

**UNIVERSIDADE DO SAGRADO CORAÇÃO**

**Fabiana Alves Shayeb**

**Valesca Penteado Fabretti**

**AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO  
DE POLICIAIS DA CIDADE DE BAURU.**

**BAURU**

**2006**

**UNIVERSIDADE DO SAGRADO CORAÇÃO**

**Fabiana Alves Shayeb**

**Valesca Penteado Fabretti**

**AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO  
DE POLICIAIS DA CIDADE DE BAURU.**

**Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Fisioterapia da Universidade do Sagrado Coração como requisito parcial na Universidade para obtenção do título de Fisioterapeuta. Sob orientação do Prof. Dr. Alberto De Vitta e co-orientação Prof<sup>ª</sup>. Ms. Roseli Cristina Leme Pocay.**

**BAURU**

**2006**

## PENSAMENTO

### É preciso esforço

Certo dia, um homem caminhava por uma estrada deserta quando começou a sentir fome. Não estava prevenido, pois não sabia que a distância que ia percorrer era longa.

Começou a prestar atenção na vegetação ao longo do caminho, na tentativa de encontrar alguma coisa para acalmar o estômago. De repente notou que havia frutos maduros e suculentos em uma árvore. Aproximou-se mas logo desanimou, pois a árvore era muito alta e os frutos inacessíveis.

Continuou andando e foi vencido pela fome e o cansaço. Sentou-se na beira do caminho e ficou ali, lamentando a sorte.

Não demorou muito e ele avistou outro viajante que vinha pelo mesmo caminho.

Quando o viajante se aproximou o homem notou que ele estava comendo os frutos saborosos que não pudera alcançar e lhe perguntou:

Amigo, belo fruto você encontrou.

- É - respondeu o viajante - Eu o encontrei no caminho, a natureza é pródiga em frutos suculentos.

- Mas você tem a pele machucada - observou o homem.

- Ah, mas isso não é nada! São apenas alguns arranhões que ficaram pelo esforço que fiz ao subir na árvore e colher os frutos.

E o homem, agora com mais fome ainda, ficou sentado resmungando, de estômago vazio, enquanto o outro viajante seguiu em frente.

Nós também somos assim... Ficamos sentados lamentando o sofrimento, mas não abrimos mão da acomodação para sair em busca da solução. Esquecemos que é preciso fazer esforços, lutar, persistir. É muito comum ouvir pessoas gritando por um lugar ao sol, mas as que verdadeiramente querem um lugar ao sol trazem algumas queimaduras, fruto da luta pelo ideal que almejam.

Outras, mais acomodadas, dizem que "Deus alimenta até mesmo os pássaros. Por que não haveria de providenciar o de que necessitam?" Essas estão certas, em parte, pois se é verdade que Deus dá alimento aos pássaros, também é certo que Ele não o joga dentro do ninho.

O trabalho de busca pelo alimento é por conta de cada pássaro, e muitas vezes isso não é fácil. Há situações em que eles se arriscam e até saem com alguns arranhões.

Buscar é movimento, é esforço, é ação. No entanto, é preciso saber o que se busca e por qual porta desejamos entrar.

Ainda aí nossa escolha é totalmente livre. Nossa vontade é que nos conduzirá aonde queremos chegar. Sendo assim, façamos as nossas escolhas e optemos por chegar lá, e chegar bem.

Autor desconhecido

## **AGRADECIMENTOS PESSOAIS**

### **Valesca Penteado Fabretti**

Agradeço acima de tudo e de todos a Deus que me deu a coragem, a sabedoria e a persistência nesta caminhada.

Agradeço a Minha amada Mãe Mirian pelo apoio e paciência nestes anos que só nós sabemos como foram mas que valeram a pena, agradeço a senhora pela sua dedicação não somente como mãe mas como amiga fiel que sem a sua insistência em me mostrar o quanto posso, eu aqui não estaria.

Ao meu pai Flávio que nunca mediu esforços em me ajudar e acreditou em minha capacidade fazendo o impossível para que eu aqui chegasse.

Aos meus irmãos Sandro e Flávio, que souberam ver em mim mais do que uma menina que não mede o amor que tenho por eles, obrigada pela ajuda, pelo carinho, por me apoiarem em todos os meus momentos de dificuldade e por exigirem de mim o meu melhor, serei sempre grata por ter vocês como exemplo de pessoas com talento e dedicação em tudo que fazem.

Agradeço a amiga Fabiana pela paciência, amizade e a participação como companheira deste trabalho e ao seu esposo Marco Antonio pela ajuda em nosso trabalho.

Obrigada aos amigos de São Paulo, Edson, Theodoro, Carlão, Eduardo, de toda a turma, que sabem os quanto tudo isto significa pra mim..

Agradeço a amiga Maria Inês e toda a sua família pelo carinho, e a amizade verdadeira em todos estes anos.

Agradeço a Tatá e toda sua família que amo e sei que orgulhosos por mim estão.

O meu muito obrigada à amiga Rita que participou da fase mais difícil de minha vida.

Ao meu Tio Paulo Vilela que me ensinou o quanto amo a Fisioterapia, e a Tia Meire e família. A Tia Áurea e Família, aos meus Avós Maternos e Paternos, a Tia Valéria, enfim a todos os familiares tanto Penteado quanto Fabretti, que felizes por mim estão.

Aos Professores que muito me ensinaram, em especial a Professora Roseli que acima de todo profissionalismo, minha amiga se tornou. Ao Professor Alberto, a Professora Silvia que soube me direcionar em minhas indecisões. A todos os amigos da Pastoral Universitária e a todos os funcionários da USC que sempre muito bem me trataram. A Irmã Hilda e Irmã Suzana que me mostraram que minha caminhada tinha um valor inexplicável que só o tempo me mostraria quão grande é, obrigada, agora eu sei.

