



ISSN: 2230-9926

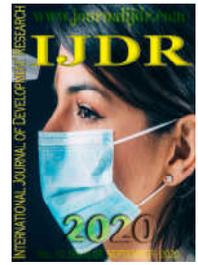
Available online at <http://www.journalijdr.com>

IJDR

International Journal of Development Research

Vol. 10, Issue, 09, pp. 40636-40641, September, 2020

<https://doi.org/10.37118/ijdr.19986.09.2020>



RESEARCH ARTICLE

OPEN ACCESS

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE MULHERES POLICIAIS MILITARES

*¹Jorge William Pedroso Silveira, ¹Arnoldo Skubisz Neto, ¹Erivelton Fontana de Laat, ²Celso Bilynkiewicz dos Santos and ¹André de Camargo Smoralek

¹Universidade Estadual do Centro Oeste do Paraná – UNICENTRO

²Universidade Estadual de Ponta Grossa – UEPG

ARTICLE INFO

Article History:

Received 25th June 2020

Received in revised form

17th July 2020

Accepted 11th August 2020

Published online 30th September 2020

Key Words:

Qualidade de Vida no Trabalho;
Polícia Militar; Mulher; QWLQ-Bref.

*Corresponding author:

Jorge William Pedroso Silveira,

ABSTRACT

Cabem as organizações de segurança pública, zelar pela ordem e o bem estar do cidadão, contudo, é necessário proporcionar as melhores condições para que aqueles que exercem essa função possam cumpri-la de maneira eficaz. Nas forças militares a situação das mulheres se agrava, o que tende a ser maléfico tanto para a policial quanto para a sociedade civil como um todo. Portanto o objetivo do presente estudo foi avaliar como se dá a qualidade de vida no trabalho de mulheres policiais militares através da aplicação do questionário QWLQ-Bref. Participaram do estudo 14 policiais militares da 8ª Companhia Independente da polícia militar do Paraná, com idade de $31,92 \pm 3,32$ anos e $5,92 \pm 2,13$ anos de profissão. Os resultados apontaram para um escore aceitável da QVT (58%) com ênfase nos domínios psicológico e pessoal indicando maior potencialidade nos índices particulares das entrevistadas, o que sugere um déficit na estrutura organizacional do trabalho, isso é corroborado pelos altos índices de insatisfação com os planos de carreira e perspectivas de ascensão na corporação. Conclui-se que é necessário ampliar os programas de atenção a QVT para mulheres policiais tornando-as protagonistas e emulando suas potencialidades mesmo em uma hierarquia militar.

Copyright © 2020, Jorge William Pedroso Silveira et al. This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Citation: Jorge William Pedroso Silveira, Arnoldo Skubisz Neto, Erivelton Fontana de Laat, Celso Bilynkiewicz dos Santos and André de Camargo Smoralek. 2020. "Qualidade de vida no trabalho de mulheres policiais militares", *International Journal of Development Research*, 10, (09), 40636-40641.

INTRODUCTION

Uma das grandes preocupações da sociedade contemporânea tem sido a segurança pública, que vem ganhando cada vez mais notoriedade em discursos políticos e sociais, sobretudo, em discursos que tornam o policial militar em um personagem antagonista aos anseios do cidadão. Porém entender que aqueles que desenvolvem esse trabalho, são tão humanos quanto os que os criticam, torna-se um desafio que deve ser pensado em cada uma das suas facetas, para que os mesmos possam desempenhar seu papel de protetor da sociedade civil. Uma dessas facetas é o fato da discrepância de gênero que envolve uma corporação, que quando aliada a estas questões supracitadas tendem a criar uma cultura organizacional na qual a mulher encontra-se em deflação na sua Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), podendo ocasionar decréscimo na efetividade de sua prática laboral. Segundo o Art.144, §6º da Constituição Brasileira de 1988 a missão da Polícia Militar é: às polícias militares cabem a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública. Vários fatores negativos que afetam a qualidade de vida de policiais militares também são descritos

por estudiosos brasileiros (SILVEIRA et al., 2014). Assim, como no caso dos policiais civis, o nível de estresse se destaca e é apontado como superior ao de outras categorias profissionais. Isto decorreria da natureza das atividades, da sobrecarga de trabalho e das relações internas à corporação policial fundadas em hierarquia rígida, disciplina militar e estrutura altamente resistente a mudanças. Outros fatores geradores de estresse apontados por Souza et al. (2012) são as relações tensas e conflituosas dos policiais com o público assistido e o sistema de justiça. A importância do estresse e do sofrimento mental talvez justifique a hegemonia de estudos sobre este tema dentre as pesquisas sobre trabalho policial, aqui no Brasil e em outros países (VIOLANTI, 2014). A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sido objeto de diversos estudos ao longo dos tempos, nas mais diversas áreas do conhecimento e, em vários países. Ela faz referência às condições do ambiente de trabalho, satisfação e motivação do trabalhador, visando o aumento da produtividade (MAIER, 2012). A QVT pode ser definida em poucas palavras como o nível de satisfação e prazer da pessoa associado ao seu emprego, ou seja, o quanto ela gosta e se sente motivada a

