos documentais e entrevistas efetuadas na polícia militar que contribuíram para fundamentar a escolha de algumas variáveis que deram suporte à construção do questionário utilizado nesta pesquisa. Os estudos documentais e as entrevistas continuaram durante todas as outras etapas dos trabalhos e também forneceram subsídios que contribuíram para o entendimento da instituição pesquisada (PMPE) e para a análise e a compreensão dos dados levantados.

No segundo momento, aconteceu a realização de um pré-teste para avaliar as possíveis falhas do questionário, como, por exemplo, questões mal formuladas, dúvidas geradas por não entendimento de algum aspecto do questionário e a não inclusão de alguma variável significativa para a população investigada. O pré-teste foi realizado com 14 respondentes do 6º. BPM.

Realizadas as devidas alterações no questionário para que ele fosse formatado numa versão final, teve início a terceira etapa, a aplicação dos questionários aos policiais participantes da pesquisa. Tal etapa aconteceu em diversos momentos, em locais pré-determinados e da conveniência da polícia militar. Devido ao grande número de respondentes, a aplicação dos questionários foi realizada em grupos, de acordo com a disponibilidade da polícia em dispensar seus efetivos para este fim.

4 ANÁLISE DOS DADOS E RESULTADOS

4.1 Procedimentos estatísticos

O processo utilizado para a análise e interpretação dos dados foi a Análise de *Clusters*, também chamada Análise de Conglomerados.

O método cluster oferece possibilidades de não apenas fazer mensurações acerca das variáveis chaves, mas também para definir Qualidade de Vida no Trabalho (DAVIS; CHERNS, 1975:88)

Clustering program é uma ferramenta em potencial para a definição do problema na avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (DYER; HOFFENBERG, 1975:135)

A Análise de *Clusters* é uma técnica que agrupa um conjunto de variáveis em diversos subconjuntos, segundo o grau de associação entre elas (correlação, distância euclidiana, etc).

A Análise de *Clusters* não se propõe a estabelecer relações de causa e efeito, mas sim examina relações de interdependência entre todo o conjunto de variáveis.

O objetivo principal da análise de conglomerados é classificar objetos em grupos relativamente homogêneos, com base no conjunto de variáveis considerado. Os objetos em um grupo são relativamente semelhantes em termos dessas variáveis, e diferentes de objetos de outros grupos (MALHOTRA, 1999:525)

Foi utilizado o processo de aglomeração hierárquica, “*que se caracteriza pelo estabelecimento de uma hierarquia, ou estrutura em forma de árvore*” (MALHOTRA, 2001: 529), em que a medida de distância utilizada foi 1-*Spearman R* (métrica utilizada ou medida do grau de relacionamento ou associação entre variáveis); na escolha da métrica da análise do relacionamento das variáveis, foi utilizado o coeficiente de *Sperman R*, uma vez que os dados da pesquisa são ordinais. O método de amalgamação utilizado foi o método Ward, ou seja, “*método de variância em que se deve minimizar o quadrado da distância euclidiana às média dos aglomerados*” (MALHOTRA, 2001: 531). Dos vários métodos de amalgamação este é o que sofre menos influência de “*outliers*”. De acordo com Malhotra (2001) dos métodos hierárquicos, o método de *Ward* tem-se revelado superior a muitos outros métodos.

As 118 variáveis ligadas à importância dada a cada aspecto da qualidade de vida no trabalho foram agrupadas em 10 categorias por meio de Análise de *Clusters*, sendo cada uma das categorias consideradas como representando uma dimensão conceitual da QVT.

No que diz respeito à decisão acerca do número de *clusters* adotado, foram realizados experimentos estatísticos e verificou-se que soluções com menos de dez clusters resultavam em alguns deles com mais de trinta variáveis, gerando dificuldade na sua identificação. Entretanto, passando para uma solução com mais de dez *clusters*, começaram a surgir outros com duas ou apenas uma variável. Como não tem sentido lidar com um conglomerado de apenas uma variável, optou-se pela solução de dez *clusters*.

Desta maneira, foi possível, então, definir o construto QVT (as dimensões e as variáveis que compõem cada dimensão) para a população investigada e, então, responder a pergunta de pesquisa.

