



**Campus Santana do Livramento
Graduação em Administração
Trabalho de Curso**

**A QUALIDADE DE VIDA DOS POLICIAIS MILITARES: Um estudo no 2º Regimento
de Polícia Montada de Santana Do Livramento - RS**

**THE QUALITY OF MILITARY POLICE LIFE: A study of the 2nd Police Regiment
Mounted in Santana of the library - RS**

**LA CALIDAD DE VIDA DE LOS POLICIAL MILITARES: UM ESTUDIO EN EL 2º
Regimiento de Policía Montada en Santana del Libro – RS**

Jeferson Fabricio da Silva abreu
Jefersonfabricio90@gmail.com
Sebastião Ailton da Rosa Cerqueira Adão
sebastiaocerqueira@unipampa.edu.br

RESUMO

Este estudo teve como objetivo caracterizar a qualidade de vida e os fatores estressantes compreendido no ambiente de trabalho pelos policiais militares que atuam no policiamento ostensivo do 2º RPMon em Santana do livramento/RS. A pesquisa caracterizou-se como um estudo de caso, descritivo com abordagem qualitativa. Para coleta de dados foram realizadas entrevistas semiestruturadas e perguntas abertas. Como resultado, com este estudo foi possível perceber que esta instituição na visão do seu efetivo compreende qualidade de vida esta condicionada à equipamentos de qualidade e um ambiente de trabalho satisfatório e de respeito, sendo melhor percebido na prática diária das atividades do que no campo teórico. Onde a qualidade de vida esta intimamente ligada no trato com o meio civil e na satisfação das necessidades básicas supridas junto à família, onde se estas forem negligenciadas o resultado pode ser negativo. O estudo também revelou que os fatores estressantes no trabalho por parte dos militares se dão pela falta de respeito, o acúmulo de funções e o parcelamento dos salários, sendo também muito relevante o excesso de regras e regulamentações que são benéficos para o andamento das atividades, porém muitas vezes interferem na agilização dos processos, sendo que eles próprios têm que responder processos ao longo da vida profissional. Sendo estes fatores que impactam na saúde física e mental do militar levando-o até mesmo ao afastamento das atividades devido a problemas psicológicos. O estudo também revelou a importância e o interesse por parte dos militares na discussão deste tema junto à instituição estudada.

Palavras-chave: Qualidade de Vida; Estresse; Policial Militar.

ABSTRACT

This paper aimed to characterize life quality and the stress factors within the military staff's working environment actuating in ostensible policing at "2° RPMon" from Santana do Livramento/RS. The research characterizes as a case study, using a descriptive method in a qualitative approach. Data collection was made through a semi-structured interview guide and open questions. As a result, it was possible to find out that at the institution, according to the servicemen's point of view, life quality is highly related to equipment quality and a respectful and satisfactory working environment, which is mostly perceived in practical activities than in the theoretical field. Life quality is also perceived as being related to the civil environment and the fulfilling of family basic needs, which in case of being neglected would result in negative effects. In addition, the research revealed that the stress factors at working place are due to the lack of respect, work overload and deferred wage payments. Other relevant factor is over-regulation that despite being necessary to institutional activity development causes delay in many servicemen's process completion. Being these the factors which might affect the physical and mental soldiers' health, causing personnel to be out of work due to psychological problems. Another interesting aspect found out was the fact that the servicemen look forward to discuss these matters within the researched institution.

Key words: Life quality at work, Stress, Military Police.

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo caracterizar la calidad de vida y los factores estresantes comprendidos en el ambiente laboral por los policías militares que actúan en patrullaje ostensivo en el "2° RPMon" de Santana do Livramento/RS. La misma se caracteriza como un estudio de caso, descriptivo con abordaje cualitativa. Para la coleta de datos fueron realizadas entrevistas semi-estructuradas y preguntas abiertas. Como resultado, con este estudio fue posible percibir que esta institución desde el punto de vista de su efectivo comprende calidad de vida está condicionada a equipos de calidad y un ambiente laboral satisfactorio y de respeto, siendo mejor percibido en la práctica diaria de las actividades que en el campo teórico. Donde la calidad de vida está íntimamente ligada al trato con el medio civil y en la satisfacción de las necesidades básicas suplidas junto a la familia, donde si éstas fueran desatendidas el resultado podría ser negativo. El estudio también reveló que los factores estresantes en el trabajo por parte de los militares se da por la falta de respeto, la acumulación de funciones y el pago de salarios en cuotas diferidas, siendo también muy relevante el exceso de normas y reglamentaciones que son benéficas para el desarrollo de las actividades, pero que muchas veces interfieren en la agilidad de los procesos, donde ellos mismos deben responder procesos a lo largo de la vida profesional. Siendo estos factores los que impactan en la salud física y mental del militar llevándolo aún a la separación de la actividad debido a problemas psicológicos. El estudio también reveló la importancia y el interés por parte de los militares en la discusión del tema junto a la institución estudiada.

Palabras clave: Calidad de vida en el trabajo, Estrés, Policía Militar.

1 INTRODUÇÃO

No Brasil o policial militar precisa lidar com duas situações, se por um lado ele precisa prover a segurança à população, por outro, precisa lidar com as variáveis em suas condições de trabalho, como salários parcelados, a falta de efetivo, reduzindo escalas e o tempo de folga.

No período de Janeiro à Dezembro de 2016 foram registrados 2.608 ocorrências de homicídios, conforme dados fornecidos pela Secretária de Segurança Pública (SSP) do Rio Grande do Sul, SSP-RS (2016). Um dos fatores que vem colaborando com estes índices, ainda com base nas informações acima, se dá pela falta de vagas em presídios, a deficiência no planejamento da segurança pública, leis que de certa forma beneficiam os infratores, ou seja, no meio de toda esta divergência, não é somente a população que sofre, mas o agente que se encontra na linha de frente para coibir a violência, que é o policial militar, que no Estado do Rio Grande do Sul é chamado de Brigadeiro, por fazer parte da Brigada Militar (BM), onde o mesmo refere-se à sinônimo de Policial Militar (PM).

Uma das atribuições do policial militar, é promover e garantir a segurança na sociedade. Para executar as suas funções este profissional necessita estar em condições de pronto emprego, seja em relação aos aspectos físicos, como também, os mentais, sendo que estes últimos, dada as condições de trabalhos, parecem ser fundamentais para o bom exercício da profissão, qual seja, atender o aumento da demanda por segurança, garantir a lei e a ordem pública exigida pela sociedade.

O policial militar convive com pressões diárias, sendo diferenciado de outras classes de trabalhadores, visto que estes são muito mais expostos a fatores extremos, como o risco constante de morte, a exposição direta à violência, às condições de trabalho insalubre dado ao contínuo manuseio de armas, além de vivenciarem problemas de remuneração e níveis elevados de estresse, onde tais condições passam a afetar a qualidade de vida, bem como a saúde deste grupo de trabalhadores.

Diante deste quadro, cabe ressaltar que, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), segundo Limongi-França (2011), pressupõem necessidades a serem atendidas no sentido da preservação pessoal e da sobrevivência da espécie.

A Qualidade de Vida no Trabalho envolve aspectos intrínsecos (conteúdo) e extrínsecos (contexto) do cargo e parece afetar ações e atitudes comportamentais inerentes à produtividade, tanto individual, como grupal.

Sabendo das adversidades encontradas nas funções desempenhada pelo Policial Militar, se submetendo à ambientes hostis, inóspitos e enfrentando perigos constantes, pondo em risco sua própria vida em prol da sociedade, não sendo somente estas variáveis encontradas, mas também fatores adversos, como ambientais, organizacionais, econômicos dentre outros que causam o estresse.

