



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
ESCOLA DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS  
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA  
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO  
ARTIGO CIENTÍFICO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL DOS  
POLICIAIS MILITARES QUE ATUAM NAS RUAS DE GOIÂNIA**

ORIENTANDO: JHONATAN FELIPE TAVARES DE OLIVEIRA

ORIENTADOR: PROF. MS. JOSÉ EDUARDO BARBIERI

GOIÂNIA-GO  
2022



JHONATAN FELIPE TAVARES DE OLIVEIRA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL DOS  
POLICIAIS MILITARES QUE ATUAM NAS RUAS DE GOIÂNIA**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito e Relações Internacionais, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Prof. Orientador M.S.: José Eduardo Barbieri

GOIÂNIA-GO

2022



JHONATAN FELIPE TAVARES DE OLIVEIRA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL DOS  
POLICIAIS MILITARES QUE ATUAM NAS RUAS DE GOIÂNIA**

Data da Defesa: \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA

\_\_\_\_\_  
Orientador (a): Prof. (a): Titulação e Nome Completo Nota

\_\_\_\_\_  
Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Titulação e Nome Completo Nota



## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>5</b>
<b>1. DIREITO DO TRABALHO</b>	<b>9</b>
1.1. O TRABALHO COMO DIREITO CONSTITUCIONAL	10
1.2. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	12
<b>1.2.1. Conceito de QVT</b>	<b>12</b>
<b>1.2.2 Principais abordagens QVT</b>	<b>16</b>
<b>1.2.3 História da QVT</b>	<b>19</b>
<b>2. POLÍCIA MILITAR DE GOIÁS</b>	<b>21</b>
2.1. HISTÓRICO DA POLÍCIA MILITAR NO BRASIL	22
2.2. A POLÍCIA MILITAR EM GOIÁS	24
<b>2.2.1. Missão</b>	<b>27</b>
<b>2.2.2. Visão</b>	<b>27</b>
2.3. MOTIVAÇÃO ORGANIZACIONAL	28
<b>3. RELAÇÃO DA QVT COM O TRABALHO DO POLICIAL MILITAR</b>	<b>29</b>
3.1. IMPLICAÇÃO DO TRABALHO DO POLICIAL MILITAR	29
3.2. A IMPORTÂNCIA DO QVT PARA OS POLICIAIS: UMA ANÁLISE EXPLORATORIA	32
<b>CONCLUSÃO</b>	<b>36</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>38</b>

## INTRODUÇÃO

As pesquisas sobre saúde no trabalho têm despertado atenção nas organizações, embora sob perspectivas divergentes, e em outros cenários, mas sempre orientado para viabilizar ou oferecer motivação e satisfação para os trabalhadores da organização. O tema QVT emergiu na metade do século XX, na Inglaterra, através do pesquisador Eric Trist e seus funcionários, a qual tinha a intenção de compreender fenômenos organizacionais desde observação e reformulação de atividades realizadas por trabalhadores que se encontrava em situação de exaustão (RODRIGUES, 1992). A pesquisa conhecida como *Tavistock Institute of human relations*, destaca-se o fator que motiva os indivíduos a desempenharem satisfatoriamente as atividades na organização.

Nos anos sessenta, à medida que as garantias e obrigação sociais das organizações alcançava evidencia, ações em volta da saúde dos empregados ganhavam crescimento, (KLEIM, PEREIRA E LEMOS, 2019). Portanto, uma nova visão de ofício e deveres surge perante a sociedade, uma vez que os empresários e pesquisadores buscassem diferentes modelos organizacionais e gerenciamento de atividades.

No início da década de 70, quando passa a fazer parte do âmbito organizacional, mesmo estando na área de estudo a ser observado por intermédio de pesquisa e de utilidade no cotidiano das empresas, houve um grande interesse na intenção de motiva os trabalhadores devido a crescente competitividade das empresas (FERREIRA, 2012). Nessas condições, iniciou-se os estudos científicos das condições dos trabalhadores, causando influência nos padrões e na produtividade dos trabalhadores.

No final da mesma década, o tema deixa de ser importante por motivos referentes a crise do petróleo e da alta inflação que houve na maior parte do mundo, atrasando e alterando o segmento da economia (PACHECO, 2011). A percepção da QVT abrange diversos aspectos e ganha forma nos anos 80, seguida de pesquisas experimentais dando melhor entendimento dos acontecimentos. Pode-se dizer, que diante desse quadro, os estudos das últimas décadas passaram a expressa forte observação e planejamento que favorecem a evolução e definição dos fundamentos pesquisados.