Além disso, cada uma das 10 dimensões conceituais teve a sua IMPORTÂNCIA aferida pela média aritmética do valor das variáveis que compõem a categoria em questão.

A pesquisadora está consciente de que a nomeação das dimensões é um trabalho de interpretação sujeito a questionamentos. Visando evitar grandes equívocos, a interpretação e nomeação dos *clusters* (dimensões) foram discutidas com mais dois psicólogos, um administrador e um estatístico, todos acostumados a lidar com análise e interpretação de dados. Dois deles, um psicólogo e o estatístico, utilizam análise de *cluster* no seu cotidiano.

Na análise, interpretação e nomeação dos *clusters* (dimensões), levou-se em consideração: (a) a distância de cada variável em relação ao centro do *cluster* (quanto menor esta distância, maior a pertinência ao *cluster*), (b) a distância média para cada *cluster* (distâncias médias menores indicam um *cluster* onde as variáveis estão mais próximas entre si, ou seja, os grupos estão mais claramente definidos) e (c) o desvio padrão de cada *cluster* (desvios menores indicam *clusters* em que as variáveis constituintes apresentam maior homogeneidade em termos de suas distâncias em relação ao centro do *cluster* ou seja, as variáveis têm todas as chances mais ou menos iguais de fazerem parte do *cluster*).

Levando esses aspectos em consideração e tomando como base as teorias de referência sobre QVT citadas no capítulo fundamentação teórica, procurou-se identificar qual o conteúdo subjacente a cada conjunto de itens manifestos em cada *cluster*. Feito isso, optou-se por escolher um nome que simbolizasse cada dimensão e remetesse ao conjunto de variáveis que ela contém. Foram também analisados os comentários livres realizados pelos respondentes nos seus questionários. Alguns desses comentários foram transcritos para este artigo com o objetivo de ilustrar algumas dimensões encontradas.

4.2 Dimensões

1ª. Dimensão: DECISÃO

Foram identificadas, nessa primeira dimensão, variáveis que abordam a questão da comunicação e do saber (conhecimento) voltados para o desempenho e desenvolvimento profissional associados à participação e à possibilidade de tomada de decisão, estas entendidas na perspectiva de o indivíduo ser sujeito da ação, participe da construção do trabalho. O termo “decisão” foi escolhido para nomear esta dimensão, uma vez que a comunicação, o conhecimento e a participação são aspectos que fazem parte dos processos decisórios (Motta; Vasconcelos, 2004).

2ª. Dimensão: VALORIZAÇÃO

Essa dimensão foi nomeada de valorização por envolver variáveis que dizem respeito à valorização do cargo, da profissão, do trabalho. Não se trata aqui da valorização do indivíduo, mas sim da valorização do papel profissional exercido por ele; valorização ascendente, entre pares, seja ela da própria instituição ou da comunidade.

Abaixo, seguem alguns relatos, escritos nos questionários, que ilustram tal dimensão:

Não existe uma valorização do trabalho operacional.

Amo minha profissão. Porém, algumas pessoas, principalmente externas, não dão o real valor ao Policial militar.

Não há valorização ou reconhecimento de nosso trabalho interna ou externamente.

Quando o estado e a sociedade entenderem o valor do meu trabalho, ser policial será a melhor profissão do mundo.

Porque não somos valorizados como deveríamos ser, pelos nossos superiores, sociedade e governante.

Gostaria muito de ser valorizado dentro da Instituição como profissional.

Esses relatos ilustram e explicitam o desejo de valorização profissional na população investigada.

3ª. Dimensão: INTERNALIZAÇÃO

O conteúdo subjacente ao conjunto de variáveis dessa dimensão foi identificado como remetendo ao relacionamento entre a corporação, o policial e a família do policial.

O termo internalização é utilizado neste contexto para traduzir o processo em que o policial internaliza a corporação como extensão da família e do processo de acolhimento e incorporação por parte da instituição, do policial e sua família. A Instituição assume o papel de prover, na própria instituição, por exemplo, a educação para os filhos dos policiais (creche e colégio militar), saúde (hospital da polícia militar) etc. Esta dimensão aborda toda uma dinâmica própria de relações entre a instituição, o policial e a família.

