

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS POLICIAIS MILITARES DO CEARÁ: UM ESTUDO APLICADO NA ÁREA INTEGRADA DE SEGURANÇA IV

Autoria

Max Fernandes da Silva
Centro Universitário Unichristus

Lise Alcântara castelo
Centro Universitário Unichristus

Bruno Chaves Correira-Lima
Centro Universitário Unichristus

Resumo

RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho vem sendo estudada ao longo dos tempos, abordando vários aspectos dentro e fora das organizações. Este estudo se desenvolveu no ambiente organizacional da Polícia Militar do Ceará, mais precisamente no 16º Batalhão, organização pública pertencente à Área Integrada de Segurança III, com o objetivo de investigar os fatores que interferem na satisfação do trabalho dos policiais militares, baseando-se no Modelo de QVT de Richard Walton (1973). Os objetivos específicos basearam-se em conhecer a rotina de trabalho dos policiais; identificar os fatores ligados à insatisfação; e verificar os fatores ligados ao bem-estar do trabalho desses servidores. A metodologia, quantitativa quanto sua natureza, tipologia bibliográfica, estudo de caso, descritiva e explicativa. Visando atingir os objetivos propostos, utilizou-se como instrumento de pesquisa um questionário dividido em dois eixos, contendo dados gerais dos sujeitos e dados relacionados ao modelo proposto. A análise e interpretação dos resultados foram desenvolvidos conforme as características do perfil, as opiniões e observações dos participantes e de acordo com a fundamentação teórica dos principais autores pesquisados, demonstrados através de quadros e gráficos, identificando os fatores de insatisfação do trabalho e verificando os fatores de bem-estar dos policiais militares. Uma eficiente Qualidade de Vida no Trabalho humaniza as condições no ambiente organizacional que as pessoas vivenciam no seu dia-a-dia, no sentido de conciliar os objetivos dos policiais e da corporação, gerando bem-estar não só para eles, mas, também, para toda a sociedade.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Policiais Militares. Satisfação.

ÁREA TEMÁTICA: GESTÃO DE PESSOAS

IDENTIFICAÇÃO DA ÁREA: 07

**TÍTULO: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS POLICIAIS MILITARES DO
CEARÁ: UM ESTUDO APLICADO NA ÁREA INTEGRADA DE SEGURANÇA IV**

RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho vem sendo estudada ao longo dos tempos, abordando vários aspectos dentro e fora das organizações. Este estudo se desenvolveu no ambiente organizacional da Polícia Militar do Ceará, mais precisamente no 16º Batalhão, organização pública pertencente à Área Integrada de Segurança III, com o objetivo de investigar os fatores que interferem na satisfação do trabalho dos policiais militares, baseando-se no Modelo de QVT de Richard Walton (1973). Os objetivos específicos basearam-se em conhecer a rotina de trabalho dos policiais; identificar os fatores ligados à insatisfação; e verificar os fatores ligados ao bem-estar do trabalho desses servidores. A metodologia, quantitativa quanto sua natureza, tipologia bibliográfica, estudo de caso, descritiva e explicativa. Visando atingir os objetivos propostos, utilizou-se como instrumento de pesquisa um questionário dividido em dois eixos, contendo dados gerais dos sujeitos e dados relacionados ao modelo proposto. A análise e interpretação dos resultados foram desenvolvidos conforme as características do perfil, as opiniões e observações dos participantes e de acordo com a fundamentação teórica dos principais autores pesquisados, demonstrados através de quadros e gráficos, identificando os fatores de insatisfação do trabalho e verificando os fatores de bem-estar dos policiais militares. Uma eficiente Qualidade de Vida no Trabalho humaniza as condições no ambiente organizacional que as pessoas vivenciam no seu dia-a-dia, no sentido de conciliar os objetivos dos policiais e da corporação, gerando bem-estar não só para eles, mas, também, para toda a sociedade.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Policiais Militares. Satisfação.

ABSTRACT

The Quality of Work Life has been studied over time, addressing various aspects inside and outside organizations. This study was developed in the organizational environment of the Military Police of Ceará, specifically in the 16th Battalion, a public organization belonging to the Inter-Security Area III, with the objective of investigating the factors that interfere in the satisfaction of military police work, based on the Model of QVT by Richard Walton (1973). The specific objectives were based on knowing the work routine; Identify the factors related to dissatisfaction; Verify the factors related to the well-being of the work of these servers. The methodology was quantitative, bibliographic research, case study, description and explanation. A questionnaire, divided into two axes, containing the general data of the subjects and related to the proposed model. The analysis and interpretation of the research results were developed according to the characteristics of the profile, opinions, observations of the participants and according to the theoretical basis of the main authors, demonstrated through graphs, identifying the factors of job dissatisfaction and verifying the Factors of well-being of the military police. Priority planning and strategic action measures aim to improve QVT by achieving satisfaction, well-being and good performance. An efficient Quality of Work Life humanizes the conditions in the organizational environment that people experience in their daily lives, in the sense of reconciling the objectives of the police and the corporation, generating well-being not only for them, but also, whole society.

Keywords: Quality of Life at Work. Military Police. Satisfaction.

1 INTRODUÇÃO

Há muito tempo que o ser humano vem tentando conviver em paz e em harmonia na busca de uma formação social justa e organizada. A relação de convivência entre os integrantes de uma sociedade pode originar conflitos difíceis de intermediá-los ou de evitá-los. Leis e regras são originadas visando impor direitos e deveres. Para que essas leis e regras sejam cumpridas a contento, faz-se necessário a existência de órgãos federais, estaduais ou municipais voltados à segurança pública com agentes treinados e capacitados. Dentre esses órgãos, destaca-se a Polícia Militar do Ceará, cujo papel institucional é realizar um policiamento preventivo e ostensivo para toda a comunidade cearense.

Para desempenhar este papel, a Instituição, através de seus policiais, precisa manter um contato direto com diferentes tipos de pessoas em situações e ocorrências variadas, exigindo um bom desempenho em suas ações. E como em toda organização, esses profissionais precisam ter Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) que os leve a realizar tais demandas mantendo-os estimulados e motivados diante das circunstâncias inusitadas que são obrigados a realizar durante o dia.

Reconhece-se que, de acordo com a natureza da atividade profissional, algumas categorias têm um desafio maior quanto à QVT. Os estudos de Rocha (2003), Correia (2006) e Oliveira et al. (2013) ressaltam, nesse grupo, profissionais com trabalhos relacionados à segurança pública. São atividades que envolvem fatores de risco, tensão e desgaste físico e mental, como o convívio com pessoas violentas e envolvidas em atividades criminosas; jornada de trabalho prolongada; uso de armas de fogo; desvalorização por parte da sociedade.