trabalhar (ROSA, 2015). Geralmente, a QVT é baseada em vários fatores, esse conjunto de fatores, que serão expostos ao longo do presente estudo, é que irá delimitar e retratar o grau de qualidade de vida que o trabalhador usufrui em seu serviço. Limongi-França (2009) afirma que a QVT possui três aspectos fundamentais: autoestima, percepção de equilíbrio, bem-estar e hábitos saudáveis. Portanto, "QVT é o conjunto das escolhas de bem-estar único e individualizado que proporciona autoestima positiva, percepção de equilíbrio, hábitos saudáveis e prontidão para o desempenho no trabalho [...]" (LIMONGI-FRANÇA, 2009, p. 275). Reddy e Reddy (2010) explicam que a QVT tem sua origem nas teorias de motivação de Maslow, Herzberg e McGregor. Posto isto, os autores elencam as dimensões da QVT visando à motivação: saúde e bem-estar, segurança no trabalho, satisfação no trabalho, desenvolvimento de competências e o equilíbrio entre as atividades laborais e não laborais. Walton (1973) apresenta oito fatores conceituais que indicam a QVT: compensação justa e adequada, condições de trabalho, oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades, oportunidade de crescimento contínuo e segurança, integração social no trabalho, constitucionalismo, trabalho e o espaço total da vida, relevância social da vida no trabalho.

Para Abreu e Moraes (2012), quanto à tentativa de conceituar o termo Qualidade de Vida no Trabalho, verifica-se a existência de várias definições de diferentes autores. No entanto, é notório que todos os conceitos possuem como ponto comum a visão da QVT como um movimento de contestação aos métodos tayloristas focados exclusivamente ao tempo e ao movimento frente às atividades realizadas, pois hoje empresas focadas na qualidade de vida no trabalho estão voltadas a humanização, visando o bem-estar dos trabalhadores e o aumento da participação dos mesmos nas decisões e problemas que envolvem o seu trabalho. A definição de qualidade de vida é tão abrangente quanto a dimensão do ser humano (ANDRADE et al., 2019). A qualidade de vida, que tem um cunho holístico por considerar o indivíduo em todas as suas dimensões (LIMONGI-FRANÇA, 2011), é também um conceito multidimensional que visa à produtividade e à humanização do trabalho (SANT'ANNA et al., 2011). Os estudos de qualidade de vida no trabalho - QVT seguiram uma abordagem sóciotécnica, impulsionada pela perspectiva de uma sociedade progressiva, baseada em satisfação dos colaboradores, saúde e segurança (LIMONGI-FRANÇA, 2011). De acordo com Andrade et al. (2019) estudo sobre QVT são desenvolvidos no setor privado, que buscam diagnosticar a Qualidade de Vida no Trabalho dos mais diversos profissionais, ou analisar e avaliar programas desenvolvidos pelas organizações, sendo que, no serviço público, a Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho é um fenômeno embrionário. Apesar disso, a promoção da QVT no Serviço Público pode ser vista sob três ângulos igualmente importantes: o do bem-estar dos próprios servidores, o da satisfação dos usuários cidadãos e o da eficiência e eficácia dos serviços prestados pelos órgãos públicos (ALFENAS, 2013), visto que "a aplicação de QVT na administração pública é capaz de preencher uma lacuna [...] no nível de tratamento oferecido ao servidor público, relativa à valorização do seu trabalho e preocupação com seu bem-estar e o de sua família" (AMORIM, 2010, p. 38).

Nesse íterim Silveira et al., (2016) mostram que importantes estudos internacionais apontam como fatores decorrentes da organização e das condições de trabalho afligem a qualidade de vida de trabalhadores da segurança pública gerando

problemas na interação social, no desempenho no trabalho, acidentes e doenças. Estes agravos comprometem a esperança de vida, geram perdas de dias de trabalho, aposentadorias precoces, perda da qualidade de vida como um todo e comprometimento da qualidade do trabalho executado. Estes fatos desafiam os gestores do sistema de segurança pública a identificarem as principais causas de morbidade (adoecimento) e mortalidade de seus trabalhadores, assim como os principais fatores de risco à qualidade de vida existentes no trabalho em segurança pública, de forma a implementar ações de proteção e promoção a saúde e qualidade de vida consistentes, fundamentadas e que façam face às obrigações éticas e legais das instituições públicas. Nesse prisma, o objetivo do presente estudo foi avaliar como se dá a qualidade de vida no trabalho de mulheres policiais militares do estado do Paraná, afim de que se possam sugerir medidas aos gestores responsáveis para que as mesmas possam ter condições adequadas de servir e proteger a ordem e a sociedade civil.