Este estudo busca abordar a relação entre os elementos ditos estressantes no dia a dia dos policiais militares e a qualidade de vida no trabalho dos mesmos, visto que hoje as condições de trabalho oferecidas para esta categoria tem sofrido sensível redução no que tange aos aspectos relacionados a necessidades básicas de trabalhos, isso em grande parte resultado de contingenciamentos financeiros, conforme dados publicados pelo Jornal do Comércio (JC) no Rio Grande do Sul, JC-RS (2016) onde se refere a medidas adotadas desde 2015 pelo governo do estado para restringir despesas e alavancar a receita, que mesmo assim acumulou um déficit financeiro de cerca de R\$2,7 bilhões. Para 2016 a expectativa da pasta é de um saldo negativo de R\$4,4 bilhões, dando a entender que os parcelamentos e atrasos continuem ocorrendo. Situação esta que não só algo pontual do Rio Grande do Sul, mas um problema de crise econômica brasileira que tem afetado os serviços públicos no país.

As más condições de trabalho hoje vivenciados pelos agentes que trabalham diretamente com a Segurança Pública, ao que se supõe, está chegando a um nível de colapso que necessita ser rapidamente revertido, daí este estudo preocupar-se em responder a seguinte pergunta de pesquisa: **Quais são as características da Qualidade de Vida no Trabalho do efetivo do 2º Regimento de Polícia Montada (2ºRPMon) em Santana do Livramento/RS?**

Como descrita na problemática, as adversidades encontradas por estes profissionais os coloca em situações muito complicada de se lidar em seu ambiente de trabalho, sejam elas no aspecto físico, econômico ou emocional. Desta forma, percebe-se que o trabalho do Policial envolve diversos fatores que vão além de prover a segurança da sociedade.

Para responder a pergunta de pesquisa, este estudo desenvolverá o seguinte objetivo geral: **Caracterizar a Qualidade de Vida no Trabalho do efetivo do 2º Regimento de Polícia Montada (2ºRPMon) em Santana do Livramento/RS.**

No intuito de se atingir o objetivo geral proposto para este estudo, tem-se os seguintes **objetivos específicos**:

a) Compreender a Qualidade de Vida no 2º Regimento de Polícia Montada de Santana do Livramento;

b) Verificar os fatores estressantes que interferem na Qualidade de Vida no 2º Regimento de Polícia Montada de Santana do Livramento;

O intuito desta pesquisa é analisar junto à corporação, bem como em seus diversos níveis hierárquicos como é percebida a QVT e também esclarecer de uma forma mais precisa este assunto junto a instituição da Brigada Militar em Santana do Livramento.

Este estudo procura contribuir para na QVT da Brigada Militar, no 2º Regimento de Policiamento Montado de Santana do Livramento, região da campanha, para que o militar possa executar suas obrigações com maior equilíbrio, segurança e efetividade.

A Qualidade de Vida no Trabalho, vem para contribuir com as ações da Brigada Militar junto a seu efetivo, principalmente sabendo que estes profissionais precisam desempenhar suas atividades com extrema habilidade, domínio e precisão no emprego das armas, sofrendo assim uma grande pressão, onde muitas vezes se encontra em risco de morte e ao mesmo tempo precisa manter assegurada a vida dos demais a sua volta.

A contribuição para a expansão deste tema na BM se faz de grande valia, dada a importância da segurança pública para os moradores em Santana do Livramento, sendo esta uma das necessidades principais do ser humano, junto a saúde e educação. De certa forma o presente estudo, procura colaborar com o desempenho e a saúde física e emocional dos profissionais da Brigada Militar do 2º RPMon em Santana do Livramento sendo estes alvos constantes de exposição à fatores estressantes na redução de crimes.

Dando prosseguimento a este estudo apresenta-se uma breve contribuição teórica para entender os conceitos sobre Qualidade de Vida no Trabalho e Estresse.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo da pesquisa serão elencadas as teorias que irão orientar e servir de parâmetro para a compreensão e entendimento do presente estudo.

2.1 Qualidade de Vida no Trabalho – QVT

O tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem se tornando um dos mais abordados junto as organizações, com o intuito de somar na melhoria da qualidade de vida dos profissionais.

A partir do século XX, o processo de trabalho e sua simplificação foram bastante conhecidas. Os funcionários eram designados a tarefas específicas, subordinados rigidamente, contribuindo para o aumento da eficiência, com um objetivo de redução dos custos, utilizando-se de mão de obra não qualificada de fácil treinamento, na realização de frações menores e repetitivas do trabalho (NEWSTROM, 2008).

Limongi-França (2009) diz que a expressão Qualidade de Vida no Trabalho, já estava sendo utilizada nos Estados Unidos nos anos 70, em prol de atividades das empresas. Onde este assunto era bem difundido na América do Norte, o Canadá utilizava-se do tema nas ações políticas e sociais. Já na Europa, a França com uma cultura mais crítica, se empenhava em estudos sobre condições de trabalho.

Para Newstrom (2008, p. 235), as necessidades de mudanças no modelo de trabalho eram percebidas pelos próprios trabalhadores naquele formato clássico de trabalho, gerando insatisfação as necessidades humanas, no que se refere.

[...]busca empregar as habilidades dos trabalhadores e oferecer um ambiente que os estimule em direção ao aprimoramento. A ideia é que os recursos humanos devam ser desenvolvidos, e não simplesmente usados. Além disso, o trabalho não deve possuir condições excessivamente negativas. Ele não deve colocar os trabalhadores sob estresse indevidamente [...]. Ou seja, o trabalho deve contribuir para o avanço social como um todo.

Na contribuição do progresso social dos colaboradores, junto as organizações Limongi-França (2011) procurou ampliar esta compreensão do ser humano junto as organizações, expandindo assim a possibilidade de uma vivência mais agradável na empresa. Onde o processo de criar novos métodos de gerir o bem estar, visando agregar habilidades e eficiência, é reforçada na preocupação de demonstrar com melhor clareza estes sinais identificados nas organizações.

Chiavenatto (2010) aborda que a QVT, conduz a um ambiente de confiança e respeito, onde as pessoas passam a aumentar suas contribuições e elevar seus ensejos de êxito psicológico, reduzindo mecanismos rígidos de controle social, por parte da administração.

Conforme o autor acima, nota-se a importância que a QVT passa a ter e os seus efeitos nas organizações, bem como os valores percebidos pelos seus colaboradores onde eles passam a contribuir de uma maneira mais satisfatória, indo de acordo com Locke (1976 apud WAGNER & HOLLENBECK, 2009, P.121), que diz que a satisfação “é um sentimento agradável que resulta da percepção que nosso trabalho realiza ou permite a realização de valores importantes relativo ao próprio trabalho”. Wagner e Hollenbeck (2009) ainda enfatizam que os valores são condições abstratas, relativas existentes na mente humana, já as necessidades são mais percebidas e conhecidas como exigências mais definidas no que se pretende alcançar, que se tornam essências à manutenção da vida e a saúde dos colaboradores, como as necessidades de água e oxigênio.

Cabe ressaltar que HAG et al (1991 apud DINIZ; SCHOR, 2006, P.1) apontam que:

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), a Qualidade de Vida é “a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”. Essa definição inclui seis domínios principais: saúde física, estado psicológico, níveis de independência, relacionamento social, características ambientais e padrão espiritual.

O bem estar de cada membro de uma organização, não envolve somente suas atividades na organização, mas principalmente sua saúde, como explica Chiavenato (2010, P.490), sobre os programas de bem estar dos colaboradores:

Os programas de bem estar são adotados por organizações que procuram prevenir problemas de saúde de seus funcionários. O caráter profilático desses programas parte do reconhecimento de seu efetivo sobre o comportamento dos funcionários e estilo de vida fora do trabalho, encorajando as pessoas a melhorar seu padrão de saúde.