Baseando-se na situação, este estudo nasceu de uma inquietação que motivou uma investigação na Área Integrada de Segurança IV (AIS IV), destacando-se como um espaço formado pela junção de vários bairros que envolvem a grande Messejana, onde a Polícia Militar, a Polícia Civil e o Corpo de Bombeiros Militar integram-se para as diversas operações de segurança.

O objetivo geral deste estudo foi investigar os fatores que interferem na satisfação do trabalho dos policiais militares cearenses que atuam na AIS IV, tomando-se os critérios do modelo de QVT de Richard Walton (1973) como base. Como objetivos específicos: Avaliar os fatores que contribuem para a insatisfação do trabalho desses servidores de acordo com o modelo proposto; e, Identificar os fatores ligados ao bem-estar dos policiais em relação aos seus trabalhos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Organizações Públicas

As organizações públicas são instituições do governo que asseguram a satisfação das necessidades da sociedade (segurança, saúde, educação, cultura, esporte, etc.) para o bem estar de todos. São sistemas dinâmicos, extremamente complexos, interdependentes e interrelacionados que envolvem informações, estruturas organizacionais, pessoas e tecnologias. Batista (2006, p.185) complementa: “as organizações públicas gerenciam os recursos disponíveis para cumprir sua missão institucional e para apoiar os governos na execução de suas políticas públicas”.

De acordo com Pires e Macedo (2006) essas organizações mantêm as mesmas características básicas das demais, acrescidas, entretanto, de algumas

especificidades como: apego às regras e rotinas, supervalorização da hierarquia, paternalismo nas relações, apego ao poder. Tais diferenças são importantes na definição dos processos internos, na relação com inovações e mudança, na formação dos valores e crenças organizacionais e na política de recursos humanos.

2.2 Segurança Pública

Entendida como uma das principais políticas públicas do Estado, é exercida por um conjunto de órgãos públicos voltado para este fim. Oliveira (2002, p.181) define-a como sendo a “expressão que engloba as diversas ações, governamentais e não governamentais, que sofrem impactos ou causam impactos no problema da criminalidade e da violência”. E segundo Matos (2013), as prescrições previstas no Artigo 144 da Constituição Federal de 1988 e a Organização da Segurança Pública nos Estados da Federação, a expressão “Segurança Pública” está associada a “garantia” e à “proteção”, sobretudo quando as instituições que lhe dão eficácia atuam com respeito às regras do ordenamento jurídico, na observância do devido processo legal, na manutenção daquilo que se entenda por ordem pública.

Neste contexto, é possível compreender que a segurança pública não pode ser vista apenas como atribuição do Estado, uma vez que a sociedade tem um papel importante não somente na participação e controle das políticas, como também na socialização dos indivíduos, na perpetuação dos mecanismos informais de controle social e de autocontrole, a partir da perspectiva de que não é somente o controle pelo Estado que garante a segurança de todos.

Segundo Matos (2013), a Segurança Pública quando atua por seus órgãos opera tanto na prevenção para impedir o fenômeno crime, quanto na repressão aos infratores das leis, vincula-se diretamente ao direito penal e ao direito do processo penal, dialogando com questões da política criminal, cujos Princípios Constitucionais dão o norte à consecução do devido processo penal que legitimará, enfim, a tutela da liberdade do cidadão pelo Estado. Segundo o Art. 144 da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 2016) tem-se que a Segurança Pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos: I - Polícia Federal; II - Polícia Rodoviária Federal; III - Polícia Ferroviária Federal; IV- Polícias Civis; V - Polícias Militares e Corpo de Bombeiros Militares.

Para Mondaini (2006), estas instituições que compõem o sistema de segurança pública teriam a função de assegurar que a coerção com legitimidade seja cumprida. Do ponto de vista das garantias civis e sociais, o Estado deve preservar o direito dos indivíduos no seu caráter de cidadãos, velando pelo cumprimento dos direitos humanos fundamentais, entre os quais o direito à vida, à igualdade, à segurança, à liberdade e o acesso à justiça.

2.2.1 Breve Histórico da Polícia Militar Brasileira

De acordo com a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 144, parágrafos 5º e 6º, à polícia militar compete à preservação da ordem pública, mediante ações ostensivas, se caracterizando, também e por que não dizer “ainda”, como força auxiliar e reserva do Exército, subordinando-se aos Governadores dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios (BRASIL, 2016).

As polícias brasileiras foram estruturadas no período imperial sendo que, no Brasil Colônia, a característica de polícia judiciária e investigativa já estava presente.

Em 1808, com a vinda da família real para o Brasil, foi criada, por meio de Alvará, a Intendência de Polícia da Corte.

De acordo com os estudos de Costa (2004), apenas durante o período monárquico (1822-1889) é que o poder de polícia passou a ser bem definido pelo Código Criminal Brasileiro (1830) e pelo Código de Processo Criminal (1832). Nesses códigos, ficou estipulado e definido o cargo de Chefe de Polícia, cujas funções seriam: pronunciar, processar, julgar e aplicar as penas previstas. Normalmente, quem exercia a função de Chefe de Polícia era o Juiz de Direito, no caso das cidades mais populosas, ou um Juiz de Paz, nas cidades menores.

Em 1871 ocorreu a separação das funções da polícia das funções do Poder Judiciário, no que se refere à prevenção e à repressão ao crime. Até então, os policiamentos repressivos e investigativos se confundiam ou até se anulavam. Por um longo período histórico, a missão das polícias, nas diversas esferas, consistia em dar garantias aos governantes, promover a repressão aos criminosos e aos movimentos sociais que lutavam por autonomia. Portanto, fora construída nos moldes da polícia francesa: uma polícia que era os olhos, ouvidos e braços dos governantes (COSTA, 2004).

Mariano (2004) acrescenta que diferentemente de outros países em que instituições policiais já nasceram exercendo o ciclo completo da atividade policial, ou seja, uma parte da polícia investiga e outra parte, majoritária, realiza o policiamento ostensivo, o sistema de segurança pública brasileiro institucionalizou duas “meias” polícias. Uma só para investigação, Polícia Civil, e outra “meia” polícia para o policiamento ostensivo responsável pela ordem pública, Polícia Militar.

2.2.2 Relato da Polícia Militar do Ceará

A Polícia Militar do Ceará (PMCE, 2012) foi criada em 24 de maio de 1835 por José Martiniano de Alencar, Presidente da Província do Ceará, definia-se como uma Força Policial para a Província naquela época. Sua reforma estrutural veio por meio do Projeto de Lei de Organização Básica (LOB) da Polícia Militar, em apreciação pelo Ministério Público, que se coloca como um dos instrumentos capazes de transformar e melhorar os serviços da polícia militar na sociedade cearense.