METODOLOGIA

Caracterização do estudo e amostra: A presente pesquisa de acordo com a natureza caracteriza-se como aplicada. Quanto à abordagem do problema situa-se como predominantemente quantitativa. Do ponto de vista dos objetivos, a pesquisa caracteriza-se como exploratória. Em função dos procedimentos técnicos a caracteriza-se como um estudo de campo. A amostra do presente estudo foi composta por 14 policiais militares do estado do Paraná lotadas na 8ª CIA Independente com sede no município de Irati, representando 100% das integrantes femininas da companhia, o que sugere a fidedignidade dos dados. Essas policiais representam 13,4% do contingente total e estão todas graduadas como soldado.

Instrumentos e procedimentos: Foram utilizados dois instrumentos para coletar os dados. Primeiramente foi aplicado um questionário sociodemográfico afim de, caracterizar as integrantes do estudo e o QWLQ-bref (*Quality of Working Life Questionnaire* – versão abreviada) que possibilitou traçar um perfil acerca da QVT dos entrevistados. Os instrumentos foram aplicados em sequência, num local reservado pela empresa, de forma individualizada. Para a construção da versão abreviada do QWLQ-78, o QWLQ-bref, utilizou-se a mesma metodologia para a seleção dos quesitos que compuseram o WHOQOL-bref, partindo da correlação das questões com o escore global da QVT, calculado por intermédio da média entre os quatro domínios do questionário. As correlações foram calculadas a partir dos dados obtidos por Reis Junior (2008) com a aplicação do QWLQ-78. Selecionou-se um quarto das questões de cada domínio (CHEREMETA et al., 2011). Para o QWLQ-bref, foram selecionadas vinte questões das setenta e oito que constituem o QWLQ-78. São quatro questões do domínio físico/saúde, três do domínio psicológico, quatro do domínio pessoal e nove do domínio profissional (CHEREMETA et al., 2011). Estas questões seguem a mesma sequência em que aparecem no quadro 1:

A coleta de dados ocorreu entre os dias 08 e 15 de Agosto de 2019 durante o 2º Ciclo de Instruções da PMPR, que aconteceu na cidade de Irati/PR. Após publicação em boletim interno (BI) próprio da polícia militar e de todas as entrevistadas assinarem o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) declarando ciência dos procedimentos do estudo e ratificando sua participação ou não de forma voluntária.

Quadro 1. Questões que compõem o QWLQ-bref

DOMÍNIO	QWLQ-78	QWLQ-bref
Domínio físico	31	4
	36	8
	69	17
	77	19
Domínio psicológico	22	2
	32	5
	37	9
Domínio pessoal	33	6
	38	10
	45	11
	66	15
Domínio profissional	20	1
	24	3
	35	7
	59	13
	46	12
	63	14
	67	16
	72	18
78	20	

Fonte: CHEREMETA et al., 2011, p.12-13

Para a tabulação dos dados e cálculo dos resultados do QWLQ-bref, uma sintaxe exclusiva foi construída (PEDROSO, 2009; PEDROSO E PILATTI, 2010). Esta foi criada a partir de algoritmos em planilha eletrônica do programa Microsoft Excel for Windows. Esta sintaxe, além de apresentar os escores da avaliação da QVT, também apresenta a estatística descritiva da pesquisa: a média aritmética simples; o desvio padrão; o coeficiente de variação; o valor mínimo; o valor máximo; e a amplitude. E por fim, apresenta o índice de correlação de Pearson entre os domínios do QWLQ-bref e representa graficamente o resultado dos escores QVT abordados no referido instrumento (REIS JUNIOR, 2008). Para o QWLQ – bref-, foi empregada ferramenta específica para cálculo dos dados, em que compete apenas tabular os dados nos locais especificados, com os cálculos realizados de forma automatizada (CHEREMETA *et al.*, 2011). Na estatística descritiva, foram analisados a média, o desvio padrão, o coeficiente de variação, o valor mínimo, o valor máximo e a amplitude entre os quatro domínios do instrumento, físico/saúde, psicológico, pessoal e profissional e os resultados. Os índices de QVT dos quatro domínios podem ser mais bem visualizados em um escala de 0 a 100, apresentada no gráfico.