Para que haja uma boa saúde dos colaboradores, precisa-se compreender quais as necessidades que precisa-se ser atendidas para chegar a uma boa disposição física e mental.

Segundo Maslow (1943 apud MAXIMIANO, 2006) relata que as necessidades básicas ou primárias, estão ligadas a sobrevivência e as condições humanas, como por exemplo: alimento, abrigo, segurança e reprodução. Onde ele em sua percepção divide as necessidades humanas em cinco grupos:

- a) Necessidades fisiológicas, de alimento, abrigo, repouso, atividade físicas, acasalamento e outras orgânicas;
- b) Necessidades de segurança, de proteção contra ameaças, perda de cargo e riscos à integridade física e à sobrevivência;
- c) Necessidades sociais, de amizade, inserção em determinado grupo e sociedade, bem como a afetividade;
- d) Necessidade de estima, de bem-querer e consideração e respeito pelos outros;
- e) Necessidade de auto realização, na utilização das aptidões e habilidades, realização pessoal e autodesenvolver-se.

As necessidades básicas de cada indivíduo, sendo elas atendidas torna-se como um agente motivador nas organizações. “De acordo com Maslow, as pessoas são motivadas por seu desejo de satisfazer necessidades específicas”, conforme Hitt et al (2012, p.164).

Limongi-França (2009, p.167) comenta que “do ponto de vista das pessoas, pode-se afirmar que qualidade de vida é a percepção de bem estar, a partir das necessidades individuais, ambiente social e econômico e expectativas de vida”. Para a autora a Qualidade de vida no Trabalho, apesar de sugerir diversas ideias e conceitos, ela vai sempre ter uma relação com as necessidades das pessoas, entre os novos desafios propostos no trabalho, levando á estimular a estruturação das ações de QVT nas empresas.

No contexto das organizações se faz necessário dar a devida importância ao clima organizacional, no que se refere ao desempenho dos cargos, pois representam fatores importantes e determinantes da QVT. Se houver uma qualidade de vida fraca, ela acaba gerando um sentimento insatisfatório, á alienação do empregado, baixo nível de rendimento, má vontade, a comportamentos contraproducentes, como por exemplo, rotatividade, roubo, sabotagem, absenteísmo, militância sindical etc, como expõe Chiavenato (2010).

Após ter-se abordado a qualidade de vida no trabalho, a seguir passa-se abordar os fatores causadores de estresse no trabalho.

2.2 Fatores Estressantes no Trabalho

Um dos fatores que necessita de atenção nas organizações é o alto nível de estresse de seus colaboradores, dado o nível de atividades ou ações por eles realizados no seu cotidiano.

Para entendermos melhor os fatores que levam o trabalhador ao estresse, no ofício de suas funções, Robbins (2005, p. 438), vai definir:

O estresse é uma condição dinâmica na qual um indivíduo é confrontado com uma oportunidade, limitação ou demanda em relação a alguma coisa que ele deseja e cujo resultado é percebido, simultaneamente, como importante e incerto.

Este tema passou a ser alvo de estudo da psicologia, onde seus primeiros estudos e pesquisas, sobre o estresse psicológico, foram aplicados a soldados que estiveram envolvidos na Primeira e Segunda Guerra Mundial, onde a situação do estresse era encontrada com maior evidência neste quadro, porém as pesquisas se tornaram mais claras na década de 60 e 70 onde as pesquisas sobre o estresse nas áreas do trabalho, família e no ensino, realmente se tornaram mais visíveis (MORIN; AUBÉ, 2009).

Como se tem observado o assunto relacionado ao estresse, vem sendo abordado ao longo dos anos de uma forma cada vez mais enfática, tendo uma abordagem e estudos relacionados fenômenos da vida somática (corporal, física) e psíquicas dos indivíduos (OLIVEIRA, 2010).

De acordo com Robbins (2005), o estresse está ligado a fatores ambientais, que sofrem mudanças sejam elas econômicas, políticas e tecnológicas, tendo também uma conexão com fatores organizacionais, que envolvem demandas de tarefas, de papéis, interpessoais, estrutura organizacional e liderança organizacional.

Já Spector (2005) relata, o que leva um funcionário a um fator estressante, como aflição, frustração ou sintomas físicos, tem sua relação com as reações psicológicas (ansiedade), reações físicas (doenças) e reações comportamentais (utilização de substâncias), situações estas relacionadas com o desgaste no trabalho.

A diminuição da capacidade tem sua ligação com o esgotamento, que assim como estresse geram reações difíceis e exaustivas, extenuando assim as energias. Onde seu principal sinal é a sensação de perda das forças e fadiga, que geralmente atingem pessoas com alto grau de consciência e que trabalham no auxílio aos demais, como agentes de saúde, professores, policiais militares e agentes sociais (VECCHIO, 2008).

A inobservância da QVT, vem gerando efeitos danosos e até mesmo negativos sobre o indivíduo em seu ambiente de trabalho. Segundo Oliveira (2010, p.157), pode parecer um exagero, os resultados que o trabalho, ao longo dos séculos, vem produzindo sobre as pessoas:

- a) Grandes danos físicos à pessoa, decorrentes de:
 - esforço grande e prolongado, dor, sacrifício, sofrimento físico, exaustão;
 - doenças profissionais, limitadoras da saúde ou conducentes à morte;
 - riscos de graves acidentes, com afastamentos prolongados do trabalho, mutilações ou mesmo morte.
- b) Grandes danos psíquicos à pessoa, decorrentes de:
 - esgotamento mental severo;
 - monotonia ou repetitividade extremas;
 - produção de distúrbios mentais.
- c) Grandes danos sociais à pessoa, decorrentes de:
 - isolamento total ou parcial da pessoa, por períodos prolongados;
 - relações de trabalho exigindo do trabalhador absoluta sujeição a outras pessoas;
 - atribuições exigindo a participação em conflitos humanos explícitos.

Tendo em vista os impactos do estresse na vida do profissional, se faz necessário explorar na área da saúde física e mental dos trabalhadores, modelos conceituais para melhor entendê-los.

Para Diniz e Nestor (2006, p.146-148), encontram-se três modelos conceituais:

Estresse-adaptação: [...] o processo adaptativo, como todo comportamento humano, é extremamente complexo e envolve múltiplas dimensões do homem e a interação de diversos fatores (biológicos, sociais, psicológicos, culturais, econômicos, religiosos etc).[...] a intensidade da reação fisiológica frente a um determinado estímulo não depende somente da intensidade dele, mas também de forma como ele é percebido e avaliado.

Burnout: caracteriza-se por exaustão emocional, despersonalização [...] e redução da realização profissional, da eficiência e da produtividade.

Demanda-controle: nele, a demanda psicológica do trabalho do profissional é relacionada ao grau de autonomia e controle que ele exerce sobre sua atividade.

O Policial Militar, precisa ter um altíssimo grau de controle e autonomia, mediante as adversidades que ele se encontra, onde o Brigadeiro precisa estar a par da violação das obrigações e dos deveres, conforme dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Militares da Brigada Militar do Estado do Rio Grande do Sul conforme Lei Complementar N°10.990 (1997, art.35) “A violação das obrigações ou dos deveres dos policiais-militares constituirá crime, contravenção ou transgressão disciplinar, conforme dispuseram a legislação ou regulamentação específica”.