A Lei de Organização Básica da PMCE (2012) relata em seu Artigo 1º que a Política Militar tem por base os seguintes princípios: I - respeito aos direitos individuais e coletivos e à integridade moral das pessoas; II - uso moderado e proporcional da força; III - unidade de comando; IV - eficiência; V - pronto atendimento; VI - emprego de técnicas proporcionais e adequadas de controle de distúrbios civis; VII - qualificação especial para a gestão de conflitos sociais; VIII - colaboração com outras forças policiais na troca de informações e no monitoramento da segurança comunitária.

De acordo com Rodrigues (2011), a significância desses princípios demonstra a importância atribuída pelo indivíduo ao trabalho, destacando quão valioso e significativo é o trabalho para ele. A responsabilidade percebida pelos resultados do trabalho revela quanto a pessoa sente-se responsável pelo resultado do trabalho a ela confiado. Já o conhecimento dos resultados do trabalho mostra que o indivíduo conhece e compreende a maneira como executa a tarefa.

2.3 Qualidade de Vida no Trabalho

2.3.1 Origem, evolução, conceito e importância de QVT

O movimento da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) surgiu na década de 50, na Inglaterra, com o psicólogo Eric Trist, ao realizar estudos que compreendessem a relação existente entre o trabalhador e a organização. Pesquisou os fatores que levavam o indivíduo a realizar suas atividades, satisfatoriamente, dentro da empresa. Na década de 60, o movimento passou a ter mais força, os trabalhadores estavam mais interessados no seu próprio bem-estar e as empresas buscavam formas de diminuir os efeitos negativos quanto à saúde física e mental de seus funcionários (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

Para Robbins (2010), o termo foi apresentado no final da década de 1960 para enfatizar a deficiência da qualidade de vida no trabalho, pois havia uma preocupação da sociedade norte-americana com efeitos do emprego em relação à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores, entretanto, somente no início da década de 1970, o tema “Qualidade de Vida no Trabalho” tornou-se discussão nos centros de estudos dos Estados Unidos da América, através do professor Louis Davis (UCLA, Los Angeles), enquanto desenvolvia sua pesquisa sobre o delineamento de cargos. O movimento tornou-se conhecido mundialmente e a preocupação com a saúde e o bem-estar do trabalhador se intensificou (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

A década de 1990 trouxe a Era da Informação. Segundo Ribeiro e Santana (2015), a partir desse momento, as empresas que buscaram o sucesso de mercado, passaram a ter uma preocupação maior com relação aos seus funcionários e o com o ambiente de trabalho. Já que o intuito era satisfazer e motivar seu trabalhador para atingir a produtividade tão almejada e se destacar no mercado.

No âmbito organizacional, segundo Fernandes et al. (2009), a qualidade de vida é uma temática reconhecidamente de extrema relevância, pois interfere diretamente na questão competitividade, espaço no mercado, produtividade da empresa. Nesse contexto, a qualidade de vida no trabalho pode ser entendida como o envolvimento de pessoas, trabalho e organizações, onde a preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficiência da organização são os aspectos mais relevantes. Assim, a QVT abrange tanto a subjetividade quanto a multidimensionalidade e perpassa pela percepção pessoal sobre diferentes aspectos, relacionados não só à saúde física e psicológica, mas também a aspectos culturais, temporais, sociais, econômicos e políticos (ROSSI et al., 2011).

Em um período de recursos escassos e tantas outras necessidades urgentes é frequentemente questionado o porquê de implementar a QVT nas organizações públicas, principalmente na Polícia Militar. Segundo a opinião de Pereira (2014) ao investir na QVT de seus funcionários, as organizações estão, na verdade, investindo em seus clientes externos e em seu negócio.

2.3.2 Modelo de Richard Walton (1973)

O construto Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sido tratado na literatura de modo amplo e plural, dificultando assim homogeneidades quanto ao conceito e quanto aos fatores determinantes utilizados nos instrumentos de mensuração (OLIVEIRA et al. 2013). Vários autores (WESTLEY, 1979; WERTER; DAVIS, 1983; NADLER; LAWLER, 1983; HUSE; CUMMINGS, 1985) propuseram diferentes concepções teóricas da QVT para desenvolver escalas capazes de diagnosticá-la, contudo, a presente pesquisa utiliza a concepção de Walton (1973), devido sua maior amplitude e sua expressiva replicação em estudos anteriores.

Segundo Limongi-França (2012), Richard Walton é o primeiro autor norte-americano que fundamenta, explicitamente, um conjunto de critérios sob a óptica organizacional, iniciando importante linha de pesquisa em satisfação na qualidade de vida no trabalho. Para Walton (1973), a QVT tem como objetivo investigar aspectos ligados ao bem-estar das pessoas em relação ao trabalho.

Segundo Walton (1973), a insatisfação com a vida no trabalho é um problema que afeta a maioria dos colaboradores, independente de sua ocupação, sendo prejudicial tanto para o colaborador, como para a organização. Assim, faz-se necessário que a organização saiba identificar as causas responsáveis por afetar a QVT. Referido autor estabeleceu oito critérios conceituais para a QVT (QUADRO 1).

QUADRO 1: Categorias da QVT

| Categorias | Características |
|--|---|
| Compensação justa e adequada | Associada à capacidade de pagar e também quando mudanças nas formas de trabalhar ocasionam aumento de produtividade (é justo que os ganhos obtidos sejam divididos com os funcionários envolvidos). |
| Segurança e saúde nas condições de trabalho | Envolve horas razoáveis de trabalho, pagamento de horas extras requeridas, condições físicas do trabalho que minimizem risco de doenças relacionadas ao trabalho e acidentes, imposição de limite de idade. |
| Oportunidade Imediata para uso e desenvolvimento da capacidade humana | Variáveis: autonomia – relacionado à autonomia e ao autocontrole das atividades; habilidades múltiplas - permite ao empregado usar suas habilidades; informação e perspectiva - à obtenção de informações significativas sobre o processo total do trabalho e os resultados de sua própria ação; tarefas completas - completude ou é apenas uma parte significativa da tarefa; e planejamento - se envolve o planejamento e a implementação do próprio trabalho. |
| Oportunidade futura para crescimento e segurança continuados | Variáveis: desenvolvimento - intensidade com que as atividades atuais, atribuições de trabalho e atividades educacionais; aplicação futura - expectativa de utilizar conhecimentos avançados ou novas competências em futuros trabalhos; oportunidades de progresso - disponibilidade de avançar em termos organizacionais ou de carreira; e, segurança - emprego ou renda segura associada ao trabalho. |
| Integração social na organização do trabalho | Ausência de preconceitos - aceitação pelas habilidades, capacidade e potencial independente de raça, sexo, credo, nacionalidade, estilo de vida ou aparência física; igualitarismo - ausência de divisão de classes dentro da organização em termos de mobilidade - empregados com potencial que poderiam se qualificar para níveis mais elevados; grupos preliminares de apoio - ajuda recíproca, sustentação sócio-emocional e afirmação da unicidade de cada indivíduo; senso comunitário - extensão além dos grupos de trabalho; e, abertura interpessoal – forma como os funcionários relatam suas ideias e sentimentos. |
| Constitucionalismo na organização do trabalho | Direitos e deveres que os funcionários têm quando são afetados por decisões tomadas em relação a seus interesses, seus <i>status</i> e a maneira de se protegerem. São elementos chaves: privacidade - direito de privacidade pessoal; liberdade de expressão – direito de discordar abertamente da visão de seus superiores; equidade - direito a tratamento igual em todos os aspectos, incluindo sistema de compensação, premiações e segurança no emprego; e, processo justo - uso da lei em caso de problemas no emprego. |
| Trabalho e o espaço total de vida | Prolongados períodos de trabalho podem causar sérios danos na vida familiar. O trabalho encontra-se em seu papel de maneira equilibrada quando as atividades e cursos requeridos não excedem ao tempo de lazer e o tempo com a família. |
| Relevância social do trabalho na vida | A autoestima do trabalhador pode ser afetada quando a organização em que trabalha não é socialmente responsável, causando uma depreciação do próprio trabalho ou de sua carreira. |