RESULTADOS

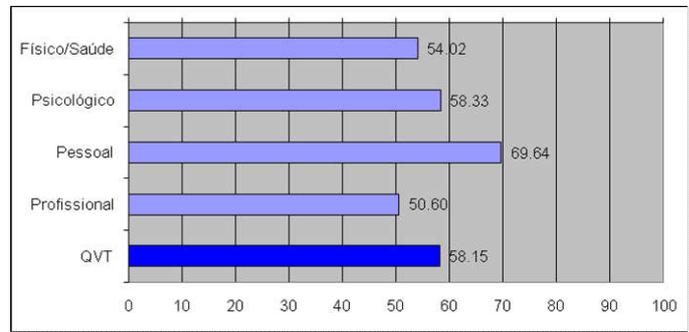
Aplicando o questionário sociodemográfico foi possível discretizar os perfis das policiais militares a partir de seu memorial para estabelecer quais características sociais predominam no grupo. Notou-se padronização na graduação militar (soldado) o que implica em todas apresentarem a mesma renda individual (1 a 3 salários mínimos). No que diz respeito a QVT, quando questionadas sobre sensação autoferida, apenas 03 (21,42%) alegam insatisfação nesse tópico, contrastando diretamente com a satisfação no seu plano de carreira, onde apenas 03 também responderam afirmativamente. A respeito do absentéismo, as entrevistadas apresentaram em 30,76% (quatro respostas) com ausências por problemas físicos de modo geral, e 7,14% (01) por questões físicas decorrentes de sua prática laboral e 14,28% (02) na mesma situação, contudo por problemas psicológicos. Após aplicar o questionário QWLQ-Bref (CHEREMETA et al., 2011) pôde-se obter as médias nos domínios físico/saúde; psicológico, pessoal e profissional (Gráfico 1), nota-se que a

QVT de modo geral obteve 58,15% (3,32±0,5) de escore entre as mulheres entrevistadas, que apesar de terem todos os domínios acima dos 50%, apresentam intrinsecamente escores abaixo do recomendado para que se obtenha satisfação no trabalho.

Tabela 1. Descrição do grupo da pesquisa

Variável	Classe	Porcentagem
Escolaridade	Ensino Superior	30,76%
	Incompleto	
	Ensino Superior Especialização	61,53%
Estado Civil	Solteiro (a)	7,69%
	União Estável	21,42%
	Casado (a)	21,42%
	Divorciado (a)	35,71%
Variável	Unidade Estatística	14,28%
	Anos	
Idade	Média	31,92
	Desvio Padrão	3,32
	Média	5,92
Tempo de serviço	Média	5,92
	Desvio Padrão	2,13

Fonte: Autoria própria

**Gráfico 1. Escores dos domínios da QVT a partir do QWLQ-Bref**

Essa insatisfação está relacionada mais especificamente à qualidade da vida no trabalho, com os domínios físico/saúde 54,02% (3,16±0,60) e profissional 50,6% (3,02±0,54). Segundo Reis Junior (2008), o domínio físico/saúde aborda todos os aspectos relacionados com a saúde, doenças relacionadas ao trabalho e hábitos saudáveis dos colaboradores. O estresse, na opinião de Limongi-França (2004), representa um aspecto importante no domínio físico/saúde, pois os diversos sintomas como cefaleias, dores estomacais e dores lombares, certamente diminuiram o poder de concentração dos colaboradores na tarefa, diminuindo assim o seu índice de QVT. Já o domínio profissional que segundo Medeiros (2012) aborda os aspectos e atitudes organizacionais que podem influenciar a qualidade de vida dos profissionais. Para Reis Junior (2008), os colaboradores são muito dependentes das condições de trabalho, dos benefícios oferecidos pela empresa e das atitudes de responsabilidade social. Portanto, não dependem apenas de si mesmos para aumentar a QVT nesse aspecto. Os domínios: psicológico 58,33% (3,33±0,62), que aborda todos os aspectos relacionados à satisfação pessoal, motivação no trabalho e autoestima dos colaboradores e pessoal 69,64% (3,78±0,48), que aborda os aspectos familiares, crenças pessoais e religiosas e aspectos culturais que influenciam o trabalho dos colaboradores mantiveram-se acima do resultado total de QVT. Estes domínios representam aspectos que excedem a QVT sendo diretamente influenciados pelas questões particulares da pessoa. Mendes e Leite (2004) afirmam que a QV dentro do trabalho e a QV fora do trabalho são indissociáveis e a satisfação das necessidades básicas é

Quadro 2: Estatística descritiva da amostra

DOMÍNIO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	COEFICIENTE DE VARIAÇÃO	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	AMPLITUDE
Físico/Saúde	3.161	0.609	19.277	2.250	4.500	2.250
Psicológico	3.333	0.627	18.811	2.333	4.000	1.667
Pessoal	3.786	0.489	12.914	3.000	5.000	2.000
Profissional	3.024	0.541	17.896	2.222	4.222	2.000
QVT	3.326	0.502	15.105	2.576	4.431	1.854

fundamental para uma boa QVT, caso contrário, pode causar descontentamento e desconcentração do colaborador. Assim é possível afirmar que o domínio “pessoal” obteve melhores escores, com média $3,78 \pm 0,48$, porém todos os domínios ficaram em um patamar satisfatório, tendo como menor média o domínio “profissional” com $3,02 \pm 0,54$. Apesar de obter escores médios entre os supracitados, os domínios “psicológico” e “físico/saúde” foram os que apresentaram maior variação (18,8 e 19,2 respectivamente), sugerindo que pode haver situações bem abaixo da visão geral, conforme exposto no valor mínimo conforme descrito no Quadro 2.