Sendo que ao mesmo tempo ele precisa honrar os valores do PM, com dedicação e amor à profissão militar, entusiasmo com que é exercida, preservação da segurança da comunidade e das prerrogativas da cidadania, o permanente zelo ao patrimônio público e às instituições democráticas, mesmo com o risco da própria vida. (ESTATUTO DA BRIGADA MILITAR, RS, 1997).

Segundo as regulamentações citadas anteriormente, o servidor público estadual se encontra em um dilema onde ele precisa estar de tal forma comprometido com a organização, colocando a própria vida em risco e ao mesmo tempo precisa ter amor e entusiasmo com o cargo. Onde Robbins (2005, p.440-441) categoriza esses fatores em torno de demandas, tarefas e estrutura da seguinte forma:

As demandas de tarefas são fatores relacionados ao trabalho das pessoas. Incluem as características de cada atividade (autonomia, variedade de tarefas, grau de automação), as condições de trabalho e o ambiente físico;

As demandas de papéis se relacionam à pressão sofrida por uma pessoa em função do papel desempenhado na organização;

A estrutura organizacional define o nível de diferenciação dentro da organização, a quantidade de regras e regulamentações e onde as decisões são tomadas. Um número excessivo de regras e a falta de participação em decisões que afetam os funcionários são exemplos de variáveis estruturais que podem se tornar fontes de estresse.

Porém segundo Bergamini e Tassinari (2008) quanto mais se analisar e desvendar assuntos sobre o comportamento das pessoas, mais abundantes são as peculiaridades que se possa conhece-las, torna-se um desafio complexo, procurando atingir uma maneira mais uniforme que se possa atingir. Pois as lamentações, sejam elas psicológicas quanto físicas, precisam antes de mais nada ser compreendidas e estudadas inseridas dentro do campo científico.

De acordo com os conceitos e informações baseadas nos autores, para a contribuição da Qualidade de Vida dos Policiais Militares de Santana do Livramento, RS (2°RPMon), para este referencial. Vistos os elementos que constituem a fundamentação teórica da presente pesquisa, a seguir será apresentado a metodologia orientará este estudo.

3 MÉTODO

O presente estudo teve o objetivo de caracterizar a qualidade de vida no trabalho dos policiais militares do 2º Regimento de Polícia Montada (2º RPMon), que atuam no policiamento ostensivo em Santana do livramento. O método escolhido para esta pesquisa foi o estudo de caso, que segundo Yin (2010) relata que esta forma de pesquisa contribui no aprofundamento dos eventos ocorridos na vida real, sejam elas em grupo, político, social e organizacional. Assim como reforça Wollenhaupt (2004), o propósito do estudo de caso pode envolver uma pessoa, um grupo de pessoas, uma corporação, um grupo de corporações ou uma circunstância, permitindo uma pesquisa mais detalhada dos aspectos distintos do estudo de caso, buscando informações e elaboração de pressupostos e não por dedução.

A pesquisa também foi caracterizada como descritiva, onde Gil (2010) descreve a pesquisa descritiva como tendo um foco na elaboração de análise descritiva na caracterização de determinada população, onde diversas pesquisas podem ser ordenadas ou classificadas como descritiva, onde principalmente aquelas com ênfase profissional que praticamente se encaixam nesta categoria. Onde outras pesquisam neste mesmo formato, que se empenham a estudar o grau de atendimento dos órgãos públicos, bem como a sua comunidade, índice de criminalidade, etc. Este tipo de pesquisa descritiva busca relatar as características de determinado fenômeno ou população, levando em consideração a formulação das perguntas que nortearam a pesquisa.

No que se refere à pesquisa descritiva Hair et al. (2005, p. 86) abordam que:

Os planos de pesquisa descritiva em geral são estruturados especificamente criados para medir as características descritivas em uma questão de pesquisa. As hipóteses, derivadas da teoria, normalmente servem para guiar o processo e fornecer uma lista do que precisa ser mensurado.

Esta pesquisa, além de ter um caráter descritivo, utilizou também uma abordagem qualitativa, buscando expor cada problema obscuro e se inteirar de certas modificações, compreendendo e classificando a performance vivenciadas por grupos sociais, colaborando nos procedimentos de alterações de um determinado grupo e possibilitando o aprofundamento e o entendimento peculiar do comportamento dos indivíduos (DIEHL; TATIM, 2004).

Para fundamentar a escolha por esta abordagem qualitativa, observa-se o que Vieira e Zouain (2006) dizem que ela, atribui a importância fundamental à descrição detalhada dos fenômenos e dos elementos que envolvem, aos depoimentos dos atores sociais envolvidos, aos discursos, aos significados e aos contextos.

Já na visão de Denzin e Lincoln (2006) abordam que o método qualitativo representa práticas concretas e explanação que dão maior visibilidade ao mundo, tendo uma familiaridade interligadas a termos, conceitos e suposições. Onde os entrevistados tem maior liberdade para expressar seus pontos de vista, onde o propósito não calcular quantidades como resultado e sim compreender o comportamento de um grupo.

Em relação ao grupo de respondentes foi composta de Policiais Militares da ativa do 2º Regimento de Cavalaria Montada em Santana do livramento. Do conjunto de policiais hoje vinculados ao 2º Regimento, esta pesquisa irá utilizar uma amostra intencional composta de sujeitos que atuam no policiamento ostensivo (rua) da cidade, ou seja, são indivíduos que estão muito mais sujeitos à situação de estresse em detrimento dos demais militares incorporados, onde não foi possível divulgar a população que se encontra na ativa devido sigilo por parte do comando do regimento. Desta forma, foram entrevistados 18 sujeitos que têm relação direta com o fenômeno aqui estudado.

Para a coleta de dados foi realizada entrevistas semiestruturadas com o roteiro de cada respondente (apêndice A), que na percepção de Yin (2010) a entrevista se torna uma das

fontes primordiais para o estudo de caso, através de diálogos guiados e não uma investigação arranjada. Onde o motivo da entrevista, serve para colaborar com determinados fatos, através de perguntas abertas.

De acordo com Collins e Hussey (2005) as perguntas abertas e com fim investigatório, também serve para melhor explorar o assunto com maior profundidade, tornando-se necessário para o entendimento no resultado que o entrevistado usa como parâmetro em suas opiniões em uma determinada situação ou questão. Assim sendo, neste estudo foi utilizado como instrumento de coleta um roteiro de entrevista semiestruturado e à medida em que as entrevistas forem acontecendo outras perguntas não existentes no documento poderão ser feitas com o intuito de sanar dúvidas tanto do entrevistador quanto do entrevistado.

Neste estudo também foram utilizados documentos levantados *in locus* da pesquisa. Bem como, serão utilizados dados provenientes de livros, artigos, teses e dissertações.

A verificação dos dados se deu através de uma inspeção de conteúdo, conforme Matias-Pereira (2012), sendo que nesta etapa foram verificados e interpretados os dados que foram transcritos e organizados, posteriormente esses dados foram confrontados com os conceitos e definições estabelecidos na fundamentação teórica, bem como os dados coletados foram cruzados com os documentos oficiais levantados no 2º Regimento de Cavalaria Montada de Santana do Livramento.

4 Apresentação do Caso: O 2º Regimento de Policial Montada de Santana do Livramento – 2º RPMon

Ao se abordar o 2º RPMon de Santana do Livramento, identifica-se que este foi inaugurado pelo então Comandante Geral da Brigada Militar, Coronel Cypriano da Costa Ferreira, em 1913, tendo a sua criação ocorrida através do Decreto nº 1931 de 04/02/1913, do Presidente Dr. Antônio Augusto Borges de Medeiros. (CAGIANNI, 1997).