Fonte: Adaptado de Walton (1973)

Por este modelo, os critérios apresentados são intervenientes na qualidade de vida no trabalho de modo geral. Sendo tais aspectos determinantes dos níveis de satisfação experimentados pelos clientes internos, repercutindo nos níveis de desempenho. Essas dimensões do modelo de Walton (1973) são as mais abrangentes para a análise do trabalhador de uma organização, pois, avaliam aspectos como autonomia, múltiplas habilidades, mobilidade social na organização do trabalho e segurança no emprego.

O modelo de Walton (1973) apresentou expressiva replicação em estudos do campo, tanto em contexto de organizações privadas (AYRES; NASCIMENTO; MACEDO, 2016; LOUVEIRA; BRUSTOLIN; DERROSSO, 2018), como de públicas (GARCIA, 2010; OLIVEIRA et. al., 2013; PIACENTINI et. al., 2014).

Em contexto de organizações públicas os resultados têm sido semelhantes. Os fatores Trabalho e espaço total de vida e Integração social na organização recorrentemente são indicados com maiores níveis de satisfação, em detrimento do nível de satisfação da dimensão Remuneração justa e adequada.

Garcia (2010) investigou a QVT de 205 servidores públicos as Secretaria de Saúde de Mansa (RJ) e concluiu que seu nível varia entre intermediário e bom.

Nesse contexto, somente a dimensão Compensação justa e adequada apresentou média abaixo do ponto central. Os dois fatores que apresentaram maiores níveis de satisfação foram Trabalho e espaço total de vida e Integração social na organização.

O trabalho de Oliveira et. al. (2013) buscou analisar a percepção dos Agentes de Segurança Penitenciária (ASPs) de unidades prisionais da Grande João Pessoa (PB) quanto à QVT. Apenas o fator Trabalho e espaço total de vida apresentou avaliação positiva, enquanto que Remuneração justa e adequada se mostra como o fator que gera maior insatisfação.

No contexto educacional, Piacentini et. al. (2014) pesquisaram a QVT de 76 servidores de escolas públicas de Rolim de Moura (RO). Os resultados também apresentaram as dimensões Integração social na organização e Relevância social da vida do trabalho como mais significativas para satisfação dos respondentes. O fator Compensação justa e adequada apresentou nível baixo de satisfação.

3 METODOLOGIA

O universo da pesquisa foi o 16º BPM que possui um efetivo de 400 policiais militares, entre homens e mulheres da ativa, destacando uma amostra de 50 participantes em rotina de trabalho (12,5% da população) para o estudo, caracterizando a presente pesquisa como quantitativa.

Para sua classificação, tomou-se como base a taxionomia de Vergara (2016), que a qualifica em dois critérios básicos: quanto aos meios e quanto aos fins. Quanto aos meios, a pesquisa foi considerada estudo de caso e bibliográfica. O estudo de caso para Vergara (2016) é o circunscrito a uma ou poucas unidades, entendidas essas como pessoa, família, produto, empresa, órgão público, comunidade ou mesmo país. Para Sampieri et al. (2013), a pesquisa bibliográfica dispõe como fontes os materiais escritos e audiovisuais, os programas de rádio ou televisão, a informação disponível na internet, as teorias, as descobertas como produto de pesquisas, as conversas pessoais, a observação de fatos, as crenças e até mesmo as intuições e os pressentimentos.

E quanto aos fins, a pesquisa considerou-se descritiva e exploratória. Descritiva quando expôs características de determinada população que para Vergara (2016) é quando existem dados que necessitam de conclusões sobre o

fenômeno, usando assim, métodos para reduzir as informações até chegar a uma conclusão, assim retira-se uma amostra da população pesquisada, e passa a observar, coletar, organizar, classificar, apresentar, interpretar e analisar dados referentes ao fenômeno através de gráficos e tabelas, até chegar a medidas que permitam descrever tal fenômeno.

A amostra foi definida como não probabilística, aleatória simples e por conveniência e os dados foram coletados por meio de pesquisa de campo, utilizando-se um questionário dividido em duas partes: A primeira referia-se ao perfil dos participantes e a segunda constituída pelas oito categorias de Walton (1973), contendo 36 perguntas fechadas, com opção de sim e não como resposta.

4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

A parte introdutória do instrumento de pesquisa era composto por sete perguntas que visavam obter dados relacionados ao perfil dos colaboradores, conforme destacado na Tabela 1. A segunda, desenvolvida de acordo com os critérios do modelo de QVT de Walton (1973), buscou identificar os fatores que interferiam na satisfação do trabalho dos policiais, dispostos na Tabela 2.

TABELA 1: Informações gerais dos sujeitos da pesquisa

| | | | | | |
|-------------------|--------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|
| Gênero | Masculino 92 % | Feminino 8% | - | - | - |
| Faixa etária | 18 a 25 anos 4% | 26 a 35 anos 44% | 35 a 45 anos 42% | Mais 45 anos 10% | - |
| Estado civil | Casados 70% | Solteiros 22% | Divorciados 4% | Outros 4% | - |
| Grau de instrução | Ensino Fund. 2% | Médio Comp. 30% | Sup.Incompleto 32% | Sup.Completo 28% | Pós-Grad. 8% |
| Cargo | Oficiais 16% | Praças 84% | - | - | - |
| Função | Cmt. Unidade 6% | Subcmt. Unidade 6% | Motorista 22% | Aux. adm. 26% | Patrulheiros 26% |
| Tempo de serviço | Até 3 anos 14% | 4 e 9 anos 42% | 10 e 30 anos 40% | Mais 30 anos 4% | - |

Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Visando atender os objetivos da pesquisa, adaptou-se os critérios e subcritérios do Modelo de QVT de Walton (1973) expostos anteriormente no Quadro 1, a realidade da organização e de seus integrantes buscando aferir suas opiniões quanto à insatisfação e ao bem-estar no trabalho.