DISCUSSÃO

Os resultados sobre a qualidade de vida no trabalho e a satisfação com a saúde das policiais militares encontrados no presente estudo corroboram a literatura, que aponta que a maioria das profissionais classifica de forma positiva a sua qualidade de vida e mostram uma relação também positiva de satisfação com a sua saúde (SOUZA et al., 2015; BRASIL e LOURENÇO, 2017). A avaliação positiva pode estar relacionada à dificuldade de as policiais perceberem o impacto dos fatores negativos, como estresse e cansaço físico, em sua saúde e qualidade de vida (PELEGRINI et al. 2018). A primeira evidência disso está na insatisfação com o plano de carreira justificado por Moreira e Woff (2009), de que a entrada de mulheres nestas corporações até então exclusivamente masculinas, foi pensada, em um primeiro momento, “no sentido de reforçar os estereótipos ligados ao feminino e ao masculino”. Para Pitts (2014) a conciliação entre carreira e família e filhos é destacada como a maior barreira estrutural para a ascensão do desenvolvimento social das mulheres. Ambas afetam o crescimento profissional delas, pois em algum momento da vida, as mulheres se depararão com o dilema família x carreira, sendo que a maioria opta pela primeira. Os homens não vivem esse dilema, pois não foram educados para cuidar da casa ou dos filhos, eles optam pelo seu trabalho (WOOD; NEWTON, 2006). Estando os índices: físico e profissional como os menos pontuados, corroboram com a possibilidade de absenteísmo e desenvolvimento de doenças. Existem vários problemas individuais que podem estar relacionados com a insatisfação no trabalho de forma organizacional e apresentar conseqüências como o aumento do absenteísmo (faltas ao trabalho), diminuição da produtividade, alta rotatividade, reclamações frequentes, e doenças psicossomáticas, sobremaneira causadas pelo estresse ocupacional. Estas repercussões na saúde física e mental dos trabalhadores implicam na queda da rentabilidade empresarial (LIMONGI-FRANÇA, 2007). O estudo de Ferreira et al. (2012) sobre a relação entre condições de trabalho e adoecimento em policiais militares da cidade de Recife (PE) verificou que o adoecimento foi mais alto nos policiais que relataram cargas excessivas de trabalho (demandas psicológicas e físicas), falta de suporte social dos superiores, mais anos de serviço e ausência de folgas semanais. 72% dos policiais entrevistados relataram pelo menos uma doença.

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 à danos físicos decorrentes doenças profissionais, limitadoras da saúde ou conducentes a morte, esforço grande e prolongado, dor, sacrifício, sofrimento físico e exaustão. O baixo escore da faceta Físico mostra que os policiais da presente investigação merecem atenção em relação às condições estruturais do ambiente de trabalho. Esse resultado reforça a tendência de insatisfação dos policiais em relação ao bem-estar no ambiente de trabalho (SOUZA, 2012). Para os profissionais, as más condições materiais de trabalho, o espaço físico inadequado, a infraestrutura insuficiente, a falta de contingente humano e a consequente sobrecarga de trabalho comprometem o ambiente sócio-ocupacional e a saúde, gerando desgaste físico, sofrimento mental e adoecimento (PELEGRINI, 2018). O cansaço físico e a falta de equilíbrio emocional podem levar os policiais a adotarem atitudes irracionais durante crises e situações caóticas, as quais podem ocasionar a falta de eficácia no desempenho do exercício profissional, expondo a população e os próprios policiais a perigos em potencial (GUIMARÃES et al., 2014). Nesse contexto, a saúde física dos policiais militares está inclusa nos temas prioritários elencados pela Política Nacional de Promoção da Saúde, exigindo o estímulo a práticas corporais e atividades físicas que favoreçam as condições de saúde dessa população (BRASIL, 2015). O preparo físico e mental é fundamental para que os policiais entendam as demandas sociais que direcionam as necessidades de segurança pública (OLIVEIRA e QUEMELO, 2014) e representam, atualmente, um grande desafio ao trabalho da polícia (ARROYO et al., 2019).