Alguns relatos ilustram esta dimensão:

Seria bom se os resultados desta pesquisa tivesse efeito para a melhoria da minha corporação.

Eu queria que o Comando desse maiores condições de estudo aos filhos de PM para estudar no colégio da PM. OBS: os que moram no interior.

A PM que dá assistência à minha família.

Meu pai era Policial, meus irmãos são policiais, gosto de ser Policial.

Condições para se exercer minha função (alojamento, refeição, fardamento, reconhecimento, salário).

Estes relatos exprimem a relação com a instituição, mostrando a expectativa que existe em relação a este papel de provedora assumido pela corporação.

4ª. Dimensão: BENEFÍCIOS

Esta dimensão foi chamada de “benefícios” por envolver variáveis que dizem respeito a benefícios assistenciais e recreativos.

5ª. Dimensão: EMPREGO

Essa dimensão foi chamada de “emprego” porque reúne um conjunto de variáveis que tratam das necessidades essenciais que um trabalho, enquanto emprego, precisa ter para a satisfação profissional.

Gostaria de ter um salário mais digno pelo trabalho que fazemos pela sociedade, mais respeito por parte dos nossos superiores, melhoria no atendimento hospitalar, plano de cargos....

6ª. Dimensão: RESPEITO

Esta dimensão envolve variáveis que abordam a questão do respeito do policial em sua autoridade, seja dentro do ambiente organizacional ou fora da organização (sociedade). Por isso tal dimensão recebeu a denominação de respeito

Alguns relatos ilustram bem essa dimensão:

Muitas das vezes somos tratados com desrespeito pelos nossos superiores.

Não somos respeitados como profissionais em todos os itens.

Não existe um respeito devido para com a profissão até no âmbito interno.

Me sinto muito humilhado por parte dos que comandam este batalhão.

Esses relatos expressam claramente uma grande insatisfação em relação a essa dimensão.

7ª. Dimensão: BEM-ESTAR

A sétima dimensão envolve variáveis que estão ligadas ao bem-estar mental (promoção de shows, exposições teatrais em geral a preços promocionais, acesso a pacotes turísticos com desconto, colônia de férias). O canal confidencial para reclamações, pode servir, dentro de uma instituição rígida, baseada na disciplina e hierarquia, como um meio para o ‘desabafo’ e catarse.

Alguns comentários realizados pelos respondentes ilustram bem esta situação:

Nunca houve políticas de bem-estar dentro da instituição para o bem-estar policial.

Fico satisfeito pela pesquisa, por ter o direito de me expressar, porque quando falamos a verdade somos perseguidos. Nós vivemos num país democrático, onde temos direito de nos expressarmos, em dizermos o que sentimos. Mas neste sistema militarista, quando falamos, querem cortar a nossa cabeça.

Muito obrigada pela oportunidade de desabafar nesta pesquisa, porém sei que não vai resolver. Estou há 16 anos e escuto sempre que vai mudar, mas não muda.

8ª. Dimensão: PROMOÇÃO

Esta dimensão diz respeito à legitimidade, à justiça nos critérios e processos de promoção. A questão essencial desta dimensão não foi entendida como tratando da legalidade, da aplicação das leis que se referem às promoções militares, mas sim da legitimidade dessas leis, da tradução e reconhecimento dos valores pessoais dos indivíduos nessas promoções.

É possível visualizar a dimensão nos comentários transcritos abaixo:

Aqui na PM, não tenho oportunidade de crescer dentro da minha profissão, falta oportunidade para tudo e todos.

Já se passaram 10 anos e só tive a oportunidade de fazer um concurso.

As formas de promoções são muito arcaicas ou quase inexistentes.

9ª. Dimensão: INTEGRAÇÃO

Esse *cluster* foi entendido como se tratando do desejo de melhoria profissional através de condições facilitadoras de integração entre unidades que não seja batalhões.

10ª. Dimensão: EXPRESSÃO

Essa dimensão trata da oportunidade de expressão artística que, numa perspectiva maior, diz respeito à possibilidade de expressão da individualidade e criatividade do indivíduo dentro de um contexto cultural.

4.3 Dimensões e teorias de base

Procurou-se estabelecer relações dos resultados com os referenciais teóricos de base.