TABELA 2: Fatores que interferem na satisfação do trabalho dos policiais militares do Ceará

| I - Compensação justa e adequada | | SIM | NÃO |
|--|--|-----|------|
| 1. | Minha remuneração é justa e adequada às tarefas do trabalho que realizo. | 12% | 88% |
| 2. | Na organização, policiais de mesma patente e função recebem remunerações | 24% | 76% |
| 3. | Recebo adicionais de trabalho (risco de vida, adicional noturno e insalubridade). | - | 100% |
| 4. | A Polícia Militar (CE) paga remuneração equivalente ao que são pagas em outros | 14% | 86% |
| II - Segurança e saúde nas condições de trabalho | | SIM | NÃO |
| 5. | Considero que o equipamento e o armamento distribuídos estão bem conservados. | 30% | 70% |
| 6. | No manuseio/verificação de material (armamento letal/não letal e viaturas) são sempre adotadas medidas de segurança. | 62% | 38% |
| 7. | Tenho dores e/ou lesões devido à tarefa que realizo. | 36% | 64% |

| | | |
|---|------------|------------|
| 8. A corporação realiza exames médicos periódicos nos policiais. | 4% | 96% |
| 9. Considero as condições ambientais de trabalho (iluminação, higiene, ventilação e organização) boas para o desempenho da corporação. | 12% | 88% |
| 10. Somos treinados periodicamente para realizar serviço de acordo com realidade social. | 4% | 96% |
| 11. Considero o tempo de jornada de trabalho diário adequado. | 30% | 70% |
| III - Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento da capacidade | SIM | NÃO |
| 12. Tenho autonomia para planejar e executar algumas atividades de trabalho. | 40% | 60% |
| 13. A corporação permite usar habilidades adquiridas fora dela. | 36% | 64% |
| 14. Gosto das tarefas que realizo. | 12% | 88% |
| 15. As informações, conhecimento e perspectivas sobre meu trabalho são suficientes para decidir o que fazer, como fazer, onde fazer e quando fazer o meu serviço. | 36% | 64% |
| 16. A corporação desenvolve planejamento e operacionalização nas áreas de trabalho. | 36% | 64% |
| IV - Oportunidade futura para crescimento e segurança continuados | SIM | NÃO |
| 17. A minha promoção é conforme o tempo ou merecimento. | 68% | 32% |
| 18. Ocorrem promoções baseadas na competência e na produtividade. | 14% | 86% |
| 19. Existem investimentos na carreira através de oferecimento de cursos de qualificação. | 24% | 76% |
| 20. Existem estímulos para dar continuidade aos estudos. | 8% | 92% |
| V - Integração social na organização do trabalho | SIM | NÃO |
| 21. Todos são aceitos e respeitados pelo trabalho e potencial, sem considerar o gênero, cor, credo ou preferência sexual. | 62% | 38% |
| 22. Existe divisão de classes dentro da organização em termos de <i>status</i> traduzidos por símbolos e/ou por estrutura hierárquica. | 86% | 14% |
| 23. Tenho bom relacionamento com policiais do mesmo nível hierárquico dentro e fora da corporação. | 94% | 6% |
| 24. Tenho bom relacionamento com meus superiores. | 86% | 14% |
| 25. Existe interação da equipe com outros policiais requeridos para a execução do serviço. | 86% | 14% |
| VI - Constitucionalismo na organização do trabalho | SIM | NÃO |
| 26. A corporação não revela informações do comportamento do policial fora do trabalho ou de membros da sua família. | 62% | 38% |
| 27. Tenho direito de discordar abertamente de superiores, sem medo de represálias. | 8% | 92% |
| 28. Tenho meu direito respeitado sobre o tratamento igual em todos os aspectos, incluindo sistema de compensação, premiações e promoções. | 26% | 74% |
| 29. Tenho processo justo em caso de problemas no serviço ou de folga, inclusive apelações | 34% | 66% |
| VII - Trabalho e o espaço total de vida | SIM | NÃO |
| 30. Meu trabalho influencia positivamente minha vida familiar e social. | 62% | 38% |
| 31. Após o trabalho, chego com ânimo e energia para dar atenção à família e lazer. | 30% | 70% |
| 32. Frequentemente é necessária a realização de horas extras (inclusive "bicos") para complementar renda. | 64% | 36% |
| 33. Sou obrigado a ficar tempo excedente ao serviço para dar continuidade a procedimentos | 78% | 22% |
| VIII - A relevância social do trabalho na vida | SIM | NÃO |
| 34. Sinto orgulho em dizer onde trabalho. | 72% | 28% |
| 35. Minha corporação tem uma boa imagem perante a sociedade. | 20% | 80% |
| 36. A corporação participa de alguns projetos sociais junto à comunidade local. | 62% | 38% |

Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Os itens a seguir correspondem à análise dos critérios destacados e seus subitens:

I - Compensação justa e adequada

Subdividido em situações apropriadas à realidade do serviço policial, cujas opiniões apresentadas foram em sua totalidade negativas, o que caracterizam a compensação justa e adequada (remuneração conforme a importância da atividade), equidade interna (remunerações e adicionais comparados entre as unidades) e equidade externa (remunerações comparadas entre unidades da PM no Brasil).

Observou-se um resultado insatisfatório em todos os quatro itens, ou seja, 88% quanto à remuneração e trabalho realizado, 74% quanto às remunerações equivalentes, 100% quanto aos adicionais não recebidos e 86% quanto à equivalência salarial da classe no Brasil. Segundo Walton (1973), não há nenhum consenso em padrões objetivos ou subjetivos para julgar a compensação adequada, afirmando serem questões parcialmente ideológicas que, se alinhadas ao planejamento criado dentro da organização, podem orientar um caminho à satisfação desses trabalhadores.

Para Muniz (2001), as corporações das Polícias Militares em todos os estados brasileiros exercem suas atividades de maneira bastante similar, mas não são compensados igualmente quando se trata de remuneração. Existem Estados com índices de violência e criminalidade menor que os índices existentes no Estado, pagando melhor seus policiais, chegando, em alguns casos a ser quase o dobro.

O baixo nível de insatisfação nesse fator vai ao encontro de outras pesquisas (GARCIA, 2010; OLIVEIRA et al., 2013; PIACENTINI et al., 2014) realizadas em contexto de organizações públicas, conforme o referencial teórico deste estudo.