Hoje o Regimento também é a sede do Comando Regional de Policiamento Ostensivo da Fronteira Oeste (CRPO/FO), Comando este que está distribuído em 22 municípios, tornando-se referência aos demais regimentos.

A Brigada Militar tem atuado junto à comunidade no sentido de preservação da ordem publicada, sendo que há uma grande aceitação desta Instituição por parte da comunidade santanense, visto que seus esforços são os de coibir a criminalidade na linha de fronteira, nos bairros e centro, além de inspirar confiança. Sendo o 2º RPMon apontado como um fator de tranquilidade junto à população santanense.

5 Análise, Discussão e Interpretação dos Dados

Neste capítulo apresenta-se as análises dos dados coletados, sendo que a fala dos entrevistados foram cruzadas com os pensamentos dos autores citados na fundamentação teórica da presente pesquisa.

5.1 Perfil dos Entrevistados

Para este estudo foram realizadas 18 entrevistas semiestruturadas com os sujeitos que atuam no 2º RPMon, sendo que estes apresentam as seguintes características, conforme quadro abaixo:

Sujeitos	Sexo	Idade	Estado Civil	Filhos	Escolaridade	Cargo	Tempo Serviço	Escolha da Profissão
E01	M	48	casado	3	fundamental completo	2° Sgt	21 á 30	sonho realizado
E02	F	26	solteira	0	superior completo	soldado	6 á 10	estabilidade financeira
E03	M	42	casado	4	superior completo	soldado	11 á 20	estabilidade financeira
E04	M	33	casado	2	superior completo	soldado	11 á 20	estabilidade financeira
E05	M	34	casado	2	médio completo	soldado	6 á 10	sonho realizado
E06	M	45	casado	2	superior completo	soldado	11 á 20	estabilidade financeira
E07	M	47	casado	4	médio comp	3°Sgt	21 á 30	incentivo
E08	F	31	solteira	0	médio completo	soldado	6 á 10	estabilidade financeira
E09	F	38	casada	0	médio completo	1°Sgt	11 á 20	estabilidade financeira
E10	F	28	solteira	0	superior completo	soldado	6 á 10	estabilidade financeira
E11	F	44	casada	2	médio completo	soldado	11 á 20	estabilidade financeira
E12	M	34	casado	2	superior completo	soldado	11 á 20	estabilidade financeira
E13	F	32	casada	0	superior incompleto	soldado	6 á 10	estabilidade financeira
E14	M	34	casado	2	médio completo	soldado	11 á 20	sonho realizado
E15	M	51	casado	2	superior incompleto	2°Sgt	21 á 30	estabilidade financeira
E16	M	45	casado	2	superior incompleto	1°Sgt	21 á 30	incentivo
E17	M	35	casado	1	superior incompleto	soldado	6 á 10	estabilidade financeira
E18	M	40	casado	1	médio completo	soldado	11 á 20	sonho realizado

Fonte: elaborado pelo autor, com base nos dados da pesquisa.

5.1 Qualidade de Vida no Trabalho na Vida dos Atores do 2° RPMon

Quando abordados sobre o fato de terem conhecimento sobre o que é qualidade de vida no trabalho os entrevistados, na sua maioria, responderam que a qualidade de vida está muito vinculada à disposição de equipamentos de qualidade e ao ambiente de trabalho satisfatório.

Na visão do entrevistado E02 este abordou não ter qualidade de vida no ambiente de trabalho. Entretanto, cabe ressaltar que muitos ao responderem inicialmente abordavam o fato de não terem qualidade de vida no trabalho e não necessariamente respondiam sobre se sabiam o que era, porém tinham um certo entendimento sobre o assunto. O que demonstra, a

partir das respostas, que a maioria sabia o que é qualidade de vida no trabalho. Porém, em se tratando do 2º RPMon, dadas as situações do dia a dia da corporação, em meio às adversidades encontradas, não vêm qualidade de vida no trabalho, onde teria que se desenvolver mais o assunto para ser melhor percebido.

As falas dos entrevistados convergem com o que dizem os autores, dentre eles Newstrom (2008), que comenta que, de certa forma, os trabalhadores percebem as necessidades de mudança no modelo clássico de trabalho, porém o autor enfatiza que, as ideias dos recursos humanos deveriam ser melhores desenvolvidas e não simplesmente usadas.

Já o entrevistado E13 conseguiu ter uma melhor noção sobre QVT dizendo:

A qualidade de vida gera incentivo para o avanço de uma melhor qualificação no ambiente de trabalho, onde consigo ver com bons olhos o progresso deste assunto quando disseminado entre os colegas, nos incentiva a desempenhar melhor nossas obrigações.

Assim como o entrevistado E13 conseguiu obter uma boa compreensão da questão, os respondentes E12 e E16 também entenderam que a qualidade de vida no trabalho começa com a valorização e apoio do comando aos subordinados, sendo obrigação do Estado fornecer jornadas justas de trabalho, folgas, salário em dia e acompanhamento psicológico, estimulando e proporcionando um desempenho melhor das nossas funções. Indo de encontro com Chiavenatto (2010) que aborda que a qualidade de vida no trabalho conduz a um ambiente de confiança e respeito, onde as pessoas passam a aumentar suas contribuições e elevar seus ensejos de êxito psicológico, reduzindo mecanismos rígidos de controle social, por parte da administração.

De acordo com as respostas dos entrevistados, que vieram a convergir com o autor citado acima, nota-se que estes profissionais conseguiram perceber a importância da QVT. Porém, se fez necessário questioná-los de que forma a qualidade de vida impacta na prestação do serviço militar, bem como seus resultados na saúde do policial militar sejam elas físicas ou psicológicas.

Segundo a entrevistada E09, quando perguntado a ela sobre os impactos da QVT na prestação do serviço e seus efeitos na saúde física e psicologia, ela não simplesmente falou de si mesma como foi um pouco mais além, referindo-se aos impactos sobre aqueles que estão sobre sua segurança:

A qualidade de vida do militar interfere principalmente no tratamento com o civil e no desenvolvimento do trabalho, pois todos nós precisamos de uma boa qualidade de vida para que possamos ter condições físicas e psicológicas na vida pessoal e profissional, para atendermos os cidadãos, sendo que nós temos uma responsabilidade muito importante para eles, na garantia da lei e da ordem.

A fala da entrevistada acima tem relação com o que HAG et al (1991 apud DINIZ; SCHOR, 2006, p. 1) aponta, ou seja, a para Organização Mundial de Saúde (OMS), a Qualidade de Vida é “a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”. Tal definição inclui seis domínios principais: saúde física, estado psicológico, níveis de independência, relacionamento social, características ambientais e padrão espiritual.

Os entrevistados E14, E05, E15, E07, E10, E17, E11, E03, E01, E12, E16, apontaram em suas respostas referente aos impactos da QVT nas suas atividades laborais de maneira quase uniforme, as respostas foram muito semelhantes, em que eles disseram que se qualidade for boa, acaba refletindo em um bom relacionamento com a comunidade e o ambiente de um modo geral, diminuindo o estresse e possíveis doenças.

Na concepção destes entrevistados se houver uma preocupação por parte do comando com os subordinados, será evidente a melhora da autoestima, confiança, e valorização do corporativismo da tropa, prevenindo até mesmo doenças futuras, melhorando a expectativa de vida.

Limongi-França (2009, p.167) relata que “do ponto de vista das pessoas pode-se afirmar que a qualidade de vida é a percepção de bem estar, a partir das necessidades individuais, ambiente social, e econômico e expectativas de vida”. Apesar de conceitos e diversas ideias sobre a QVT, segundo a autora a qualidade de vida vai ter sempre uma relação com as necessidades das pessoas, bem como a destes policiais militares aqui relatada por cada respondente, tendo em vista melhorar a estrutura das organizações junto a seus pares no fomento da QVT.