A minhas amigas e colegas (os) de Marília, Presidente Prudente, Bauru, Penápolis, bem estejam onde estiverem. E a mais nova amiga Ana Cecília que me mostrou que a amizade verdadeira é unicamente pra vida toda. Enfim Obrigada mesmo a todos que em meu trajeto passaram e a cada um com a sua importância significaram muito pra mim, e peço a Deus que não permita que o tempo e a distancia nos separe mesmo que em pensamentos.

## **Fabiana Alves Shayeb**

“Agradeço primeiramente nosso criador por ter me proporcionado saúde, sabedoria, persistência e a vocação que me fizeram seguir esta profissão.

Agradeço em especial ao meu marido Marco Antonio pelo amor, paciência , apoio e pelo ombro amigo que sempre me ofereceu.

Agradeço principalmente a minha mãe Yolanda que é o meu maior exemplo de dignidade e perseverança, a minha irmã Tania e meu cunhado Dr. Marcos que mesmo morando longe, jamais deixaram de torcer por mim, meu sogro Jalil e minha sogra Nadja que nunca dispensaram palavras de coragem e apoio . As minhas avós Izaura e Néilly, aos meus tios e tias, primos e amigos, em especial á Vera , Ana Flávia, Karina e Francine.

Agradeço aos meus amigos de São José dos Campos, Bauru e Estados Unidos, e a todos os mestres e professores da USC e UNIVAP, e em especial ao Professor Doutor Alberto de Vitta, a Professora Ms Rosely Poccai pela dedicação e paciência. A minha eterna gratidão á vocês pelo respeito, carinho e apoio incondicional, e por sempre terem acreditando na minha capacidade....

Agradeço também a Família Fabretti, e em especial a minha amiga Valesca pela confiança , amizade e o privilégio de realizar este trabalho com você, e a todos que me auxiliaram nesta caminhada, meu muito obrigado.....”

“Escolha um trabalho que vc ame fazer e assim não terá de trabalhar um único dia da sua vida....” Confúcio.

## **AGRADECIMENTOS GERAIS**

Agradecemos primeiramente a Deus pois sem ele nada disto seria possível.

Agradecemos pelo apoio e disponibilidade do Professor Doutor Alberto de Vitta que nos engrandeceu com sua orientação.

Pela nossa tão estimada Professora e Ms Roseli Pocay que nos deu a graça de ser nossa co-orientadora, com seu jeito transparente de ser e que nos fez encher uma luz no fundo do túnel e assim acreditarmos mais em nossos talentos.

Agradecemos a toda Corporação Militar, que depositou em nós, toda confiança, no desenvolvimento de mais um projeto. Pela disposição, pela atenção e por todo carinho.

Agradecemos a todos nossos amigos que nos apoiaram em nossos dias difíceis.

Agradecemos ao Marido e Amigo Marco Antonio que nos ajudou em todos os momentos com paciência e sabedorias em nossas duvidas, colaborando assim com nosso desempenho.

Enfim agradecemos de todo coração aos nossos familiares e amigos que tiveram paciência em nossos dias de mau humor e de correria que a eles faltamos.

## RESUMO

A preocupação com a qualidade de vida é um fator em ascensão no âmbito organizacional. Inúmeros fatores externos como doenças e problemas sociais permeiam o trabalho das pessoas. Os programas de qualidade de vida podem ser de vital importância para o desenvolvimento pessoal e profissional de seus colaboradores, bem como para o desenvolvimento eficaz das organizações. O objetivo desse estudo foi caracterizar a qualidade de vida no trabalho (QVT) dos policiais militares do CPI – 4 (Comando de Policiamento do Interior), da cidade de Bauru. Foi realizado um estudo descritivo observacional transversal retroanalítico de base populacional. Foram sujeitos da pesquisa 120 policiais militares do setor administrativo. Os instrumentos incluíram questionários de caracterização sociodemográfica e um questionário sobre qualidade de vida no trabalho. Os resultados indicaram que, os policiais militares apresentaram a satisfação com o trabalho em si e com a organização comprovando assim a existência da Qualidade de Vida no Trabalho dos Policiais Militares da cidade de Bauru.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida no trabalho; Policiais militares; Saúde e trabalho; Saúde e Policia.

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Medidas descritivas dos indicadores relacionados às dimensões básicas da tarefa, considerando o tempo de serviço.	19
Tabela 2- Medidas descritivas dos indicadores relacionados às satisfações contextuais considerando o tempo de serviço.	21



## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	10
2. OBJETIVO.....	15
3. METODOLOGIA.....	16
3.1. Caracterização do tipo de estudo e suas variáveis.....	16
3.2. Sujeitos.....	16
3.3. Procedimento.....	16
3.4. Procedimento Estatístico.....	18
4- RESULTADO.....	19
5- DISCUSSÃO.....	22
6- CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	23
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	24
ANEXOS.....	

## 1. INTRODUÇÃO

A partir dos anos 50 surgiram as primeiras teorias que associam o binômio indivíduo x trabalho. Pensava-se que não só era possível unir a produtividade e satisfação, como o bom desempenho do trabalhador que lhe proporcionaria satisfação e realização. (MC. GREGOR, 1980).

Nos anos 60, os movimentos reivindicatórios dos trabalhadores norte-americanos e a não passividade dos estudantes franceses, foram dois grandes marcos nesta fase, tornando o indivíduo mais consciente e favorecendo também os estudos nos Estados Unidos, Inglaterra, denominando Qualidade de Vida no Trabalho. (RODRIGUES, 1994).

Na década de 70 surgiram os primeiros movimentos e aplicações estruturadas e sistematizadas no interior das instituições, utilizando a Qualidade de Vida no Trabalho. (RODRIGUES, 1994)

Entendemos por Qualidade de Vida no Trabalho – (Q.V.T) a resultante direta da combinação de diversas dimensões básicas da tarefa e de outras dimensões não dependentes diretamente da tarefa, capazes de produzir motivação e satisfação em diferentes níveis, além de resultar em diversos tipos de atividades e condutas dos indivíduos pertencentes a uma instituição. (RODRIGUES 1994).