II - Segurança e saúde nas condições de trabalho

De acordo com as opiniões dos policiais apenas o item relacionado ao manuseio e verificação dos equipamentos foi satisfatório obtendo 62%. Portanto, as organizações devem oferecer uma estrutura agradável com equipamentos modernos e eficientes para dar agilidade no processo de suas atividades, oferecendo todo o recurso favorável para o bem-estar e o bom desempenho organizacional.

Notou-se que a organização não se preocupa com a conservação dos equipamentos, armamentos e maquinários, obtendo 70% no quesito. Atualmente, o investimento em materiais bélicos por grupos criminosos só aumenta, desta forma, a corporação não pode vacilar e por em riscos seus integrantes. Segundo Robbins et al. (2010), a estrutura é apenas um meio para alcançar objetivos, e estes derivam da estratégia geral da organização assim como as atitudes importantes são aquelas que refletem valores fundamentais, interesse próprio ou identificação com indivíduos ou grupos que se valorizam. Apresentam uma forte relação com o comportamento.

Movimentos bruscos, posição sentada, material pesado e letal podem ser indícios que se realizados de maneira errônea podem causar dores ou lesões, daí o valor obtido de 64%. Também existem afastamentos causados por um ou mais desses indícios, fator esse que poderia ser diminuído se os exames médicos fossem realizados periodicamente, ao que 96% confirmam que a organização não os realiza. Para Rolim (2007) os exames médicos periódicos são importantes para avaliar e acompanhar a saúde dos trabalhadores.

As condições ambientais de trabalho (iluminação, higiene, ventilação e organização) bem como o tempo de jornada de trabalho diário também foram pontuados negativamente. Percebeu-se um descontentamento em 70% quanto à

jornada de trabalho, predominando o turno de doze horas ao dia (12 horas de trabalho por 24 horas de folga mais 12 horas de trabalho por 48 horas folga).

III - Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento da capacidade

Todas as variáveis foram adaptadas à realidade em que os fenômenos aconteciam, que segundo Robbins et al. (2010), a habilidade refere-se à capacidade de um indivíduo para desempenhar as diversas tarefas de uma função.

Assim, os dados apresentaram que 60% dos policiais não têm autonomia para planejar e executar as atividades, nem tampouco utilizar habilidades adquiridas fora da mesma (64%) e que o conhecimento adquirido na corporação bem como o planejamento e estratégias operacionais não são suficientes para decisões no serviço (64%) sendo, portanto, relativo, pois em suas percepções a autonomia não é bem generalizada, são fatos isolados que vão desde uma simples parada para descanso até uma operação não comunicada a quem é de direito (pró-atividade).

Entretanto, a pesquisa mostrou que 88% dos policiais gostam da tarefa que realizam na corporação sendo, portanto, um ponto de aproveitamento para levantar a autoestima, investindo mais em suas carreiras para melhorar o desempenho da organização. De acordo com Walton (1973), as organizações, através da oportunidade de crescimento e do desenvolvimento dos trabalhadores, deveriam se reestruturar focando na pessoa humana e não somente na estrutura física organizacional. Um trabalhador bem motivado aumenta seu desempenho.

IV - Oportunidade futura para crescimento e segurança continuados

Quanto aos dados referentes à promoção, competência, investimentos e estímulos oferecidos pela organização, 68% dos respondentes afirmaram que suas promoções eram por tempo ou por merecimento. De acordo com as observações, até antes de 2015 as promoções dos policiais estavam atrasadas, podendo o policial ficar até 18 anos na mesma patente naquela época, mas hoje, devido a reforma na Lei de Promoções do Governo do Estado (PMCE, 2012) está sendo regularizado.

Ao ser mencionado se essas promoções poderiam ser baseadas na competência ou na produtividade 86% dos respondentes confirmaram que não existem promoções por competência ou por produtividade, apesar de não existir esses tipos de promoções diretamente, esses fatores são essenciais para contagem de pontos que influenciam na promoção por merecimento.

Quanto mais o trabalhador se qualifica através dos estudos mais a organização sairá ganhando. Observa-se que não há investimento na carreira quando 76% afirmam, e ainda 92% admitem que a corporação não oferece estímulos para dar continuidade aos estudos. Assim, o órgão não colabora e tampouco oferece estímulo para os policiais concluírem seus estudos ou dar continuidade a eles. Para realizarem essa façanha, precisam trocar de turnos com os colegas ou até mesmo faltar, caso precisem.

V - Integração social na organização do trabalho

Segundo Walton (1973), as características atribuídas ao desempenho dizem respeito à relação de dependência existente entre os membros de uma organização. Assim, ao mencionar se na corporação todos são aceitos e respeitados pelo trabalho e potencial, sem considerar gênero, cor, credo ou preferência sexual, 62%

afirmaram que são respeitados pelo trabalho e potencial, sem considerar as características, tal resultado leva-se a crer que a organização realize medidas educativas sobre relacionamento profissional no ambiente organizacional.

Quanto à divisão de classes em termos de *status* traduzidos por símbolos e/ou por estrutura hierárquica, 86% dos respondentes confirmaram. Para Melo (2016) a PMCE é uma organização de natureza militar, e símbolos e estrutura hierárquica são uma das bases da organização. Quanto ao bom relacionamento existente dentro e fora da corporação entre os servidores de mesmo nível hierárquico e com os seus superiores, os resultados apresentaram 94% e 86%, respectivamente, havendo um bom relacionamento com seus pares e seus superiores. Percebeu-se ainda, que existe interação na execução do serviço na substituição de outro na função.

Segundo Walton (1973), os grupos caracterizados pela ajuda recíproca, sustentação sócio emocional e afirmação da unicidade de cada indivíduo que fazem o relacionamento se desenvolver no ambiente organizacional de forma com que os membros da organização relatam entre si suas ideias e sentimentos.

VI - constitucionalismo na organização do trabalho

O *status* é um motivador relevante e tem importantes consequências comportamentais quando os indivíduos percebem uma disparidade entre o *status* que acreditam possuir e aquele que realmente têm (WALTON, 1973).

Sobre a privacidade, a corporação não revela informações do comportamento do policial fora do trabalho ou de membros de sua família que comprometam a integridade psicológica. As organizações precisam escutar seus colaboradores, mesmo quando o que tenham para falar seja a verdade, sem desrespeito com o superior. E os dados retrataram que 93% se sentem sufocados em revelar, não permitidos, entretanto, por seus superiores.

Sobre a equidade, em relação ao direito de tratamento em todos os aspectos, incluindo o sistema de compensação, premiações e promoções, constatou-se que 74% responderam que não tem esse direito respeitado. Percebe-se que existe certa irregularidade sobre o acesso ao direito ao tratamento igual, isso ocorre quando existem perseguições, afinidade ou desconhecimento.