Dentro da perspectiva da dimensão DECISÃO, é possível estabelecer relações com variáveis abordadas por alguns autores, como Walton, Nadler e Lawler, Belanger, Wether e Davis e Lippit.

Walton (1975), fala de variáveis como “autonomia” (liberdade e autonomia na programação e execução do trabalho), “informação e perspectiva”, abordando a necessidade de o trabalhador ter informações significativas sobre todo o processo de trabalho. Nadler e Lawler, apud Oliveira (2001) abordam a participação dos funcionários nas decisões e também o enriquecimento de tarefas; Belanger, apud Oliveira (2001) trata nas dimensões ‘trabalho em si’ e ‘crescimento pessoal e profissional’, variáveis como grau de autonomia, envolvimento, treinamento; Wether e Davis (1983) abordam fatores organizacionais relacionados com o pleno entendimento da tarefa e autonomia. Objetivos claros de trabalho e envolvimento do indivíduo no processo de tomada de decisão são alguns fatores-chave para a QVT citados por Lippit (1978); Huse e Cummings, apud Nunes (1999), destacam a participação do trabalhador na solução de problemas, através do envolvimento do trabalhador em vários níveis de questões e decisões empresariais.

Na dimensão VALORIZAÇÃO, podemos nos remeter a Westley, apud Nunes (1999), que na dimensão política aborda a questão da valorização do cargo. Nunes(1999), propõe a questão dos BENEFÍCIOS inserida na dimensão econômica de Westley.

No que diz respeito à dimensão PROMOÇÃO, Walton (1975), aborda o aspecto da oportunidade para crescimento contínuo, ou seja, as oportunidades de carreira, as perspectivas que a organização oferece para o desenvolvimento profissional, na aplicação de novos conhecimentos, no desenvolvimento de suas potencialidades e na expansão de suas capacidades; Belanger, apud Oliveira (2001) aborda, na dimensão ‘crescimento pessoal e profissional’, variáveis como possibilidade de ascensão profissional e desenvolvimento de potencialidades.

Podemos estabelecer relação entre a dimensão INTEGRAÇÃO com o comentário de Walton (1975) ao se referir ao termo Comunidade, para expressar a variável que aborda o senso de comunidade nas organizações que se estenda além dos grupos de trabalho.

Embora tenham sido estabelecidas algumas relações entre as teorias de base que compõem a fundamentação teórica desta dissertação com as dimensões que formam o construto QVT para a população investigada, O QUE FOI VERIFICADO É QUE AS DIMENSÕES IDENTIFICADAS ASSUMIRAM SIGNIFICADOS MUITO PRÓPRIOS DA INSTITUIÇÃO PESQUISADA. (grifo da autora)

O fato descrito acima não surpreende, pois o próprio Walton (1975) afirma que as categorias e os critérios propostos na sua teoria são resultados de observações pessoais do autor, experiências, valores e assunções acerca da natureza humana e que existem outras formas sistemáticas para deduzir, derivar critérios para a qualidade de vida no trabalho.

E, ao falar da diversidade humana, reforça ainda Walton (1975) que diferentes culturas e estilos de vida são acompanhados por diferentes definições do que seja uma alta qualidade de vida no trabalho.

4.4 Nível de importância de cada dimensão

Para identificar o nível de importância de cada dimensão para os respondentes, foi utilizada a média das respostas para cada variável na escala *likert* de importância, em cada dimensão. Escala Importância: 1– Nada Importante; 2– Pouco Importante; 3– Razoavelmente Importante; 4– Muito Importante; 5– Extremamente Importante.

Todas as dimensões apresentaram média superior a três (razoavelmente importante). Isto significa que não há nenhuma dimensão considerada pouco ou nada importante. As seis primeiras dimensões mais importantes pontuam entre 4 (muito importante) e 5 (extremamente importante) e as quatro seguintes pontuam entre 3 (razoavelmente importante) e 4 (muito importante).

Foi utilizado o Teste de Wilcoxon, para checar a existência ou não de diferenças estatísticas (significativas para 5%), nas médias entre as dimensões no que diz respeito a importância.