Para Ciborra & Lanzara (1985), são várias as definições da expressão QVT, ora associando-a as características intrínsecas das tecnologias introduzidas e ao seu impacto; ora a elementos econômicos, como salário, incentivos, abonos, ou ainda a fatores ligados à saúde física, mental e à

segurança e, em geral, ao bem-estar daqueles que trabalham. Em outros casos, segundo estes autores, considera-se que a QVT é determinada por fatores psicológicos, como grau de criatividade, de autonomia, de flexibilidade de que os trabalhadores podem desfrutar, fatores organizativos e políticos, como a quantidade de controle pessoal sobre o posto de trabalho ou a quantidade de poder que os trabalhadores podem exercitar sobre o ambiente circundante a partir de seu posto de trabalho.

Analisando as diversas abordagens sobre o tema comparamos, Walton (1973) apresenta oito critérios de análise de QVT: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, o trabalho e sua relevância social para o indivíduo e o espaço total de vida. Lippitt (1978), por sua vez, agrupa os oito critérios de Walton (1973) em quatro fatores-chave que são o trabalho em si, o indivíduo, a produção do trabalho, as funções e a estrutura da organização. Westley (1979) lista diversos problemas que podem ser obstáculos a QVT e que são agrupados em quatro tipos: políticos, econômicos, psicológicos e sociológicos.

Huse e Cummings (1985) pensam em QVT como um processo que envolve o trinômio indivíduo-trabalho-organização, sendo necessário considerar os seguintes fatores: participação dos trabalhadores projeto de cargo, inovação do sistema de recompensas e melhoria do ambiente organizacional. Davis e Werther (1983) consideram que QVT satisfatória diz respeito a um cargo interessante, desafiador e compensador. Os mesmos autores advertem que,

além do cargo, devem ser considerados três níveis: organizacional, ambiental e comportamental.

Nadler e Lawler (1983) apontam seis fatores a serem considerados em intervenções de QVT. São eles: a percepção de necessidades, o foco do problema que é destacado da organização, a estrutura para identificação e solução do problema, teoria/modelo de processo de treinamento e participantes, compensações projetadas, tanto para o processo, quanto para os resultados, sistemas múltiplos afetados, e envolvimento amplo da organização. Pode-se citar ainda Thériault (1980) que enfocou no estudo da QVT, a remuneração envolvendo quatro tipos de transações: econômica, psicológica, sociológica, política e ética.

Para Silva e Marchi (1997), Qualidade de Vida pode ser entendida como o nível alcançado por uma pessoa na conquista dos seus objetivos de uma forma hierarquizada e organizada. Para ele, uma vida humana é uma vida vivida de acordo com um a evolução. Estabelecer um plano de vida e ser capaz de executá-lo por inteiro, ou ao menos lutar por ele, parece ser condição indissociável de uma boa qualidade de vida. Assim, afirma que a qualidade de vida “depende das expectativas e do plano de vida de cada um”. Portanto, o que é uma vida de boa qualidade para um individuo pode não ser, e certamente não o será, para outro, uma vez que desenvolvemos diferentes projetos de vida.

Trabalhadores de diferentes categorias profissionais manifestam distintos graus de insatisfação diante do trabalho que realizam o que denotam desajustes e até conflitos entre o homem e o resultado decorrente do trabalho.

”O trabalho como fonte de satisfação pouco tem atendido às expectativas e aos anseios de diferentes classes sociais...” (KANAANE,1994).

No entanto, estão seguindo algumas evidências da deterioração da qualidade de vida como: aumento dos índices de acidentes, surgimento de novas doenças, alcoolismo, utilização crescente de drogas, consumismo exagerado, perda de contato do homem com a natureza, problema de alienação e perda do significado do trabalho.

O tema “Qualidade de Vida no Trabalho” vem ganhando destaque e cada vez mais tem sido discutido e considerado como objeto de pesquisas.

Para Moscovici (1996), a qualidade de vida no trabalho torna-se um imperativo tão importante quanto à modernização tecnológica.

Durante muito tempo prevaleceu o conceito de que qualidade é a essência intangível das coisas, algo que não pode ser medido. Entretanto, a qualidade de vida dos empregados está sendo minada pelo aumento explosivo de um grupo de patologias rotulada doenças da civilização (obesidade, hipertensão, diabetes, cirrose, psicopatologias, úlceras gástricas, estresse, depressão, etc), que apresenta como domínio comum o estilo de vida das pessoas. Entretanto, apesar de um avanço tecnológico, as equipes medicas estão reconhecendo a impotência em controlar as doenças da civilização. A única alternativa viável é a mudança de hábitos e costumes prejudiciais, através da promoção da saúde. (PIRES D.,1996).

Segundo Fernandes (1991), a definição de Qualidade de vida no trabalho envolve muitos elementos, mas é muito importante destacar: o aspecto

de gestão dinâmica já que as organizações e as pessoas mudam constantemente; o caráter continental, porque depende da realidade da empresa em observar o ser humano como um todo, considerando suas dimensões biológicas, psicológicas e sociais, chamado de enfoque biopsicossocial. A idéia de qualidade de vida no trabalho do policial militar implica em evitar as doenças profissionais, propondo medidas preventivas, despertando e desenvolvendo em seus homens o interesse e a necessidade de mudar hábitos criando modos de vida saudáveis. A população espera da policia solução dos problemas de segurança e à medida que isto não acontece, cresce a cobrança e o descrédito em relação à eficiência do serviço.

Fernandes & Gutierrez (1998), após pesquisar dentro da corporação os quesitos ambientes de trabalho, saúde, remuneração, relacionamento pessoal (superior subordinado) condições psicosociais e satisfação, conclui que o estudo apontou um nível de insatisfação preocupante na maioria das variáveis analisadas, sugerindo que sejam adotadas ações de estudo e de planejamento dos fatores críticos que interferem na qualidade de vida no trabalho policial militar.