Todo o ser humano precisa estar com suas necessidades básicas atendidas, ou pelo menos deveria, pois elas são essenciais para uma boa manutenção da vida, tendo uma relação direta com o indivíduo já citado anteriormente pela autora.

Questionou-se os entrevistados em relação às necessidades básicas e primárias ligadas à sobrevivência e às condições humanas e se estas estavam sendo supridas. Os entrevistados E02, E04, E07, E08, E10 e E11 responderam simplesmente que sim, que as necessidades básicas têm relação com a motivação junto à QVT, porém os entrevistados E03, E12 e E18 já foram mais incisivos em suas respostas, em que relataram que as necessidades básicas estão diretamente ligadas à manutenção das condições humanas no ambiente de trabalho, sendo melhor explanada na fala do E16, que respondeu que:

Sim, pois, se as necessidades junto a família estiverem supridas, o policial trabalhará satisfeito, com maior disposição na prestação de serviço a comunidade, tendo também um ambiente de trabalho limpo, com respeito, viaturas em boas condições, salários juntos e fardamento.

Nota-se na fala deste respondente uma relação estreita com o autor Maslow (1943 apud MAXIMIANO, 2006), onde ele fala que as necessidades básicas ou primárias, estão ligadas à sobrevivência e às condições humanas, como por exemplo: alimento, abrigo, segurança e reprodução.

Onde podemos ressaltar três das cinco percepções do autor na fala do entrevistado E16, quando este faz menção das necessidades familiares serem supridas, tendo ligação com a necessidade fisiológica (alimento, abrigo e outras orgânicas), no momento que ele menciona um ambiente de trabalho com respeito observa-se aqui que há uma ligação com a necessidade de estima (bem querer, consideração e respeito pelos outros) e na sua outra fala podemos perceber quando ele se refere as condições de pronto emprego das viaturas e prestação de serviço a comunidade á uma relação com a necessidade de segurança (proteção contra ameaças, risco a integridade entre outros).

Quando se é percebida a Qualidade de Vida no Trabalho por estes profissionais de uma maneira mais prática, no que demanda suas atividades diárias, consegue-se correlacionar, com as abordagens dos autores, trazendo maior elucidação do tema aos entrevistados.

5.2 Fatores Estressantes no Trabalho na Percepção dos Atores do RPMon

Quando questionados sobre quais os fatores que geram estresse no ambiente de trabalho, a grande maioria conseguiu, ter uma melhor percepção e entendimento sobre estes fatores, devido aos problemas enfrentados pelos policiais, não somente pontual no Rio Grande do Sul, mas em todo território brasileiro. Onde os entrevistados pontuaram que o desrespeito,

o acúmulo de funções e parcelamento de salários, são um dos principais fatores que geram estresse no ambiente de trabalho, sendo algo tão importante para o desempenho do policial, se fossem atendidos da maneira correta.

Como na fala do E15:

Eu percebo que os fatores geradores de estresse no nosso trabalho, envolve o atraso nos pagamentos dos salários, pois nós não temos a certeza de quando tudo vai se normalizar, trazendo uma decepção para todo grupo, e também a carga horária de serviços elevadas, tendo pouco tempo de descanso.

Nota-se no relato do entrevistado E15, uma preocupação e uma incerteza no que se refere à salário, se deparando com uma certa limitação econômica, como é bem explicado por Robbins(2005), que vai definir o estresse, de uma forma de condição dinâmica, podendo se ter assim melhor percepção sobre os fatores por ele gerado, onde o indivíduo é confrontado com uma demanda, oportunidade ou limitação, que faz relação com alguma coisa que o indivíduo deseja e cujo o resultado é percebido, ao mesmo tempo, como importante e indefinido.

O estresse está ligado a fatores ambientais, que sofrem mudanças, sejam elas econômicas, políticas e tecnológicas, tendo também uma conexão com fatores organizacionais, que envolvem demandas de tarefas, de papéis, liderança organizacional e estrutura organizacional (ROBBINS, 2005).

Como citado anteriormente pelo autor, que os fatores ambientais têm absolutamente ligação com o estresse, foi questionado aos entrevistados se as condições de trabalho no policiamento ostensivo geram algum tipo de tensão em suas atribuições diárias, bem como o excesso de regras e regulamentação por parte do Estado e Comando da Brigada Militar.

Os respondentes E05, E06, E08, E04, E07 e E02, tiveram suas respostas no mesmo sentido, onde todos eles disseram que as condições de trabalho oferecidas geram tensão pois não beneficiam na execução do serviço, principalmente no contato com o público. Segundo Oliveira (2010) os grandes danos sociais à pessoa, decorre até mesmo de atribuições exigindo a participação em conflitos humanos explícitos. Onde se faz necessário ter condições favoráveis no emprego de ações no meio civil.

O E10, disse que “sim que as condições de trabalho no policiamento de rua trazem de certa forma uma tensão, quando não são levadas a sério”. Onde ele também se referiu ao excesso de regras e regulamentações da seguinte forma:

Os excessos de regulamentação e burocratização na Brigada Militar, em alguns momentos nos prejudicam, em meio aos prazos e procedimentos, onde tudo é passível de processo em meios as atividades, onde temos que cumprir com nossas obrigações, onde muitas vezes isto não é levado em conta pelo alto escalão, onde tudo isso nos traz transtornos e estresse.

O policial necessita ter um elevado grau de auto controle, conforme descrito pelo E10, onde se faz necessário saber lidar com procedimentos internos. Segundo Diniz e Nestor (2006) que dizem em um dos seus modelos conceituais que a “Demanda-controle, em que a demanda psicológica do trabalho do profissional é relacionada ao grau de autonomia e controle que ele exerce sobre sua atividade”. Onde a “violação das obrigações ou dos deveres dos policiais militares constituirá crime, contravenção ou transgressão disciplinar, conforme dispuseram a legislação ou regulamentação específica”, segundo o Estatuto dos Servidores Militares no RS, Lei Complementar nº 10.990/97, art.35.

Em meio às normas regidas pela Brigada Militar, o E03 ele se manifestou da seguinte maneira quando interpelado pelas questões:

Eu vejo que as condições de trabalho nas atividades diárias, não se caracteriza como o principal fator de estresse ou tensão, apesar de ser relevante, mas o que predomina como um grau maior de estresse, sendo ele o principal é o excesso de regras e

regulamentações, onde eu sei que elas são benéficas para o bom andamento do serviço, porém elas deveriam agilizar mais e não complicar, levando em consideração a importância de nossos cargos e funções.

Vê-se na fala do entrevistado E03 anterior, que este percebeu que as regulamentações estão intrinsicamente ligada à função desempenhada, bem como à estrutura da organização, onde Robbins (2005) classifica essas funções em torno de demandas de tarefas de uma forma concernente ao trabalho desempenhado por cada indivíduo, envolvendo o ambiente físico, as condições laborais sendo que cada atividade esta atribuída à autonomia, o grau de automação e a pluralidade de tarefas. Já as demandas de papéis estão associadas o grau de tensão ou pressão sofrida pelo ser humano de acordo com o papel representado na organização. A forma de como esta disposta à estrutura organizacional vai definir o nível de distinção dentro da organização, a regulamentação, as tomadas de decisão e o volume de regras e regulamentação. Sendo que o excesso de regras e a falta de atuação em decisões que atingem os funcionários, se tornam variáveis estruturais, podendo se tornar fontes geradora de estresse.