Segundo a opinião dos respondentes, as dimensões apresentam a seguinte ordem de importância:

A dimensão EMPREGO apresenta-se como a mais importante de todas, com média 4,65. A dimensão INTERNALIZAÇÃO aparece em segundo lugar, com média de 4,57. A dimensão DECISÃO aparece em terceiro lugar, com média 4,36. A dimensão VALORIZAÇÃO (média 4,21), a dimensão RESPEITO (média 4,18) e a dimensão BENEFÍCIOS (4,09), não possuem diferenças estatísticas entre si (significativas para 5%), apresentando, todas, aproximadamente,

a mesma importância para os respondentes, posicionando-se em quarto lugar. Em seguida, está a dimensão INTEGRAÇÃO (média 3,90), a Dimensão BEM-ESTAR (média 3,83) e a dimensão PROMOÇÃO (média 3,79). Essas três Dimensões não apresentaram, também, diferenças estatísticas entre si (significativas para 5%), demonstrando que possuem, aproximadamente, o mesmo nível de importância para os respondentes e se posicionando em quinto lugar. Em sexto lugar, encontra-se a dimensão EXPRESSÃO com média 3,45.

5 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

Por estudar batalhões da Polícia Militar de Pernambuco, os resultados desta pesquisa são válidos para a população estudada e indicadores para futuras pesquisas envolvendo batalhões de outras polícias..

Apesar de se ter acertado que a aplicação dos questionários ocorreria em horário de trabalho para não comprometer a folga dos respondentes, alguns policiais, por questões diversas, responderam à pesquisa em seu horário de descanso, o que pode ter comprometido o interesse e a disponibilidade próprios ao compromisso para com as respostas.

Esta pesquisa buscou identificar a perspectiva dos funcionários acerca da sua qualidade de vida no trabalho. Projetos para a implantação de programas de QVT na PMPE deverão considerar também outras pesquisas e estudos que busquem identificar a perspectiva da instituição e da comunidade.

Por se tratar de estudo exploratório, este trabalho permite previsões e expectativas. Por ser um estudo exploratório em profundidade se torna relevante para gerar *insights* que são bases de futuras pesquisas

6 CONCLUSÕES E SUGESTÕES

O construto de QVT (Qualidade de vida no Trabalho) para a população estudada pode ser definido a partir de dez dimensões (Emprego, Internalização, Decisão, Valorização, Respeito, Benefícios, Integração, Bem-Estar, Promoção e Expressão), que foram relacionadas com as teorias de base e nomeadas a partir da identificação do conteúdo subjacente a cada conjunto de itens (variáveis) manifestos em cada dimensão. Optou-se por escolher um nome que simbolizasse cada dimensão e remetesse ao conjunto de variáveis que ela contém.

Embora tenham sido estabelecidas algumas relações entre as teorias de base que compõem a fundamentação teórica desta dissertação com as dimensões que formam o construto QVT para a população investigada, o que foi verificado é que tais dimensões

assumiram uma combinação de variáveis e um significado muito próprios pertinentes à dinâmica da instituição pesquisada.

Foi avaliada, também, a importância de cada dimensão para os respondentes e observou-se que não houve nenhuma dimensão considerada pouco ou nada importante, todas as dimensões foram avaliadas acima de razoavelmente importante.

Como sugestão para um desenvolvimento futuro deste trabalho indicam-se estudos investigativos e comparativos sobre qualidade de vida no trabalho de polícias militares de outros estados e também de outros países, como, por exemplo, Polícia Canadense (considerada hoje a melhor do mundo) e a Polícia de New York (onde existem as maiores diminuições nos índices de criminalidade do mundo).

Propõe-se, também, que, na elaboração de um Programa de QVT próprio para Instituição Polícia Militar de Pernambuco, se leve também em consideração a perspectiva do empregador e da comunidade / sociedade como um todo, procurando entender as inter-relações dos resultados que possam vir a ser alcançados a partir de uma proposta do ponto de vista destas três perspectivas.

Quanto às contribuições acadêmicas, espera-se que os resultados empíricos obtidos nesta dissertação possam contribuir para ampliar as pesquisas existentes e para sugerir novas investigações acadêmicas, na medida que propõem um construto novo de QVT, próprio da população estudada.