Estudos recentes mostram que os temas de QVT têm penetrado no espaço organizacional e despertado interesse crescente na pesquisa científica. Trata-se de um programa que visa facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador durante o desenvolvimento de suas atividades no ambiente de trabalho. Tendo como aspecto principal, o fato de que a motivação das pessoas no trabalho está inteiramente ligada à sua satisfação com a organização. Tendo como aspecto principal, o fato de que a motivação das pessoas no trabalho está inteiramente ligada à sua satisfação com a organização (RIBEIRO E SANTANA, 2016)

Limongi-França (1997) define qualidade vida no trabalho como um conjunto de ações de uma instituição que envolve a inserção de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas na área de trabalho. Vale ressaltar que a saúde do trabalhador ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que se conceitua como enfoque biopsicossocial. De acordo com o autor, o posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas durante o trabalho na empresa. Portanto, é possível perceber que, todo indivíduo tem capacidades biológicas, psicológicas e sociais que agem, ao mesmo tempo, às condições de vida, fazendo da pessoa um ser incompreensível.

Os primeiros estudos de QV nas forças armadas começaram com Booth-Kewley e Thomas (1993), que utilizaram domínios como conceito central em sua pesquisa de qualidade de vida entre os marinheiros alistados. Barreto, Kusterer e Carvalho (2019) mencionam que durante o trabalho, a policial militar lida diariamente com fatores estressantes, tanto no ambiente da organização policial quanto nas ruas, enfrentando situações de violência que geram alta demanda física e mental, afetando sua saúde e capacidade para o trabalho.

Nessa perspectiva, os dados Anuário de Segurança Pública de 2021 (BRASIL, 2022), 190 policiais civis e militares foram assassinados em 2021. Dessas vítimas 97,7% eram do sexo masculino, 67,7% negros, 60,5% tinham entre 30 a 49 anos e 32,0% foram vítimas fora do expediente de trabalho. De acordo com o Anuário, 52 policiais mortos por suicídio no ano de 2020 e 80 em 2021.

Embora os dados possam ser alarmantes, poucos são os estudos relacionados à qualidade de vida e satisfação dos responsáveis pela segurança

urbana. Partindo dessa premissa e considerando que esses profissionais desempenham um papel de alto risco por terem contato direto com violência e por enfrentarem diversas situações estressantes, é importante realizar pesquisas sobre a qualidade de vida dos policiais para verificar o estado de saúde desse profissional. Suas informações sócias demográficas e o grau de insatisfação causado por suas atividades laborais.

Observa-se que a Administração Pública vem, mesmo que de modo incipiente, buscando incorporar os conceitos de QVT ja concretizada nas organizações privadas. Segundo Ferreira (1999), a melhoria dos serviços prestados pela Administração Pública Brasileira precisa estar relacionado a promoção da qualidade no trabalho.

Estudos mostram que os temas de QVT têm penetrado no espaço organizacional e despertado interesse crescente na pesquisa científica. Trata-se de um programa que visa facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador durante o desenvolvimento de suas atividades no ambiente de trabalho. Tendo como aspecto principal, o fato de que a motivação das pessoas no trabalho está inteiramente ligada à sua satisfação com a organização. Tendo como aspecto principal, o fato de que a motivação das pessoas no trabalho está inteiramente ligada à sua satisfação com a organização (RIBEIRO E SANTANA, 2016)

Entende-se que ausência de um projeto na intenção de oferecer bem-estar no trabalho pode resultar nas chamadas doenças psicossomáticas. Limongi-França (2008), afirma que os resultados das doenças psicossomáticos são sinais consequentes dos impactos nas relações humanas, pois o medo vem do não cumprimento das metas e demissão. Por todas essas razões, o indivíduo é colocado exposto em momentos fora do seu controle e incapaz de realizar seu trabalho.

Por se tratar de uma profissional que atua na preservação da ordem pública, todas as pesquisas realizadas sobre essa temática provocam contribuições sociais importantes por permitir que seja prestado um bom atendimento ao cidadão.