Mediante a todas as percepções e análises referente aos fatores estressantes descritos pelos entrevistados, precisava-se saber, quais os danos que poderiam causar ao indivíduo, níveis elevados de estresse, sejam eles físicos ou mentais, que se faz de suma importância devido a exigência que demanda, das atividades cotidianas dos policiais, na lei da garantia de da ordem publica.

Quando abordados sobre o impacto dos danos físicos e mentais causados pelo estresse, e o que eles conseguiam perceber entre seus colegas, todos na sua grande maioria, relataram que a fadiga física/mental, depressão, desânimo, baixa autoestima, afastamento do serviço por problemas psicológicos e falta de concentração, foram os mais pontuados nas falas dos entrevistados. Onde na fala do entrevistado E03, relatou o seguinte:

Muitas vezes, o suicídio como já é de conhecimento de todos, vem se tornando um alto índice no meio da corporação, onde na maioria das vezes não é divulgado na mídia, para preservação de familiares e da própria instituição, onde isto precisaria ter uma atenção maior.

Os resultados destas respostas, no que tange aos sintomas físicos e psicológicos, foi bem abordado por Oliveira (2010), quando este autor aponta que os danos psíquicos à pessoa é a produção de distúrbios mentais, monotonia e um esgotamento mental severo, onde é possível os danos sociais à pessoa provenientes de isolamento total ou parcial da pessoa, por períodos prolongados, no que acontece aos policiais que se afastam por problemas psicológicos e também á danos físicos decorrentes doenças profissionais, limitadoras da saúde ou conducentes a morte, esforço grande e prolongado, dor, sacrifício, sofrimento físico e exaustão.

Após ter-se tecido as análise desta pesquisa, fazendo-se o cruzamento das falas dos entrevistados com os pensamentos dos autores, a seguir apresenta-se a última parte textual deste estudo, ou seja, as considerações finais.

6 Considerações Finais

O Brasil vem enfrentando muitas dificuldades orçamentárias, isto se dá devido aos escândalos de roubo e corrupção dentro da esfera politica, tendo uma repercussão negativa nas contas públicas dos Estados.

O Rio Grande do Sul decretou estado de calamidade financeira, onde esta medida busca conter o rombo das contas públicas estaduais, no que refere-se à racionalização dos serviços públicos, atingindo diretamente a segurança do estado, sendo que uma das medidas

drásticas foi o parcelamento dos salários dos servidores públicos, dentre estes o Policiamento Militar. Logo, entendeu-se oportuno analisar como se caracteriza o trabalho da Brigada Militar, que envolve riscos diários, restrições orçamentárias e tendo o profissional brigadeano que, ao mesmo tempo em que tem seus salários parcelados e suas contas atrasadas, manter uma conduta ilibada, preservando a ordem e provendo a segurança pública.

Desta forma, o presente estudo de caso foi construído com o objetivo de caracterizar a qualidade e vida no trabalho do efetivo do 2º Regimento de Polícia Montado (2º RPMon) de Santana do Livramento/RS. Sendo que foi realizada uma análise de como era compreendida a qualidade de vida no trabalho e a verificação dos fatores estressantes que interferem na qualidade de vida destes profissionais, através de entrevistas com perguntas abertas para cada participante, e ao concluir-se esta pesquisa nota-se os seguintes resultados:

No que se refere ao primeiro objetivo específico, que buscou a compreensão da qualidade de vida junto aos militares, foi possível verificar que a qualidade de vida no trabalho na visão destes profissionais está mais vinculada à qualidade dos equipamentos utilizados no emprego diário e a um ambiente satisfatório de trabalho, tendo um melhor entendimento na prática e não no campo teórico no que se refere à qualidade de vida no trabalho.

- ✓ Observou-se que uma boa qualidade de vida tem relação direta com o bom trato do policial com o meio civil, tendo maior cordialidade entre ambos, sabendo que se isto for negligenciado irá impactar negativamente no trabalho dos policiais.
- ✓ Notou-se com esta pesquisa que a QVT tem uma relação muito forte com a escala de hierarquia, sendo importante os superiores terem uma boa relação com os subordinados, pois devido à carga de serviço e as atividades de risco, já impostas pelas próprias atividades e funções, seriam melhor atenuadas se os superiores se preocupassem mais com a qualidade de vida de seus subordinados, trazendo assim melhor autoestima para tropa e prevenindo doenças futuras.
- ✓ Observou-se neste estudo uma preocupação por parte dos militares quanto ao atendimento das necessidades básicas, visto que estas necessidades tem uma relação estreita com a qualidade de vida. Sendo as necessidades básicas atendidas junto à família, o militar consegue desenvolver melhor suas funções e tem mais satisfação em suas obrigações. Pois quando os salários são parcelados e, este profissional que deveria ser um exemplo na sociedade, passa a ser apontado como um sujeito cheio de dívidas e incapaz de levar o sustento diário para a sua família.

Vinculado a isso, tem-se a questão do armamento, em que todos os dias se vê nos noticiários que a qualidade dos equipamentos utilizados pelos policiais está sucateado, enquanto estes lidam com bandidos que, segundo a mídia são organizados, com armamento pesados e bem estruturados, ou seja, o que seria papel do estado, oferecer aos policiais equipamentos melhores em relação ao crime organizado, viaturas abastecidas, um sistema prisional adequado e, que de fato, restabeleça o indivíduo à sociedade. Todos esses elementos básicos, não oferecidos aos policiais parece levá-los a um grau de esgotamento físico e psicológico.

Com relação ao segundo objetivo específico, que buscou analisar os fatores estressantes no trabalho vivenciados pelos Brigadeanos, constatou-se que o estresse vem afetando diretamente a qualidade de vida no trabalho dada as condições insalubres que eles presenciam em suas atividades diárias. Observou-se de maneira nítida os fatores que levam ao estresse, sendo apontados neste estudo os fatores como desrespeito, o acúmulo de funções e,

principalmente, o parcelamento de salário como carro-chefe do descontentamento do batalhão.

Foi possível perceber que os impactos do estresse na vida dos policiais são significantes dado que trata-se neste estudo de uma profissão que lida com riscos constantes, trazendo problemas de saúde, sejam elas físicas ou mentais, como desânimo, baixa autoestima e afastamento do serviço por problemas diversos. Soma-se a isso um negligenciamento do Estado em função de restrições orçamentárias. Porém, esses fatores se não bem trabalhados vão se acumulando na vida dos profissionais estudados levando, em última consequência, até mesmo ao suicídio.

Diante disso conclui-se que o 2º RPMOn (2º Regimento de Polícia Montada) em Santana do Livramento/RS, necessita trabalhar mais os fatores que possam levar o seu efetivo a colapsos, desta forma conversar e direcionar a gestão do Regimento para a Qualidade de Vida no Trabalho parece ser tarefa urgente por parte da liderança. Necessário, neste momento de crise no Estado que se proporcione aos policiais ações que possam melhor estimulá-los ao trabalho afastando-os de situações que venham prejudicar o dia a dia de trabalho.

Como recomendação, sugere-se o desenvolvimento de atividades mínimas voltadas para a Qualidade de Vida no Trabalho. Necessário entender que a QVT se faz a partir do atendimento de necessidades elementares, que possam reduzir o peso do dia a dia, ações que possam tornar o ambiente de trabalho mais salubre estão a cargo, inicialmente, do comando. Implantar qualidade de vida no trabalho muitas vezes não requer dispêndio financeiro, bastando apenas vontade política para desenvolver ações simples, como por exemplo, ouvir a tropa.

São ações de pequeno vulto, que podem beneficiar e melhorar o convívio entre os colegas, seja através de palestras com psicólogos, professores que trabalham com este tema e desenvolvem pesquisas de extensão, sendo estes esforços vindo do auto comando geram maior otimismo por parte da tropa.