Finalmente, é importante citar mais uma vez os autores Cherns e Davis (1975) e Herrick e Maccoby (1975) que compartilham a idéia de que a questão da QVT não diz respeito apenas a um melhor funcionamento da organização de trabalho e, portanto, uma questão só de empregados e empregadores. O “goal” da QVT, segundo esses autores, é uma melhor sociedade, na medida em que o trabalho desumanizado implica em custos humanos e econômicos para todo o contexto social.

Se QVT é uma busca por uma melhor sociedade, em se tratando da Qualidade de Vida no Trabalho dos policiais militares, esta questão se torna muito mais evidente por serem estes os profissionais responsáveis pela segurança pública em nossa sociedade.

Espera-se que este estudo venha a contribuir para a elaboração de um programa de QVT na Polícia Militar de Pernambuco, com chances de propiciar aos seus policiais uma vivência mais saudável da dimensão do trabalho, à Instituição a possibilidade de ter em seus quadros profissionais mobilizados para uma atuação mais eficaz e que traga ganhos à sociedade, principalmente no que diz respeito à segurança pública.

REFERÊNCIAS

ASFORA, Silvia C. **Qualidade de vida no trabalho de policiais militares da Região Metropolitana do Recife**. Recife: Universidade Federal de Pernambuco.CCSA, 2004 (Dissertação, Mestrado em Administração)

BRASIL, **Constituição do Estado de Pernambuco de 1989**.Organizada por Edmir Régis. Editora Litoral. Recife, 1998;

BRASIL, **Constituição Federal de 1988**. Organizada por James Alberto Siano. Editora Ripeel. São Paulo.2000

CARVALHO, Valter R., Qualidade de Vida no Trabalho. IN: OLIVEIRA, Otávio J. (Coord.). **Gestão da Qualidade: Tópicos avançados**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004
CAVALCANTI, Carlos Bezerra. **Polícia Militar de Pernambuco, Origem e Evolução Histórica**. Recife,1997.

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

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

DENIS, R. **La qualité de vie au travail et l'environnement physique**. In: BOISVERT, M. *La qualité de la vie au travail*. Ottawa: Agence d'Arc, 1980. p. 67-83.

DYER, James S; HOFFENBERG, Marvin. Evaluating the Quality of Working Life – some Reflections on Production and Cost and a Method for Problem Definition In: DAVIS, Louis E.; CHERNS, Albert and Associates. **The Quality of Working Life. Volume one: Problems, Prospects, and the State of the Art**. New York: The Free Press,1975.

FERRAZ, Marilourdes(Coord. e Pesq.). **"Lembrai-vos, Companheiros"**. Polícia Militar de Pernambuco.Recife, 1991

GIL, A. C. **Métodos e técnicas em pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1987.

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

HAIR, Joseph; ANDERSON, Rolph; TATHAM, Ronald; BLACK, William. **Multivariate Data Analysis.Fith Edition**. Upper Saddle River, New Jersey, Prentice Hall, 1998.

HERRICK, Neal Q.; MACCOBY, Michael. Humanizing Work: A Priority Goal of the 1970s. In: DAVIS, Louis E.; CHERNS, Albert and Associates. **The Quality of Working Life. Volume one: Problems, Prospects, and the State of the Art**. New York: The Free Press,1975.

LAWLER III, Edward E. Measuring the Psychological Quality of Working Life; The Why and How of It. In: DAVIS, Louis E.; CHERNS, Albert and Associates. **The Quality of Working Life. Volume one: Problems, Prospects, and the State of the Art**. New York: The Free Press,1975.

LEVINE, David; BERENSON, Mark; STEPHAN, David. **Estatística. Teoria e aplicações usando Microsoft Excel em Português**. Rio de Janeiro, LTC – livros Técnicos e Científicos editora S.A, 1998.

LIPPITT, Gordon I. **Quality of work life: organization renewal in action**. *Training and development journal*, Alexandria, v. 32, n.1, p.4-10, july 1978.

LIMONGI – FRANÇA, Ana C. **Qualidade de Vida no Trabalho: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2003.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada**. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MASLOW, A. H. **Uma teoria da motivação humana**. In: Balcão, Y. F. (org.). *Comportamento humano na empresa*. Rio de Janeiro; FGV, 1979.

McGREGOR, D. **O lado humano da empresa**. São Paulo: Martins Fontes, 1980.