Para lida (1990), o trabalho pode ser considerado conjunto de ações que levam a produção de bens individuais e coletivos, promovendo o desenvolvimento pessoal, familiar e até da nação.

Proporcionando não somente aos policiais militares, mas a toda a população que depende destes profissionais uma melhor qualidade de vida e um crescente desempenho no trabalho.

## **2. OBJETIVO**

O objetivo desse estudo foi caracterizar a qualidade de vida no trabalho (QVT) dos policiais militares do CPI – 4 (Comando de Policiamento do Interior), da cidade de Bauru.

### **3. METODOLOGIA.**

#### **3.1. Caracterização do tipo de estudo e suas variáveis**

Foi realizada uma pesquisa descritiva observacional transversal retro analítico de base populacional, cujas variáveis antecedentes foram representadas pela faixa etária e tempo de serviço e a dependente qualidade de vida no trabalho.

#### **3.2. Sujeitos**

Foram sujeitos de estudo 120 policiais militares do sexo masculino, com tempo de serviço desde 1 a 29 anos, que trabalham no setor administrativo do departamento do CPI - 4 (Comando de Policiamento do Interior) da Polícia Militar, localizado na cidade de Bauru, no Estado de São Paulo.

#### **3.3. Procedimentos**

Foram coletados dados referentes a duas classes de variáveis: caracterização da população e questionário de qualidade de vida no trabalho

- Caracterização da população: contendo 11 questões (Anexo 3)
- Questionário de qualidade de vida: contendo 12 questões (Anexo 4)

Para obtenção dessas informações referentes à Qualidade de Vida no trabalho, foi utilizado o questionário proposto por HACKMAN E OLDHAM (1975), que consideram as características da tarefa do indivíduo como viabilizadoras de satisfação através da criação de estados psicológicos críticos.



Onde Relevância Percebida é o primeiro destes estados psicológicos e diz respeito ao grau em que o indivíduo percebe o seu trabalho, quão significativo ele é. O segundo estado é a Responsabilidade Percebida pelo trabalhador em relação ao seu trabalho, ou seja, o grau em que se sente responsável pelos resultados do trabalho que executa. Em terceiro lugar está o estado que diz respeito ao Conhecimento dos Resultados do Trabalho pelo trabalhador, isto é, o grau com que o indivíduo conhece e entende seu desempenho efetivo na tarefa. A presença desses estados psicológicos é considerada como um indicador de motivação. Esses resultados foram pontuados em uma numeração de 1 a 7, sendo as questões referentes a interação com outras pessoas 1-2-3 significando: Raramente; o trabalho não requer que eu trate com outras pessoas, 4-5 Moderadamente; às vezes é necessário algum trato com outras pessoas e 6-7 Frequentemente; para fazer o trabalho é absolutamente essencial e crucial que eu trate com outras pessoas e assim sucessivamente para as outras questões somente mudando a nomenclatura da resposta.

A coleta de dados foi feita no período de maio a junho de 2006, pelas alunas pesquisadoras. No início da sessão de coletas de dados foram explicitados os objetivos do estudo, fornecidas instrumentações para o preenchimento e oferecido o termo de consentimento. O projeto foi submetido à apreciação do Comitê de Ética em pesquisa da Universidade do Sagrado Coração.

A aplicação dos questionários foram feitas em sessões coletivas nos locais de trabalho dos sujeitos com concordâncias do mesmo, após autorização

do responsável (Anexo 1). Os Policiais participantes foram informados sobre o caráter voluntário da participação, a possibilidade de abandonar a pesquisa a qualquer momento e o direito ao sigilo dos dados individuais.

#### **3.4. Procedimento Estatístico**

Para a análise das variáveis descritivas foi aplicado a estatística descritiva.

#### 4. RESULTADOS

Tabela 1. Medidas descritivas dos indicadores relacionados às dimensões básicas da tarefa, considerando o tempo de serviço.

Indicadores	Tempo de serviço	Medidas descritivas			
		mínimo	máximo	média	desvio
Variedade de habilidades	A	1.3	6.6	4.1	1.4
	B	2.3	6.6	5.4	1.1
	C	1.6	7.0	4.9	1.2
	D	1.6	6.3	5.0	1.3
Identidade da tarefa	A	2.0	7.0	5.0	1.4
	B	1.6	6.6	4.7	1.4
	C	2.6	7.0	5.0	1.2
	D	2.3	7.0	5.0	1.4
Significância da tarefa	A	4.3	7.0	6.1	0.8
	B	5.0	7.0	6.4	0.6
	C	1.6	7.0	6.0	1.1
	D	3.6	7.0	6.5	0.8
Autonomia	A	1.0	6.3	4.3	1.4
	B	1.6	6.0	4.0	1.4
	C	1.6	6.6	4.6	1.2
	D	2.0	6.3	4.7	1.1
Feedback do próprio trabalho – Feedback intrínseco	A	3.0	6.6	4.9	0.9
	B	4.0	7.0	5.2	0.9
	C	2.6	6.6	5.0	0.7
	D	2.6	6.6	5.1	1.3
Feedback do chefe e colegas – Feedback extrínseco	A	3.3	6.6	4.7	1.0
	B	2.3	6.6	4.9	1.3
	C	2.6	6.6	4.7	1.0
	D	2.0	6.6	4.6	1.2
Inter-relacionamento	A	3.6	7.0	5.7	0.9
	B	3.6	7.0	5.9	1.1
	C	1.6	7.0	5.8	1.0
	D	3.6	7.0	6.1	1.1

A= 1 a 5 anos

B= 6 a 10 anos

C= 11 a 20 anos

D= 21 a 29 anos

A Tabela 1 mostra que a variedade de habilidades teve resultados satisfatórios em todos os indicadores independentemente do tempo de serviço, pois a média de todos os resultados se encontra acima de 4.