Quanto ao processo justo em caso de problemas no serviço ou de folga, inclusive nas apelações, 66% dos respondentes confirmam que não têm um processo justo. Observações deixadas no Questionário destacaram que os superiores se prevalecem do cargo para cometer abusos de autoridade. O Código de Disciplina da Instituição é muito rígido e precisa ser repensado para dar lugar ao almejado Código de Ética.

VII - Trabalho e o espaço total de vida

Para Walton (1973), a experiência individual no trabalho pode trazer efeitos positivos ou negativos na vida pessoal e nas relações familiares. Prolongados períodos de trabalho podem causar sérios danos na vida familiar. O trabalho encontra-se em seu papel de maneira equilibrada quando as atividades e cursos requeridos não excedem ao tempo de lazer e o tempo com a família.

Entre os aspectos adaptados, foi mencionado se o trabalho influenciava positivamente a vida familiar e social, observou-se que existe uma percepção satisfatória, dependendo do ponto de vista, alguns acreditam que ser policial pode

atrapalhar o ambiente particular quando, por exemplo, alguém o chama de sua casa pedindo socorro ou vizinhos infratores acreditando que a simples presença seria uma ameaça.

Em se tratando de ambiente particular, foi mencionado se após o trabalho, chegam a suas casas com ânimo e energia para dar atenção às famílias e atividades de lazer. Segundo Rossi et al. (2011) o estresse pode ser provocado por trabalhos repetitivos, por atividades pesadas, por pressão exercida, entre outros. O caso da Corporação se refere não a só essas situações como as que envolvem o combate à criminalidade e à violência, não sendo de suas competências, porém tem-se que resolvê-los. E quando o turno de trabalho termina fica a sensação de peso e cansaço físico. Diante disso, 70% dos respondentes não ficam com ânimo e energia para dar atenção à família e realizar atividades de lazer.

São dados que demonstram o quanto os policiais se esforçam para manter o ritmo, que alinhado ao endividamento, tornam massacrantes o seu trabalho comprometendo a Qualidade de Vida no Trabalho, e por isso são obrigados a realizar serviços extras para complementar a renda. Sobre esse assunto, foi mencionado se frequentemente seria necessária a realização de serviços extras para complementar a renda, ao que 64% dos respondentes confirmam. Isso seria ilegal de acordo com as leis, mas não de fato, pois os péssimos salários que recebem não dão suporte necessário para uma família de quatro integrantes, por exemplo.

Os gestores responsáveis pela organização consideram ilegal a realização de serviço extra, mas não consideram quando ficam além do término de serviço em procedimentos gerados no turno de trabalho. Desta forma foi indagado se seriam obrigados a ficar o tempo excedente ao serviço para dar continuidade a procedimentos internos e externos, ao que 76% dos respondentes afirmaram.

O nível de satisfação desse fator vai encontro do resultado das outras pesquisas (GARCIA, 2010; OLIVEIRA et al., 2013; PIACENTINI et al., 2014) realizadas em contexto de organizações públicas.

VIII - Relevância social do trabalho na vida

De acordo com Walton (1973) as organizações que não atuam de forma socialmente responsável, que é a percepção que o trabalhador tem sobre a empresa ser socialmente responsável, geram nos trabalhadores sentimentos de depreciação em relação ao seu trabalho e carreira, os quais, por fim, afetam sua autoestima.

Sendo assim, neste último critério, foram abordados os aspectos como orgulho em trabalhar na organização, imagem da corporação e a participação dela em projetos sociais.

Obtendo-se um percentual de 72% os sujeitos responderam que sentem orgulho em dizer que trabalham na corporação, sendo uma forma de demonstrar que lutam pelo objetivo organizacional e que não sentem vergonha de vestir o uniforme. Esta margem de aprovação é muito relevante, pois é um sinal que muitos ainda sonham em ver a corporação atingir sua visão e que estão dispostos a cumprir a missão.

Quanto à imagem perante a sociedade, percebeu-se que o órgão precisa urgentemente alimentar um sentimento de representatividade social na sua cultura organizacional quanto à utilidade e a necessidade dos serviços de segurança pública, bem como trazer para perto a sociedade que tanto os fazem pensar que não

são bem quistos. O que demonstrou essa preocupação foi que 80% confirmaram que a PMCE não tem uma boa imagem perante a sociedade, contra apenas 20%.

Existem várias formas de chamar a sociedade para perto da corporação, uma delas seria a participação em projetos sociais. Para investigar sobre isso, foi mencionado se a organização participa de projetos sociais junto à comunidade, ao que 62% confirmaram. Muitos dizem que a PMCE não é uma instituição filantrópica, pois seu objetivo é outro. Porém, todas as organizações têm um pouco de filantropia sim, ainda mais se tratando da Polícia Militar, quando atrela seu objetivo ao pensamento filantrópico, que é proteger as pessoas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao investigar os fatores que interferem na satisfação do trabalho dos policiais militares do Ceará atuantes na Área Integrada de Segurança IV, mais precisamente no 16º BPM, nos fundamentos do estudo da Qualidade de Vida no Trabalho, como ferramenta da Administração, percebeu-se uma significativa quantidade de fatores relacionados à insatisfação e poucos deles ligados ao bem-estar no trabalho.

Esses resultados se configuram como de elevada importância devido o reconhecimento de que insatisfações quanto à QVT podem exercer efeitos sobre a produtividade dos servidores, sobre seus níveis de envolvimento com o trabalho e sobre a eficiência organizacional, conforme afirmam Fernandes et al. (2009). Tais aspectos, segundo Rossi et al. (2011) podem influenciar, ainda, a saúde física e psicológica, bem como variáveis culturais, temporais, sociais, econômicas e políticas. Sendo assim, considera-se a diversidade de ações possíveis que um programa de QVT pode contemplar, com ações que podem demandar diferentes níveis financeiros, materiais e psicossociais por parte da gestão visando efeitos positivos para o bem-estar dos indivíduos e para desempenho organizacional.

Quanto às oito dimensões do modelo de QVT de Walton (1973), configuram-se como um relevante instrumento de avaliação do nível de satisfação. Os resultados da pesquisa mostram que estas questões influenciam a qualidade de vida no trabalho dos pesquisados. Em especial, ressalta-se o fator Recompensa justa e adequada que, de modo recorrente nas pesquisas anteriores do campo (GARCIA, 2010; OLIVEIRA et al., 2013; PIACENTINI et al., 2014), inclusive neste estudo, apresenta baixos níveis de satisfação por colaboradores de organizações públicas.

Quanto aos fatores de maiores níveis de satisfação, a presente pesquisa também vai ao encontro dos estudos de Oliveira et al. (2013) e Piacentini et al. (2014) que apresentam os fatores Trabalho e espaço total de vida e Integração social na organização como mais recorrentes.