Nesse contexto, o objetivo desse trabalho foi compreender como o direito fundamental reflete na qualidade de vida no trabalho dos policiais militares que atuam na nas ruas de Goiânia. Para isso, como objetivos complementares identificar

os principais fatores relacionados a qualidade de vida no trabalho; relacionar a qualidade de vida no trabalho com os direitos humanos, analisar como é a rotina de trabalho do Policial militar e avaliar como é a QVT no trabalho da PM.

O homem reproduz sua força de trabalho, através da venda de seu esforço físico, intelectual sob a forma de trabalho assalariado. Nos policiais militares, esse compromisso exigido ultrapassa o ato de entregar a sua força de trabalho, como também da promessa do sacrifício da própria vida para cumprir seu dever de proteger o cidadão e as instituições. Nesse sentido, a estrutura deste trabalho visa responder a seguinte questão:

É garantido aos policiais militares que atuam nas ruas de Goiânia o direito a qualidade de vida no trabalho como direito fundamental?

Para a realização desta pesquisa foi utilizada uma pesquisa exploratória descritiva, para compreender e analisar como o direito fundamental reflete na qualidade de vida no trabalho dos policiais militares que atuam nas ruas de Goiânia. Segundo Mattar (2011), a pesquisa exploratória tem o intuito de subsidiar o pesquisador com informações relevantes a pesquisa.

Para a pesquisa foi realizado duas formas de coleta de dados, a primeira por meio de um levantamento bibliográfico de artigos relacionados direitos fundamentais e qualidade de vida no trabalho.

## 1. DIREITO DO TRABALHO

Direito do Trabalho é o ramo do Direito que rege as relações entre empregadores e empregados. Suas normas são regidas principalmente pela CLT – Consolidação das Leis do Trabalho – e pela Constituição. Divide-se em diversas áreas, como o Direito Individual do Trabalho, o Direito Coletivo do Trabalho e o Direito Público do Trabalho.

Basile (2012) conceitua o Direito do Trabalho como:

Em uma concepção subjetivista (pessoal), o Direito do Trabalho pode ser conceituado como o conjunto de princípios e regras jurídicas aplicáveis às relações interpessoais por ocasião do trabalho ou eventualmente fora dele, enquanto, sob o enfoque objetivista (material), como o corpo de princípios e normas jurídicas que ordenam a prestação do trabalho subordinado e os riscos que dela se originam. Na doutrina moderna, diante de sua autonomia científica, o Direito do Trabalho será mais bem conceituado como o conjunto de princípios, institutos e regras que ordena a alienação da energia produtiva e criativa do trabalhador, fundado na dignidade da pessoa humana e no valor social do trabalho e da livre-iniciativa.

Entretanto, cabe diferenciar os Princípios Gerais do Direito e os princípios do Direito do Trabalho. O primeiro compreende a aplicação em todos os ramos do direito. Já o segundo, é aplicado somente ao Direito do Trabalho, ou seja, visa estabelecer princípios limitados ao direito trabalhista.

Segundo Rodriguez (2000, p. 80) “Os princípios refletem o Direito do Trabalho, mas também o armam, respaldam, estruturam e animam”. Os princípios possuem mutabilidade do qual permitem se ajustar às mudanças ocorridas com o passar do tempo, mantendo sua essência e finalidade, portanto, não devem ser considerados como obstáculos para as transformações exigidas com o progresso do direito. Assim, surgem diversos princípios no Direito do Trabalho que cumprem o papel de interpretar a norma da maneira mais acertada, visando o benefício da sociedade.

A evolução do Direito do Trabalho no Brasil estende-se de 1888 a 1930. Esta fase ficou conhecida como fase das manifestações incipientes ou esparsas, com base neste assunto, veja-se o exemplo abaixo do doutrinador:

De acordo com Delgado:

É característica desse período a presença de um movimento operário ainda sem profunda e constante capacidade de organização e pressão, quer pela incipiência de seu surgimento e dimensão no quadro econômico-social da

época, quer pela forte influência anarquista hegemônica no segmento mais mobilizado de suas lideranças próprias. (DELGADO,2012 p. 107).

Desde então se inicia com lutas constantes do estado a evolução do direito trabalhista no Brasil e em 1891 foi legalmente fundamentado pela lei nº 1313 o Trabalho do menor. No século seguinte a legislação trabalhista continuou a evoluir. Pode-se citar a fundamentação legal Nº. 3.724 de 1919, em que a legislação e as leis de acidentes de trabalho serão formuladas.