Tabela 2. Medidas descritivas dos indicadores relacionados às satisfações contextuais considerando o tempo de serviço.

Indicadores	Tempo de serviço	Medidas descritivas			
		mínimo	média	desvio	máximo
Satisfação com segurança	A	1.0	4.1	1.9	6.5
	B	3.5	5.7	1.2	7.0
	C	1.0	5.5	1.2	7.0
	D	3.5	5.6	1.1	7.0
Satisfação com a compensação	A	2.0	4.1	1.4	6.5
	B	1.5	4.5	1.5	7.0
	C	1.0	4.5	1.3	7.0
	D	2.5	5.0	1.4	7.0
Satisfação com os colegas de trabalho	A	3.0	5.5	0.9	6.6
	B	4.0	5.8	0.9	7.0
	C	3.6	5.9	0.7	7.0
	D	4.0	5.9	0.6	6.6
Satisfação com supervisão	A	2.0	5.1	1.3	7.0
	B	2.3	5.1	1.3	7.0
	C	1.0	5.1	1.2	7.0
	D	3.6	5.6	0.8	7.0
Satisfação com possibilidade de crescimento	A	2.0	4.8	0.9	6.2
	B	3.0	5.1	1.0	6.7
	C	2.0	5.3	0.8	7.0
	D	3.7	5.3	0.9	6.7

A= 1 a 5 anos

B= 6 a 10 anos

C= 11 a 20 anos

D= 21 a 29 anos

A Tabela 2 mostra que a média mais significativa foi a do indicador satisfação com os colegas de trabalho e a menos significativa foi ao indicador satisfação com a compensação.

## 5. DISCUSSÃO

A melhoria das condições de vida tem sido um tema de crescente importância, já que impacta indireta ou diretamente a produtividade das pessoas, e os resultados obtidos pelas instituições. Esse tema tem sido discutido dentro da denominação de Qualidade de Vida no Trabalho Embora haja um limite sutil entre as questões de trabalho e de vida na família e na comunidade, ambos tratam de questões relacionadas a promover e assegurar a qualidade do bem-estar geral do ser humano. Por isso, tão importante quanto as condições de vida das comunidades são as práticas desenvolvidas pelas empresas, já que é nas empresas que o ser humano desenvolve uma parte muito significativa de sua vida: o trabalho (FERNANDES & GUTIERREZ, 1998).

Assim conseguimos qualificar o quanto são muitas as instituições que buscam a satisfação e poucas as encontradas que já tem um resultado satisfatório, dentre um tema tão abordado nos tempos de hoje, vendo por este ângulo sabemos que futuramente seremos diretamente abordados por uma promoção de qualidade de vida no trabalho. É uma consequência esperada por todas instituições que visam à melhoria quanto a qualidade para o campo de trabalho.

Em várias pesquisas analisadas vimos a mais clara necessidade de uma implementação de se promover tudo aquilo que só a pratica de qualidade pode trazer.

## **6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.**

Em relação aos dados pessoais, constatamos que os policiais, apresentaram resultados superiores no que se refere à satisfação com o trabalho em si e com a organização.

Este trabalho mostrou resultados satisfatórios com relação a Qualidade de Vida no Trabalho ocupando assim um espaço muito importante na vida de todos nós, uma vez que grande parte da vida destes policiais são passada dentro de instituições. Assim elevando o status, dando sentido a vida, definindo-a identidade pessoal e impulsionando o crescimento do ser humano.

Fica –se a sugestão para que este trabalho venha servir de base para que outros pesquisem a razão dessa satisfação em relação ao trabalho

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CIBORRA C & LANZARA GF (orgs.) 1985. Progettazione delle Tecnologie e Qualita del Lavoro. **Franco Angeli Editore, Milão. 330 pp.**

DAVIS, K.; WERTHER, W.B. Administração de pessoal e recursos humanos. **São Paulo: McGraw-Hill, 1983.**

FERNANDES, E.C.; GUTIERREZ, L. H. Qualidade de vida no trabalho (QVT): uma experiência brasileira. **Revista de Administração da USP, v. 23, n. 4, p. 29-31-32, Out./Dez. 1998.**

FERNANDES, E C. Qualidade de vida no trabalho. **São Paulo: Apetick, 1991.**

FLECK, M PA, LEAL, OF, LOUZADA, S. Desenvolvimento de versão português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial de Saúde. **Revista Brasileira de Psiquiatria, São Paulo. N., p.21-22, out.1999.**

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Desenvolvimento da pesquisa de diagnostico do trabalho. **Journal of Applied Psychology, v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975.**

HUSE, E. F.; CUMMINGS, T. G. Desenvolvimento e mudanca na organizacao. **3. ed., St Paul: West Publishing Company, 1985.**

IIDA, I. **Ergonomia: projeto e produção.** São Paulo : Editora Edgard Blücher Ltda., 1990.



KANAANE, R. **Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI**. São Paulo : Atlas, 1995.

LIPPITT, G. L. Qualidade de vida no trabalho: renovacao da organizacao na pratica. **Training and Development Journal, july, v. 32, n. 1, p. (?) 1978.**

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

MOSCOVICI, F. **Renascença Organizacional**. 6<sup>a</sup>. ed. Rio de Janeiro José Olímpio, 1996.

NADLER, D.; LAWLER, E. Qualidade de vida no trabalho- Perspectivas e orientacoes. **Organization Dynamics, New York, v. 1, n. 11, p. 20-30, Winter, 1983.**

PIRES, D.; **Processo de trabalho em saúde, no Brasil, no contexto das transformações atuais na esfera do trabalho: estudo em instituições escolhidas**. Tese de doutorado, Instituto de filosofia e ciências humanas, Universidade Estadual de Campinas, 1996.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho. 2<sup>a</sup> ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1994**

SILVA, M.A.D.; MARCHI, R. **Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho. São Paulo: Best Seller, 1997**

THÉRIAULT, R. Qualidade de vida no trabalho- implicacoes na gestao de remuneracao. In: **BOIBOISVERT, M. La qualité de la vie au travail. Ottawa: Agenc D'arc, 1980.**

WALTON, R. Qualidade de vida no trabalho: o que e isto? **Sloan Management Review**, v. 15, n. 1, p. 11-21, dec. 1973.