Os aspectos levantados mostram que muito pode ser feito para elevar a Qualidade de Vida no Trabalho na Corporação, como sua política de benefícios, com a qual os policiais estão pouco satisfeitos e as práticas da corporação em relação aos pontos de vista biológico, psicológico e social.

Neste sentido, ressalta-se a importância da temática para os próprios policiais, que são os mais interessados na elevação da QVT, com implicações em seu próprio bem-estar, além de contribuir para atingir os objetivos da corporação.

Desta forma, a pesquisa atingiu seus objetivos propostos quando detectou os fatores que interferem na satisfação do trabalho no local proposto, mesmo não sendo pretensão em descrever quais as ações corretivas e as diretrizes que vão subsidiar a gestão da Administração Pública. Sugere-se que a corporação estabeleça as prioridades e medidas de ações estratégicas visando melhorar a QVT

de seus policiais para obter satisfação, bem-estar e bom desempenho, minimizando, desta forma, a insatisfação.

Sugere-se que esta pesquisa seja realizada periódica e sistematicamente, buscando identificar os benefícios resultantes das medidas adotadas, monitorando os resultados obtidos, detectando outros aspectos que carecem de solução, decorrentes em muitos casos do crescimento da expectativa dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

- AYRES, R. M.; NASCIMENTO, J. C. H. B.; MACEDO, M. Satisfação do Profissional de Contabilidade do Estado do Rio de Janeiro quanto à Qualidade de Vida no Trabalho – QVT (2014-2015): Uma Análise por PLS-SEM com base no Modelo Dimensional de Walton. **Pensar Contábil**, v. 18, n. 67, p. 5-14, 2016.
- BATISTA, F. F. **O governo que aprende: implementando a gestão do conhecimento no Executivo Federal. In: Gestão estratégica da informação e inteligência competitiva.** p. 185-194. São Paulo: Saraiva, 2006.
- BRASIL, Presidência da República. Legislação. Constituições. **Constituição de 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 18 out. 2016.
- CEARÁ, Governo do Estado do Ceará. **Constituição do Estado do Ceará de 1989. Regimento Interno da Polícia Militar do Ceará.** Lei nº 10.145, de 29 de novembro de 1977. <http://www.governodoestadoceara.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm> Acesso em: 18 out. 2016.
- COSTA, Naldson Ramos da. **Violência policial, segurança pública e práticas civilizatórias no Mato Grosso.** 2004. Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/14691/000666994.pdf>. Acesso em: 18 out. 2016.
- FERNANDES, Cintia Heloisa; ROCHA, Simone Santos; VENDRAME, Francisco César; SARRACENI, Jovira Maria; VENDRAME, Máris Castro Ribeiro. **Qualidade de Vida no Trabalho: Uma vantagem competitiva.** Lins-SP, 2009.
- GARCIA, E. O. P. O conteúdo significativo da Qualidade de Vida no Trabalho para funcionários públicos de uma secretaria de saúde. **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**, v. 1, n. 1, p. 76-94, 2010.
- LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Qualidade de Vida no Trabalho - QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- LOUVEIRA, J.; BRUSTOLIN, R.; DERROSSO, G. Qualidade de Vida no Trabalho no Setor Hoteleiro da Cidade de Foz do Iguaçu. **NAVUS - Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 8, n. 1, p. 58-71, 2018.
- MARIANO, Benedito Domingos. **Por um novo modelo de polícia no Brasil: a inclusão dos municípios no sistema de segurança pública.** São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.
- MATOS, José Walter da Mota. **A construção do conceito de Segurança Pública na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal no século XXI.** Pouso Alegre-MG: Faculdade de Direito do Sul de Minas, 2013.

MELO, Marco Aurélio de. **Estatuto dos Militares do Estado do Ceará**. Lei nº 13.729, de 11 de janeiro de 2006. Fortaleza: PMCE, 2016.

MONDAINI, M. **Direitos humanos**. São Paulo: Contexto, 2006.

MUNIZ, J. A **Crise de Identidade das Polícias Militares Brasileiras: dilemas e paradoxos da formação educacional**. *Security and Defense Studies Review*. Vol.1, 2001.

OLIVEIRA, Ana Sofia Schmidt de. **Políticas Públicas de Segurança e Políticas de Segurança Pública: da teoria à prática**. São Paulo: ILANUD, 2002.

OLIVEIRA, J. S.; WALTER, F.; PINHO, M. A. B.; AMORIM, T. N. G. F. Qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre a avaliação por agentes de segurança penitenciária. **RAUnP - Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar**, v. 5, n. 2, p. 63-77, 2013.

PEREIRA, Maria Célia Bastos. **RH Essencial**. Gestão estratégica de pessoas e competências. 1ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

PIACENTINI, M. T. S.; ZIVIANI, F.; CHRISTINO, J. M. M.; OLIVEIRA, J. L. R. Repercussões do projeto UCA na qualidade de vida do trabalho em escolas públicas de Rolim de Moura – Rondônia. **Revista Administração em Diálogo**, v. 16, n. 3, p. 121-143, 2014.

PIRES, José Calixto Souza; MACÊDO, Kátia Barbosa de. **Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil**. RAP - Rio de Janeiro. Jan./Fev. 2006.

POLÍCIA MILITAR DO CEARÁ - PMCE. **Lei de Organização Básica da PMCE**. Fortaleza: Governo do Estado do Ceará, 2012.

_____. **Nossa história**. Disponível em: <http://www.pm.ce.gov.br>. Acesso em: 20 mar. 2017.

RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas. **Revista de Iniciação Científica RIC Cairu. Qualidade de Vida no Trabalho: Fator decisivo para o sucesso organizacional** -. Jun. 2015, Vol. 02, nº 02, p. 75 - 96. ISSN 2258 -11662015.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento organizacional: Teoria e prática no contexto brasileiro**. 14ª ed. São Paulo: Pearson, 2010.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho: Evolução e análise no nível gerencial**. 13ª ed. Petrópolis-RJ: Vozes, 2011.

ROLIM, M. A. **Caminhos para a Inovação em Segurança Pública no Brasil**. Revista Brasileira de Segurança Pública, ano 1, 1ª ed. São Pulo, 2007.

ROSSI, Ana Maria; PERREWÉ, P. L.; MEURS, J. A. **Stress e Qualidade de Vida no Trabalho: Stress social-enfrentamento e prevenção**. São Paulo: Atlas, 2011.

SAMPIERI, R.H. e COLLADO, C. F.; BAPTISTA, M. P. L. **Metodologia de pesquisa**. 5ª ed. São Paulo: Penso Editora, 2013.

VERGARA, Sylvia Helena Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 16ª ed. São Paulo: Atlas, 2016.

WALTON, R.E. **Qualidade de Vida no Trabalho: O que é isto?** São Paulo: Atlas, 1973.