Vários fatores negativos citados por Silveira et al. (2016) afetam a qualidade de vida de policiais militares como o nível de estresse que se destaca e é apontado como superior ao de outras categorias profissionais. Isto decorreria da natureza das atividades, da sobrecarga de trabalho e das relações internas à corporação policial fundadas em hierarquia rígida, disciplina militar e estrutura altamente resistente a mudanças. Outros fatores geradores de estresse são as relações tensas e conflituosas dos policiais com o público assistido e o sistema de justiça (SOUZA, et. al, 2012). A importância do estresse e do sofrimento mental talvez justifique a hegemonia de estudos sobre este tema dentre as pesquisas sobre trabalho policial, aqui no Brasil e em outros países (VIOLANTI, 2014). Estudos realizados no Rio de Janeiro sobre o sofrimento psíquico entre policiais militares da cidade verificou associação entre sofrimento psíquico e a capacidade de reagir a situações difíceis, o grau de satisfação com a vida; problemas de saúde (principalmente digestivos, nervosos, musculares e ósseos) e condições adversas de trabalho com carga excessiva, constante

exposição ao estresse e ao risco de vitimização (SOUZA, MINAYO e PIRES, 2013) e sobre o risco envolvido na profissão (SOUZA, MINAYO, 2005; MINAYO, SOUZA, CONSTANTINO, 2008) para o período entre 1994 e 2004 mostram que a taxa de mortalidade devido a violências foram 3,65 vezes mais elevadas entre policiais do que para a população masculina e 7,2 vezes mais elevada do que a taxa para a população da cidade como um todo. A literatura chama ainda atenção para problemas na organização do trabalho e nos ambientes onde ele é executado (SILVEIRA et al, 2016). Estes fatores têm especial relevo nas grandes cidades brasileiras que concentram o tráfico de drogas e altas taxas de homicídios. Este contexto aumenta a letalidade não apenas da ação policial, como o risco de agravos à saúde de policiais (SOUZA E MINAYO, 2005, HUDDLESTON et. al, 2007). Assim, vale ressaltar Limongi-França (2004) quando afirma que para a QVT geral apresentar níveis satisfatórios é necessário que a organização realize investimentos em campos específicos da QVT, ou seja, aqueles onde os trabalhadores apresentam os níveis mais baixos de QVT, além de que o foco da organização não pode ser centralizado apenas na produção, mas também na motivação e satisfação dos colaboradores. A construção da QVT, de acordo com Limongi-França (2009), ocorre a partir do momento em que se enxergam as pessoas como um todo, ou seja, como um complexo biopsicossocial. Por essa perspectiva, Brito *et al.* (2015) e Limongi-França (2015) explicam que, as visões biopsicossocial e organizacional (BPSO) de QVT, apontam para a preocupação com o indivíduo como um todo, adotando uma visão moderna e ampla do conceito de saúde. Saúde não é apenas ausência de doença, mas também o completo bem-estar biológico, psicológico e social, de acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS).

Assim, a visão biopsicossocial está definida em quatro dimensões (ou domínios) (LIMONGI-FRANÇA, 2004, p.28): **Biológica (B)**: diz respeito às características físicas herdadas ou adquiridas ao nascer e durante toda vida, incluindo metabolismo, resistências e vulnerabilidades dos órgãos e sistemas; **Psicológica (P)**: faz referência aos processos afetivos, emocionais e de raciocínio, conscientes ou inconscientes, que formam a personalidade de cada pessoa e, seu modo de perceber e de posicionar-se diante dos outros e das circunstâncias vivenciadas; **Social (S)**: faz menção a valores socioeconômicos, cultura e crenças, papel da família no trabalho e em todos os grupos a que a pessoa pertença, além do meio ambiente e a localização geográfica; e **Organizacional (O)**: atende as especificidades da cultura e do ambiente organizacional levando em consideração questões de imagem corporativa, inovação e tecnologia, sistemas de controle, movimentações e registros, programas de treinamento e outras atividades específicas das empresas.

Conclusão

Os resultados encontrados neste estudo vão ao encontro do que a literatura prévia expõe quanto ao trabalho do policial militar e, sobretudo, da mulher dentro da corporação. Apesar do índice de QVT ser aceitável, seus maiores escores partem das características intrínsecas das entrevistadas, ou seja, os domínios pessoal e psicológico. Isso corrobora as afirmações de que a hierarquia militar que tem evoluído nos contextos sociais derivado principalmente das mudanças pelas quais a sociedade passa, ainda é muito superficial dentro de sua gestão organizacional no que diz respeito aos anseios de seus

colaboradores. Esse conservadorismo próprio da instituição limita as ações daqueles que estão diretamente expostos em sua prática laboral. As mulheres têm conseguido conquistar seu espaço dentro das corporações, contudo, conflitos entre vida pessoal e profissional ainda são empecilhos para sua ascensão na carreira, o que fica evidente na insatisfação quanto ao seu plano de carreira, e aos índices, físico e organizacional com escores mais baixos. Se faz necessário repensar qual o papel da mulher na segurança pública e na resolução de conflitos para que esta possa ter as condições de maximizar sua participação na instituição, podendo desempenhar com de maneira aprazível e mais eficiente sua prática laboral, respondendo não só as necessidades de seus cidadãos, mas suas próprias indigências, crescendo concomitantemente como profissional e indivíduo social ativo. Em suma, investir na mulher policial militar significa investir na segurança e na participação social de todas as mulheres que estas representam.