WESTLEY, W.A. Problemas e solucoes na qualidade de vida no trabalho. **Human Relations, New York**, v. 32, n. 2, p. 113-123, Feb. 1979.

## **ANEXO 1 – Carta de autorização**

### **CARTA DE AUTORIZAÇÃO**

Ilustríssimo Senhor

Cmt do 4°. BPM-I.

Ten Cel PM José Alexandre Cintra Borin

Será desenvolvida uma pesquisa intitulada Qualidade de vida no Trabalho em Policiais Militares do CPI da cidade de Bauru “. Realizada pelas alunas de graduação em fisioterapia da Universidade do Sagrado Coração. Para que o mesmo possa ser concretizado, é preciso da colaboração de todos integrantes da corporação em responder o questionário em Anexo. As questões devem ser respondidas cuidadosamente, assinalando a alternativa que melhor reflete a opinião do pesquisado ou escrevendo as respostas nos espaços em branco. Todas as informações fornecidas serão tratadas com o máximo sigilo sendo utilizadas para fins de pesquisas e da Corporação Militar. Agradeço desde já a colaboração de todos e fico a disposição para quaisquer esclarecimentos”.

## ANEXO 2

### Termo de Consentimento

*Título do Projeto:* “Avaliação sobre Qualidade de vida no trabalho, em Policiais Militares do Quartel da Polícia Militar da cidade de Bauru”.

*Citar endereço completo e telefone:* Rua Américo Persin, 158, Pirantininga, SP - (14) 32651953.

*Pesquisador responsável:* Alberto De Vitta

*Local em que será desenvolvida a pesquisa:* Universidade do Sagrado Coração e o Quartel da Polícia Militar localizado na cidade de Bauru.

O presente trabalho se propõe avaliar qualidade de vida no trabalho, estresse ocupacional e os desconfortos músculo-esqueléticos, em policiais militares do Quartel localizado na cidade de Bauru, São Paulo. Para conseguirmos chegar ao objetivo proposto, os sujeitos responderão a um questionário de caracterização sociodemográfica e ocupacional; um questionário sobre qualidade de vida no trabalho outro sobre queixas relativas a desconfortos músculo-esqueléticos percebidos, como sensação de peso, formigamento, dormência etc; e um sobre estresse ocupacional composto de questões sobre (capacidade de decisão, concentração no trabalho, rapidez, volume de trabalho, criatividade, descanso, desenvolvimento de carreira ou promoção no trabalho, ambiente de trabalho em relação a chefes e colegas).

Não haverá nenhum risco para os funcionários e não existirão custos associados à participação. Eu entendo que estou livre para recusar minha participação neste estudo ou para desistir a qualquer momento e que a minha decisão não afetará meu tratamento na clínica, departamento de trabalho ou causar perda de benefícios para os quais eu poderei ser indicado.

Eu \_\_\_\_\_ entendo que, qualquer informação obtida sobre mim, será confidencial. Eu também entendo que meus registros coletados estão disponíveis para utilização das pesquisas. Esclareceram-me que minha identidade não será revelada em nenhuma publicação desta pesquisa; com isso, permito a publicação para fim de estudos. Eu certifico que me foi lido o texto de consentimento e entendi seu conteúdo. Uma cópia deste formulário ser-me-á fornecida. Minha assinatura demonstra que concordei livremente em participar deste estudo.

Assinatura do participante da pesquisa:

Data:     /     / 2006

Eu certifico que expliquei ao Sr. \_\_\_\_\_, acima, a natureza, propósito, benefícios associados à sua participação nesta pesquisa, que respondi todas as questões que me foram feitas e testemunhei assinatura acima.

Assinatura do Pesquisador Responsável:

Data     /     / 2006

### ANEXO 3- Questionário de informação sociodemográficas.

#### UNIVERSIDADE DO SAGRADO CORAÇÃO

#### CENTRO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E PROFISSÕES DA SAÚDE DEPARTAMENTO DE FISIOTERAPIA.

Por favor, preencha com seus dados pessoais.

1. Nome:

2. Endereço:

Telefone:

3. Você é destro?

Sim

Não

4. Qual é o seu sexo?

masculino

feminino

5. Idade

6. Estado Conjugal Atual

•Solteiro (a)

1•Casado (a)

2

• Vive com companheiro (a)

3•Separado (a)

4

•Divorciado (a)

5•Viúvo (a)

6

7. Escolaridade – Assinalar o nível mais elevado.  
primário completo ( terminou apenas a 4ª série)

1 ginásio incompleto (não terminou a 8ªsérie)

2

ginásio completo (terminou a 8ª série)

3 curso técnico de primeiro grau incompleto

4

curso técnico de primeiro grau completo.....

5 colegial incompleto (não terminou o 3º col.)

6

colégio completo ( terminou o 3º colegial)

7 curso técnico de segundo grau incompleto

8

curso técnico de segundo grau completo

9 faculdade incompleta

10

faculdade completa

11 pós-graduações incompletas

12

pós graduação completo

13

8. Qual é a sua função na empresa?

Especificar: \_\_\_\_\_

9. Qual é o ramo da empresa em que trabalha (por exemplo, secretária, banco, dentista, médico, pedreiro, digitador, etc.)?

Especificar: \_\_\_\_\_

10. Há quanto tempo trabalha para esta empresa?

Anos

11. Você já trabalhou, nesta função em outra empresa?

Sim

Não

Se sim, quantos anos? \_\_\_\_\_

12. O seu trabalho insere-se em que tipo de turno?

Apenas um turno, durante o dia

Dois turnos, durante o dia.

Apenas um turno, durante a noite.