A lei nº 4.982 em 24 de dezembro de 1925, concedendo 15 dias de férias anuais aos funcionários de instituições comerciais, industriais e bancárias. A partir de 1930, o direito do trabalho iniciou um novo ciclo, um novo modelo de trabalho denominado Institucionalização durando até a constituição de 1988, conhecida como Constituição Cidadã, é a que rege todo o ordenamento jurídico brasileiro hoje. Desde a independência do Brasil em 1822, é a sétima constituição que o nosso país tem – e a sexta desde que se tornou uma República.

Tendo a constituição como nossa "lei maior", ela acaba por servir de referência a vários ramos do Direito, inclusive do Trabalho.

### 1.1.O TRABALHO COMO DIREITO CONSTITUCIONAL

Um dos marcos teóricos que caracteriza o Direito Constitucional do Trabalho é a possibilidade constitucional de inserção de normas internacionais com o status de supralegalidade em nosso ordenamento jurídico desde que siga o devido processo constitucional legal preconizado na Carta Magna de 1988.

Coelho (2018) menciona que o direito ao trabalho ocupa o posto de princípio fundamental do Estado democrático de Direito, consistindo, por um lado, em um valor social a ser observado por todos os componentes da sociedade e pelo o Estado, e por outro lado demonstra um caráter limitativo de outro princípio, também fundamental, qual seja a livre iniciativa privada (art. 1º, IV CF).

Em relação à dignidade da pessoa humana é notório a existência das dimensões: individual e social. Considera-se o aspecto individual refere-se à integridade física e psíquica do homem e se relaciona com as liberdades negativas dos direitos fundamentais de primeira geração. Enquanto a dignidade social alude ao respeito à afirmação do homem enquanto ser pertencente a uma sociedade e está intimamente relacionada às liberdades positivas e à igualdade substancial

declarada pelos direitos fundamentais de segunda e terceira geração (MIRAGLIA, 2019)

Nesse sentido, Mauricio Delgado menciona

[...] a ideia de dignidade não se reduz, hoje, a uma dimensão estritamente particular, atada a valores imanentes à personalidade e que não se projetam socialmente. Ao contrário, o que se concebe inerente à dignidade da pessoa humana é também, ao lado dessa dimensão estritamente privada de valores, a afirmação social do ser humano. A dignidade da pessoa fica, pois, lesada caso ela se encontre em uma situação de completa privação de instrumentos de mínima afirmação social. Enquanto ser necessariamente integrante de uma comunidade, o indivíduo tem assegurado por este princípio não apenas a intangibilidade de valores individuais básicos, como também um mínimo de possibilidade de afirmação no plano social circundante. Na medida desta afirmação social é que desponta o trabalho, notadamente o trabalho regulado, em sua modalidade mais bem elaborada, o emprego

No Brasil, o indivíduo que exerce cargo público de entidade integrante a administração pública, de autarquias e fundações públicas tem suas normas e direitos regidos pela Lei 8112/1990 que estabelece as regras relacionadas ao pavimento, vacância, redistribuição, substituição de cargos assim como os direitos, vantagens e seguridade social do servidor público.

A Lei 8112 estabelece, no art. 121, que “o servidor responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições”. Assim, o Estatuto dos Servidores Públicos é a norma que disciplina o regime jurídico dos servidores públicos civis, isto é, as pessoas legalmente investidas em cargo público.

Entre as regras há os requisitos básicos para exercer um cargo público, nacionalidade brasileira, o gozo dos direitos políticos, a quitação eleitoral e militar, nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo, idade mínima de 18 anos e aptidão física e mental.

Diferentemente das empresas privadas que utilizam o recrutamento e seleção para contratação de seus colaboradores. No âmbito público realiza-se o concurso público por meio de edital previamente autorizado em que buscará aferir as aptidões física e mental para o provimento de cargos e funções públicas, assim como poderá em diante da natureza e complexidade do cargo será solicitado provas e títulos para comprovar a qualificação do indivíduo ao cargo pleiteado.