REFERENCIAS

- ABREU, M.V.; MORAES, L.F.R. de. A Qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência. *Revista Gestão.Org*, V.10, n.1 p.84-104, 2012.
- ALFENAS, R.A.S. Qualidade de vida no trabalho na administração pública: concepções de gestores e avaliação por subordinados. Dissertação de Mestrado. Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino – FAE. São João da Boa Vista, 2013.
- AMORIM, T.N.G.F. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos? *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa (RECADM)* v. 9, n. 1, p. 35-48, Maio 2010.
- ANDRADE, S.M.; LIMONGI-FRANÇA, A.C.; STEFANO, S.R. Dimensões da qualidade de vida no trabalho e justiça organizacional: um estudo com servidores públicos municipais. *Revista Capital Científico - Volume 17 - n.3. Jul/Set*, 2019
- ARROYO, T.R.; BORGES, M.A.; LOURENÇÃO, L.G. Saúde e qualidade de vida de policiais militares. *Rev Bras Prom Saúde*; 32:7738, 2019.
- BRASIL, V.P.; LOURENÇO, L.G. Qualidade de vida de policiais militares do interior do estado de São Paulo. *Arq Ciênc Saúde*;24(1):81-5, 2017.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Diário Oficial da União, 5 de outubro de 1988
- BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Departamento de Vigilância de Doenças e Agravos não Transmissíveis e Promoção da Saúde. *Vigitel Brasil 2014: vigilância de fatores de risco e proteção para doenças crônicas por inquérito telefônico / Ministério da Saúde, Secretaria de Vigilância em Saúde, Departamento de Vigilância de Doenças e Agravos não Transmissíveis e Promoção da Saúde. – Brasília: Ministério da Saúde, 2015.*
- BRITO, L.C.; OBREGON, S.L.; SILVA, A.H.; LOPES, L.F.D. "Adaptação do modelo BPSO-96 de qualidade de vida no trabalho a profissionais do gênero feminino". *Saber Humano, Restinga Seca (RS)*, v.5, n.7, p. 89-105, 2015.
- CHEREMETA, M. et al. Construção da versão abreviada do QWLQ-78: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. *Revista Brasileira de Qualidade de Vida*, v. 3, n. 1, jan./jul. 2011.
- FERREIRA, D.K.S.; BONFIM, C.; AUGUSTO, L.G. Condições de Trabalho e Morbidade Referida de Policiais