Dois turnos, durante a noite.

outros

13. Durante o seu período de trabalho, há pausas e intervalos para descanso programados e exercícios (alongamentos, relaxamento etc.).

Sim  Não

14. Pratica atividade física com regularidade?

Sim  Não

15. Qual ou quais os tipos de atividade física você pratica?

<b>Caminhadas</b>	<input type="checkbox"/>	<b>Hidroginástica</b>	<input type="checkbox"/>
<b>Corridas</b>	<input type="checkbox"/>	<b>Futebol</b>	<input type="checkbox"/>
<b>Natação</b>	<input type="checkbox"/>	<b>Bicicleta</b>	<input type="checkbox"/>
<b>Outra(s):</b> _____	<input type="checkbox"/>		

16. Quanto tempo por dia?

**Menos de 20 minutos**

**Mais de 20 minutos**

17. Quantas vezes por semana?

**1 vez**

**2 vezes**

**3 vezes ou mais**

18. Há quantos meses está praticando atividade física?

**até 6 meses**

**De 6 meses a 1 ano, sem interrupção**

**De 1 a 2 anos, sem interrupção meses**

**De 2 anos a 4 anos, sem interrupção**

19. Está tomando algum remédio no momento?

**Sim**

**Não**

Se sim, qual?

20. Você teve algum curso e/ou treinamento sobre maneiras de prevenir doenças geradas pelo trabalho?

**Sim**

**Não**

## ANEXO 4-QUESTIONÁRIO SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

### INSTRUÇÕES PARA O PREENCHIMENTO DO QUESTIONÁRIO

Nas páginas que se seguem você encontrará várias questões a respeito de seu trabalho. Algumas instruções específicas são dadas no começo de cada seção. Leia-as atentamente. Responder ao questionário não deve levar mais do que 25 minutos.

As questões foram elaboradas para obter a sua percepção do seu trabalho e como você reage a ele. Não existem truques. Suas respostas individuais serão mantidas em sigilo absoluto. Responda a cada item o mais honesta e francamente possível.

### SEÇÃO I

Esta parte do questionário lhe pede para descrever o seu trabalho o mais **objetivamente** possível. Não use esta parte do questionário para mostrar o quanto você gosta (ou desgosta) de seu trabalho. Questões a este respeito virão mais tarde. Tente manter suas respostas tão precisas e objetivas quanto possível. Um exemplo é dado a seguir

A. Em que medida o seu trabalho requer que você entre em contato com equipamento mecânico?

1 ————— 2 ————— 3 ————— 4 ————— 5 ————— 6~~X~~ ————— 7

Muito pouco;  
o trabalho requer  
quase nenhum  
contato com  
equipamento  
mecânico.

Moderadamente

Bastante;  
o trabalho requer  
contato com  
equipamento  
mecânico quase que  
constantemente.

Você deve **marcar** o número que mais precisamente descreve o seu trabalho. Se, por exemplo, o seu trabalho requer que você trabalhe com equipamento mecânico bom parte do tempo - mas também requer trabalho burocrático - você poderia marcar o número seis, como foi feito no exemplo acima.

**Se você não entendeu estas instruções, por favor, solicite auxílio.**

**Se você as entendeu, já pode começar.**

01. Em que medida o seu trabalho requer que você **interaja com outras pessoas** (“clientes” ou pessoas em sua própria organização)?

1 ——— 2 ——— 3 ——— 4 ——— 5 ——— 6 ——— 7

Raramente; o trabalho não requer que eu trate com outras pessoas.

Moderadamente; às vezes é necessário algum trato com outras pessoas

Freqüentemente; para fazer o trabalho é absolutamente essencial e crucial que eu trate com outras pessoas.

02. Quanta **autonomia** há em seu trabalho? Isto é, em que medida o seu trabalho permite a **você** decidir sobre como fazer o serviço?

1 ——— 2 ——— 3 ——— 4 ——— 5 ——— 6 ——— 7

Muito pouca; o trabalho não me oferece quase nenhuma chance de decidir sobre como e quando as tarefas devem ser realizadas.

Moderada autonomia; muitas coisas são padronizadas e fora de controle, mas eu posso tomar algumas decisões sobre as tarefas.

Bastante; o trabalho me dá responsabilidade quase completa para decidir sobre como e quando as tarefas devem ser realizadas.

03. Em que medida o seu trabalho se compõe de tarefas **identificáveis** como um todo? Isto é, o trabalho representa um serviço completo, tendo início e fim bem determinados? Ou é apenas uma pequena **parte** de um serviço maior, que será completado por outras pessoas ou máquinas?

1 ——— 2 ——— 3 ——— 4 ——— 5 ——— 6 ——— 7

Meu trabalho é apenas uma pequena parte de um todo; o resultado não pode ser visto

Meu trabalho é uma parte razoável de um todo; o resultado pode ser visto no produto ou

Meu trabalho é composto de tarefas perfeitamente identificáveis como um todo, do início ao fim; o



diretamente no  
produto ou serviço  
final

serviço final

produto de minhas  
atividades pode ser  
visto no produto ou  
serviço final.

04. Quanta **variedade** há em seu trabalho? Isto é, em que medida o seu trabalho requer que você faça muitas coisas, usando várias de suas habilidades e talentos?

1 ——— 2 ——— 3 ——— 4 ——— 5 ——— 6 ——— 7

Muito pouca; o  
trabalho exige que  
eu realize sempre as  
mesmas rotinas.

Moderada variedade.

Bastante; o trabalho  
exige que eu faça  
muitas coisas  
diferentes, usando  
diversas habilidades  
e talentos.

05. Em geral, quão **significante e importante** é o seu trabalho? Isto é, o resultado de seu trabalho tem efeitos significativos na vida ou bem-estar de outras pessoas?

1 ——— 2 ——— 3 ——— 4 ——— 5 ——— 6 ——— 7

Não muito  
significante; o  
produto de meu  
trabalho não tem  
efeitos importantes  
sobre outras  
pessoas.