Em relação às limitações dessa pesquisa, constatou-se primeiramente a dificuldade de liberação de aplicação da pesquisa por parte do Comando da Brigada Militar, devido a troca de comando e viagens por parte do Comandante, atrasando o tempo de andamento da pesquisa, não sendo possível o fornecimento de alguns dados como o número do efetivo.

A dificuldade de realizar as entrevistas dado à escala de serviço de cada militar, e também as constantes viagens dos militares que se preparavam para os testes da Operação Golfinho, onde o tempo para encontrá-los se tornou um fator de dificuldade.

Referências Bibliográficas

BERGAMINI, Cecilia Whitaker.; TASSINARI, Rafael. **Psicopatologia do Comportamento Organizacional**: organizações desorganizadas, mas produtivas. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

CAGIANNI, Ivo. **O Heróico**: 2º Regimento da Brigada Militar (2º RPMon). Santana do livramento: Edigraf , 1997.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010 – 6ª reimpressão.

COLLINS, Jill.;HUSSEY Roger. **Pesquisa em Administração**: um guia prático para alunos de graduação e pós graduação. 2 ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

DIEHL, Astor Antônio.; TATIM Denise Carvalho. **Pesquisa em Ciências Sociais Aplicadas: métodos e técnicas**. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

DINIZ, Denise Pará. II. SCHOR, NESTOR. **Guia de Qualidade de Vida**: coordenação Denise Pará Diniz, Nestor Schor. Barueri, SP: Manole, 2006. – (Séries guias medicina ambulatorial e hospitalar).

ESTATUTO DOS SERVIDORES MILITARES DA BRIGADA MILITAR DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. **Lei Complementar N°10.990 de 1997**. Disponível em: <http://arquivonoticias.ssp.rs.gov.br/edtlegis/1108054289Estatuto_servidoresBM.pdf>. Acesso em: 28 Mai. 2017.

GIL, Antoni Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2010.
HAIR JR., JOSEPH F et al. **Fundamentos de Métodos de Pesquisa em Administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HITT, Michael A. **Comportamento Organizacional**: uma abordagem estratégica/ Michael A. Hitt, C.Chet Miller, Adrienne Colella. Rio de Janeiro: LT, 2012.

O JORNAL DE ECONOMIA E NEGÓCIO DE RS. **Jornal do Comércio**. Disponível em: <http://jcers.uol.com.br/_conteudo/2016/01/politica/477048-governador-reedita-decreto-de-contingenciamento-de-gastos.html>. Acesso em: 24 Ago. 2017.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Práticas de Recursos Humanos-PRH**: conceitos, ferramentas e procedimentos. 1 ed. 3 reimpr. São Paulo: Atlas, 2009.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho-QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2 ed. 7 reimpr. São Paulo: Atlas 2011.

MATIAS-PEREIRA, José. **Manual de Metodologia Científica**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria Geral da Administração**: da revolução urbana á revolução digital. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MORIN, Estelle M.; AUBÈ, Caroline. **Psicologia e Gestão**. São Paulo: Atlas, 2009.

NEWSTROM, Jonh W. **Comportamento Organizacional**: o comportamento humano no trabalho. São Paulo: McGraw-Hill, 2008.

OLIVEIRA, Marcos A. **Comportamento Organizacional para a Gestão de Pessoas: como agem as empresas e seus gestores**. São Paulo: Saraiva, 2010.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. 11 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SECRETARIA DA SEGURANÇA PÚBLICA (SSP/RS). **Indicadores criminais geral – 2016**. Disponível em:
<<http://www.ssp.rs.gov.br/indicadores-criminais>>. Acesso em : 10 Mai. 2017

SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico**. 23 ed. Ver. Atual. São Paulo: Cortez, 2007.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas Organizações**. São Paulo: Saraiva, 2005.

VECCHIO, Robert P. **Comportamento Organizacional: conceitos básicos**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

VIEIRA, Marcelo Milano Falcão; Zouain, Debora Moraes. **Pesquisa Qualitativa em Administração**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

WAGNER, John A; HOLLENBK, John R.. **Comportamento Organizacional: criando vantagens competitivas**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

WOLLNHAUPT, Sandro. **Metodologia Científica: notas introdutórias**. Porto Alegre: Razão Bureau Editorial, 2004.

APÊNDICE A – Roteiro de entrevista para os policias militares

Este roteiro de entrevista tem como objetivo levantar dados para o estudo intitulado “**A Qualidade de Vida dos Policiais Militares: um estudo no 2º RPMon em Santana do Livramento – RS**” a ser aplicado na cidade de Santana do Livramento/RS. O presente estudo tema orientação do prof. Sebastião Ailton da Rosa Cerqueira Adão. Sendo esta pesquisa um requisito para obtenção de título de graduado em Administração do Curso de Administração da Universidade Federal do Pampa – UNIPAMPA. Ressalta-se que os dados aqui coletados são absolutamente sigilosos, não serão divulgadas quaisquer informações que levem à identificação dos informantes-chave.

PARTE I – Identificação do Entrevistado

Data Aplicação: ____/____/____

Entrevistado(a): _____

1. Sexo: () Feminino () Masculino

2. Idade: _____

3. Estado Civil:

() Casado(a)/União estável () Separado(a)/Divorciado(a)

() Solteiro () Viúvo(a)

4. Tem filhos?

() Sim, quantos? _____ () Não

5. Escolaridade:

() Ensino Fundamental completo () Ensino Fundamental incompleto

() Ensino Médio completo () Ensino Médio incompleto

() Superior completo () Superior incompleto

() Outros. Qual? _____

6. Cargo:

() Soldado () 3º Sargento () 2º Sargento

() 1º Sargento () 1º Tenente () Outro. Qual? _____

7. Tempo de serviço na Brigada Militar:

() De 1 a 5 anos () De 6 a 10 anos () De 11 a 20 anos

() De 21 a 30 anos () De 31 ou mais

8. Motivo de escolha da profissão:

() Sonho realizado () Estabilidade financeira () Incentivo de parentes/amigos

() Outros. Qual? _____

9. Sinto-me satisfeito nas minhas atribuições:

() Sim () Não

10. Sinto-me emocionalmente esgotado com meu trabalho:

() Sim () Não

PARTE II – Áreas Temáticas

Qualidade de Vida no Trabalho – QVT

1. Você têm alguma noção ou conhecimento sobre a QVT, no ambiente de trabalho?
2. Na sua percepção, como é entendida a Qualidade de Vida no Trabalho, para os policiais militares?
3. De que forma, a Qualidade de Vida no Trabalho impacta na prestação do serviço militar?
4. Na sua opinião, quais os benefícios que trazem uma boa QVT, referente à saúde do policial militar (física/psicológica) ?
5. De acordo com sua percepção, as necessidades básicas e primárias (ligadas a sobrevivência e condições humanas) são fatores primordiais, que motivam o trabalhador junto a QVT ?
Comente.

Fatores Estressantes no Trabalho

6. Na sua percepção, quais os fatores que geram índices de estresse no seu serviço?
7. Na sua visão, quais os danos que podem causar ao indivíduo, o alto nível de estresse, sejam eles físicos ou mentais?
8. De acordo com sua visão, o excesso de regras e regulamentações dentro das organizações podem levar seus colaboradores a algum tipo de estresse?
9. Na sua opinião as condições de trabalho no policiamento ostensivo geram algum tipo de tensão em suas atribuições diárias?
10. Na sua compreensão, você julga necessário a abordagem e aprofundamento deste tema pesquisado junto às instituições militares para melhor entendimento de seus colaboradores (militares) ? Porque?