- Militares, Recife – PE, Brasil. *Saúde Soc. São Paulo*, v.21, n.4. p. 989-1000, 2012.
- GUIMARÃES, L.A.M.; MAYER, V.M.; BUENO, H.P.V.; MINARI, M.R.T.; MARTINS, L.F. Síndrome de Burnout e qualidade de vida de policiais militares e civis. *Rev Sul-Am Psicol.*;2(1):98-122, 2014.
- HUDDLESTON, L.; STEPHENS, C. Paton An evaluation of traumatic and organizational experiences on the psychological health of New Zealand police recruits. *Work*, v.28, n.3, p.199-207, 2007.
- LIMONGI FRANÇA, A.C. *Qualidade de vida no trabalho (QVT): conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- LIMONGI-FRANÇA, A.C. *Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011.
- LIMONGI-FRANÇA, A.C. *Qualidade de Vida no Trabalho: QVT*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. A abordagem biopsicossocial e organizacional BPSO de QVT. In: TAVEIRA, I. M. R.; LIMONGI-FRANÇA, A. C.; FERREIRA, M. C. (Org.). *Qualidade de vida no trabalho: estudos e metodologias Brasileiras*. Curitiba: Editora CRV, 2015.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Promoção de saúde e qualidade de vida no trabalho: o desafio da gestão integrada. In: ROSSI, Ana Maria; QUICK, James Campbell; PERREWÉ, Pamela L. (Orgs.) *Stress e Qualidade de Vida no Trabalho: O positivo e o negativo*. São Paulo: Atlas, 2009.
- MAIER, Rúbia Carla. *Análise das relações existentes entre qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho através de um modelo de regressão logística*. Dissertação (Mestre em Engenharia de Produção). Ponta Grossa (PR). Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). 2012. 91 p.
- MEDEIROS, C.H. *Qualidade da vida dos profissionais do sistema único de saúde (SUS) da prefeitura municipal de Alegrete (RS)*. [Monografia] Especialização em Gestão Pública em Saúde, UFRGS, 2012.
- MENDES, R.A.; LEITE, N. *Ginástica laboral: princípios e aplicações práticas*. Barueri, SP: Manole, 2004.
- MINAYO, M.C.S.; SOUZA, E.R.; CONSTANTINO, P. *Missão prevenir e proteger: condições de vida e saúde dos Policiais Militares do Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2008.
- MOREIRA, R; WOLFF, C. S. A ditadura militar e a face maternal da repressão. In: *Dossiê gênero, feminismos e ditadura*. Ano X, 2º semestre 2009, p. 56-65.
- OLIVEIRA, K.L.; DOS SANTOS, L.M. Percepção da saúde mental em policiais militares da força tática e de rua. *Sociologias*;12(25):224-50, 2010.
- OLIVEIRA, L.C.N.; QUEMELO, P.R.V. *Qualidade de vida de policiais militares*. *ArqCiên Saúde*; 21(3):72-5, 2014.
- PEDROSO, B. *Desenvolvimento do TQWL-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho*. 2010. 129 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná - Ponta Grossa. Ponta Grossa, 2019.
- PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. *Notas sobre o modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton: uma revisão de literatura*. *Conexões*, v. 7, n. 3, p. 29-43, 2010.
- PELEGRINI, A.; CARDOSO, T.E.; CLAUMANN, G.S.; PINTO, A.A.; FELDEN, E.P.G. Percepção das condições de trabalho e estresse ocupacional em policiais civis e militares de unidades de operações especiais. *Cad Bras Ter Ocup [Internet]*. 2018;26(2):423-30.
- PITTS, P.F.; FERRAZ, S.B.; LIMA, T.C.B. *Qualidade de vida no trabalho um estudo com mulheres na polícia militar*. *Diálogo*, n. 27, p. 57-73, 2014.
- REDDY, M.L.; REDDY, P.M. "Quality of work life of employees: emerging dimensions". *Asian Journal of Management Research*, 2010., p. 827-839.
- REIS JUNIOR, D.R. *Qualidade de vida no trabalho: construção e validação do questionário QWLQ78*. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2008.
- ROSA, Prestes. *Qualidade de vida no trabalho*. Disponível em: <http://vieiramarprojetos.com.br/wp-content/uploads/2014/04/Qualidade-de-Vida-no-Trabalho-QVT.pdf>. Acesso em: 11 outubro 2018.
- SANT' ANNA, Anderson de Souza et al, *Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos*, Rio de Janeiro: Elsevier; Belo Horizonte, MG: Fundação Dom Cabral, 2011.
- SILVEIRA, A.M. (ORG); PROCÓPIO, C.S.D.; OLIVEIRA, G.L.; BASTOS, L.M.; SOUZA, R.L. *Qualidade de Vida, sofrimento psíquico e vitimização do trabalhador nas Instituições de Segurança Pública*. PROJETO BRA/04/029 - Segurança Cidadã, Belo Horizonte, 2016.
- SILVEIRA, L.S.; ABREU, C.C.; SANTOS, E.M. *Análise da situação de trabalho de motoristas em uma empresa de ônibus urbano da cidade de Natal/RN*. *Psicol. cienc. prof.*, v.34, n.1, p.158-179, 2014.
- SOUZA FILHO, M.J.; NOCE, F.; ANDRADE, A.G.P.; CALIXTO, R.M.; ALBUQUERQUE, M.R.; COSTA, V.T. *A Avaliação da Qualidade de Vida de Policiais Militares por meio do Instrumento WHOQOL-BREF*. *R. bras. Ci. e Mov*, v.23, n.4, p.159-169, 2015.
- SOUZA, E.; MINAYO, M.C.; SILVA, J.; PIRES, T. *Fatores Associados ao sofrimento psíquico de policiais militares da Cidade do Rio de Janeiro*. *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro. v. 28. n.7, p.1297-1311, 2012.
- SOUZA, E.R.; MINAYO, M.C.S. *Policia, risco como profissão: morbimortalidade vinculada ao trabalho*. *Ciência e Saúde Coletiva*, v.10, n.4, 2005 p.917-928.
- SOUZA, S.B.C et al. *Influência do turno de trabalho e cronotipo na qualidade de vida dos trabalhadores de enfermagem*. *Rev. Gaúcha Enferm.*, v.33, n.4, p.79-85, 2012.
- VIOLANTI, J.M. *Dying for the job: Police work Exposure and health*. Springfield: Charles C Thomas Publisher, LTD.; 2014 190 p.
- WALTON, R. E. *Quality of working life: what is it?* *Slow Management Review*, v.15, n.1, p. 11-21, 1973.
- WOOD, G.; NEWTON, J. *Facing the wall – “equal” opportunities for women in management? Equal opportunities internacional*. Vol. 25 (1), 2006.