Moderadamente  
significante.

Bastante  
significante; o  
produto de meu  
trabalho pode afetar  
outras pessoas em  
vários aspectos  
importantes.

06. Em que medida os seus **superiores e colegas** lhe dizem quão bem ou mal você está executando suas tarefas?

1 ——— 2 ——— 3 ——— 4 ——— 5 ——— 6 ——— 7

Raramente; as  
pessoas quase  
nunca me dizem o  
que pensam da  
qualidade de meu  
trabalho.

Moderadamente;  
algumas vezes as  
pessoas me dão um  
“feedback”; algumas  
vezes não

Freqüentemente; os  
meus superiores e  
colegas  
constantemente me  
dão “feedback” sobre  
a qualidade de meu

07. Em que medida o **próprio ato de realizar o trabalho** lhe dá informações acerca de sua performance? Isto é, a  **tarefa em si** lhe dá “dicas” sobre a qualidade de seu trabalho - independente de qualquer “feedback” que seus superiores e colegas possam dar a você?

1 ——— 2 ——— 3 ——— 4 ——— 5 ——— 6 ——— 7

Raramente; as tarefas são organizadas de tal maneira que eu possa trabalhar para sempre sem nunca descobrir se as estou realizando bem ou mal.

Moderadamente; algumas vezes o próprio trabalho me dá um “feedback”; algumas vezes não.

Freqüentemente; as tarefas são organizadas de tal maneira que eu recebo “feedback” quase que constantemente enquanto trabalho.

## SEÇÃO II

Abaixo estão listadas várias afirmações que poderiam ser usadas para descrever um trabalho qualquer. Você deve indicar se cada informação é uma descrição **apropriada** ou **inapropriada** do seu trabalho. Uma vez mais, por favor tente ser o mais objetivo possível ao decidir se cada afirmação se aplica ao seu trabalho - independentemente se você gosta dele ou não.

Escreva um número no espaço em frente a cada afirmação de acordo com a seguinte escala:

**Quão apropriadamente a afirmação descreve o seu trabalho?**

1	2	3	4	5	6	7
Bastante Inapropriada	Inapropriada	Levemente e Inapropriada	Incerto	Levemente e Apropriada	Apropriada	Bastante Apropriada

- \_\_\_\_\_ 1. O trabalho exige o uso de várias habilidades complexas e de alto nível.
- \_\_\_\_\_ 2. O trabalho exige bastante cooperação com outras pessoas.
- \_\_\_\_\_ 3. O trabalho é organizado de tal forma que eu **não** posso fazer uma tarefa completa, do início ao fim.
- \_\_\_\_\_ 4. A simples execução das tarefas de meu trabalho me mostra se o estou fazendo bem ou mal.
- \_\_\_\_\_ 5. O trabalho é muito simples e repetitivo.

- \_\_\_\_\_ 6. O trabalho pode ser feito por uma pessoa trabalhando sozinha - sem falar ou checar com outras pessoas.
- \_\_\_\_\_ 7. O trabalho **quase nunca** permite que meus superiores e colegas me dêem “*feedback*” a respeito de minha performance.
- \_\_\_\_\_ 8. O trabalho pode afetar muitas outras pessoas.
- \_\_\_\_\_ 9. O trabalho não me permite usar minha iniciativa ou discernimento para realizá-lo.
- \_\_\_\_\_ 10. O trabalho permite que meus superiores freqüentemente me digam o que pensam da qualidade do meu trabalho.
- \_\_\_\_\_ 11. O trabalho me dá a oportunidade de terminar completamente as tarefas que início.
- \_\_\_\_\_ 12. O trabalho em si possibilita muito poucas oportunidades de verificação se o estou executando bem ou mal.
- \_\_\_\_\_ 13. O trabalho oferece várias oportunidades de independência e liberdade sobre como executá-lo.
- \_\_\_\_\_ 14. O trabalho em si **não** é muito significativo ou importante.

### SEÇÃO III

Agora por favor indique quão **insatisfeito** você está com cada aspecto do seu trabalho descrito abaixo. Uma vez mais, escreva um número no espaço em frente a cada afirmação de acordo com a seguinte escala:

**Quão satisfeito você está com este aspecto de seu trabalho?**

1	2	3	4	5	6	7
Fortement e Insatisfeit o	Insatisfeit o	Levement e Insatisfeit o	Neutro	Levement e Satisfeito	Satisfeito	Fortement e Satisfeito

- \_\_\_\_\_ 1. A segurança no emprego que eu tenho.
- \_\_\_\_\_ 2. O salário e benefícios que eu recebo.
- \_\_\_\_\_ 3. A possibilidade de crescimento pessoal e de desenvolvimento que eu tenho ao realizar o trabalho.
- \_\_\_\_\_ 4. As pessoas com quem eu me relaciono e convivo em meu trabalho.
- \_\_\_\_\_ 5. O respeito e tratamento que eu recebo de meus superiores.

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_ 6. A sensação de realização que eu tenho ao fazer o meu trabalho.
- \_\_\_\_\_ 7. Oportunidade de conhecer outras pessoas ao fazer o meu trabalho.
- \_\_\_\_\_ 8. O apoio e liderança que eu recebo de meus superiores.
- \_\_\_\_\_ 9. O pagamento pelo que eu contribuo para esta organização.
- \_\_\_\_\_ 10. A independência de pensamento e ação que eu tenho ao fazer o meu trabalho.
- \_\_\_\_\_ 11. A segurança que eu tenho quanto ao meu futuro nesta organização.
- \_\_\_\_\_ 12. A oportunidade de ajudar outras pessoas enquanto estou trabalhando.
- \_\_\_\_\_ 13. O desafio que eu enfrento ao realizar o meu trabalho.
- \_\_\_\_\_ 14. A qualidade, em termos gerais, da supervisão que eu recebo no meu trabalho.