MEDEIROS, João Bosco. **Redação Científica: A prática de fichamentos, resumos, resenhas**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MONTEIRO, Roberto (Cel PM). **História da Polícia Militar de Pernambuco**. Recife: Oficinas Gráficas de M. Inojosa, 1978.

MORAES, Lúcio Flávio R. et al. **Qualidade de vida no trabalho: uma pesquisa de diagnóstico com administradores cujo trabalho é mediado pelo computador**. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 12, 1988, Natal (RN). Anais...Belo Horizonte: ANPAD, 1988. P.343-366.

_____. **Qualidade de vida e estresse no trabalho: diagnóstico em chefias de nível médio, com base no JDS (job diagnostic survey) e no OSI (occupational estresse indicator)**. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 15, 1991, SALVADOR (BA). Anais...Belo Horizonte: ANPAD, 1991 p.277-291.

MORGAN, Gareth. **Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 1996.

MOTTA, Fernando C. P.; VASCONCELOS, Isabella F. F.G de. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

MOURA, Jorge Luis de; CAVALCANTI, Carlos Bezerra. **Epopéia de Bravos Guerreiros**. Recife, Recife Gráfica Editora S.A, 1996.

NUNES, Simone C. **Impactos da privatização na qualidade de vida no trabalho**. Belo Horizonte: Faculdade de Ciências Econômicas da UFMG, 1999 (Dissertação, Mestrado em Administração)

OLIVEIRA, Rita de Cássia M. de. **A configuração da QVT no contexto de trabalho dos detetives da Polícia civil metropolitana de Belo Horizonte**. Belo Horizonte: Faculdade de Ciências Econômicas da UFMG, 2001 (Dissertação, Mestrado em Administração)

PERNAMBUCO, **Doutrinal 02 da Polícia Militar de Pernambuco**. Recife, Gráfica Tropical Ltda, 2001.

PERNAMBUCO, Decreto-lei no. 24.210 de 16 ABR 02, **Altera os limites territoriais das áreas de atuação da Polícia Civil e Polícia Militar do Recife**.

PERNAMBUCO, Decreto-lei no. 6.783 de 16 OUT 74, **Dispõe sobre o Estatuto dos policiais-Militares do estado de Pernambuco**

PERNAMBUCO, Lei no. 11.328 de 11 JAN 96. **Lei de Organização Básica da PMPE**

PERNAMBUCO, Lei no. 10.426 de 27 ABR 90. **Lei de Remuneração dos Servidores Militares**.

PERNAMBUCO, **Manual Básico de Policiamento Ostensivo da Polícia Militar de Pernambuco**, 1998.

RODRIGUES, Marcus Vinicius C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Petrópolis: Vozes, 1994.

RODRIGUES, Avelino L.; GASPARINI, Ana Cristina L.F. Uma perspectiva psicossocial em Psicossomática: via estresse e trabalho. In MELLO FILHO, Julio de. **Psicossomática Hoje**. Porto Alegre RS: ARTMED editora S.A, 1992.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. Rio de Janeiro, LTC – Livros Técnicos e Científicos Editora S.A, 1999.

SANTOS, Maria de Fátima de S. **Identidade e Aposentadoria**. São Paulo, EPU, 1990.

SEASHORE, Stanley. E. Defining and Measuring the Quality of Working Life. In: DAVIS, Louis E.; CHERNS, Albert and Associates. **The Quality of Working Life. Volume one: Problems, Prospects, and the State of the Art**. New York: The Free Press, 1975.

SELLTIZ, C. et alii. **Métodos de pesquisa nas relações sociais**. São Paulo: EPU, 1975.

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

THÉRIAULT, Roland. **Qualité de vie au travail: implications sur la gestion de la rémunération**. In: BOISVERT, M. *La qualité de la vie au travail*. Ottawa: Agence d'Arc, 1980. p. 147-183.

TRIPODI, T. et alii. **Análise da pesquisa social**. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1981.

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

WERTHER, William B., DAVIS, Keith. **Administração de pessoal e recursos humanos.** São Paulo: McGraw-Hill, 1983.

WESTLEY, William A. **Problems and solutions in the quality of working life.** Human Relations, v. 32, n.2, p.113-123, 1979.