Quanto aos Direitos e Deveres, a Constituição de 1988 assegura em seu artigo 37 ao 41 os direitos inerentes aos servidores públicos de receber salários e vencimentos sobre o serviço prestado, gratificações e indenizações relacionadas a descolamento ou viagens a serviço. Entre os deveres, está o zelo e dedicação, ser

leal as instituições que servir, respeitar as normas legais e regulamentares, cumprimento de ordens superiores, atender com dedicação, ser assíduo e pontual entre outros.

O Brasil possui, de acordo com dados do IBGE (2019) 3,1 milhões de servidores públicos, em todas as esferas, o que corresponde a 1,4% da população brasileira, que atualmente é de 211 milhões de pessoas. Em 2016, a população era aproximada em 211 milhões de pessoas para o mesmo numero de servidores. Nesse sentido, pode-se perceber que a quantidade de servidores não é compatível com o número da população.

Em relação os números de servidores na Segurança Pública, observa-se que as atribuições dos órgãos policiais aumentaram na mesma proporção que as cidades cresceram, devido aos avanços econômicos e tecnológicos. Em 2020, de acordo com o site da Transparência (2020), existem no Brasil 549 mil policiais sendo 15.593 federais, 12.289 rodoviários, 109.440 civis e 411.241 militares.

## **1.2. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

### **1.2.1. CONCEITO DE QVT**

Na busca pelo conceito QVT, verifica-se a divergência entre autores, tornando-se difícil a compreensão do significado. Ainda que seja difícil a definição, é fundamental entende diferentes posicionamentos dos principais pesquisadores até o momento.

França (1997) define qualidade vida no trabalho como um conjunto de ações de uma instituição que envolve a inserção de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas na área de trabalho. Vale ressaltar que a saúde do trabalhador ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial.

De acordo com o autor supracitado, o posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas durante o trabalho na empresa. Portanto, é possível perceber que, todo indivíduo tem capacidades biológicas, psicológicas e sociais

que agem, ao mesmo tempo, às condições de vida, fazendo da pessoa um ser incompreensível.

QVT atende as necessidades e desejos humanos, procurando os benefícios para a melhor disposição do trabalhador e responsabilidade social da organização (FERNANDES E GUTIERREZ, 1988). Sendo assim, os autores destacam que as mudanças na organização parte da satisfação e benefício aos trabalhadores, proporcionando um ambiente favorável. Em síntese, a QVT seria um instrumento para auxiliar no desenvolvimento da produtividade e sucesso da organização, apresentado o sentido do trabalho e valorização do trabalhador (HONÓRARIO E MARQUES, 2001).

Em conformidade com a linha de raciocínio, a satisfação e os benefícios aos trabalhadores se tornam possíveis a partir do momento em que as organizações passarem a supervisionar seus colaboradores de forma mais racional possível, reconhecendo-os com parte fundamental dos objetivos da empresa, pois o homem é um ser adaptável. Essa colocação desperta a ideia de que a produtividade e o sucesso da organização estão ligados as atividades laborais e o comportamento do empregado.

Nesse argumento, Limongi-França (2012), compreende que a QVT é entender as pessoas, o ramo de atividade e a instituição, enfatiza aspectos importantes, como atenção ao bem-estar e eficácia organizacional dos funcionários na tomada de decisões e questões relacionadas ao espaço onde é realizado as atividades laborais, onde o processo de implantação da QVT de acordo com a referida autora, ocorre a partir do momento em que se observam as pessoas não só no trabalho, mas de forma ampla.

Dando continuidade ao fato expresso pela autora, o conceito biopsicossocial tem início na medicina psicossomática e apresenta uma visão geral do ser humano, contrário ao método de Descartes, ou seja, dividi o estudo para melhor compreensão.

No entanto, todo ser humano possui um sistema biopsicossocial, ou seja, tem habilidades biológicas, psicológicas e sociais que atuam em conjunto às condições de vida. Com base nesses pontos, tem que se trabalhar o que admitimos como funções exclusivas. De acordo com que afirma Limongi-França (2012), a definição não deve ser entendida apenas como a melhoria das

condições de trabalho é importante apontar os aspectos de intervenção direta.

Para Limongi-França (2004, p.35) " ao realizar um trabalho, o indivíduo está inserido em um contexto social mais amplo". Vale destacar que a condição de vida dos profissionais requer atenção especial dos gestores no sentido de desenvolver práticas de trabalho e estratégias de gestão, para que o planejamento estabelecido possa ser condizente com os anseios dos trabalhadores, de forma a proporcionar-lhes um ambiente confortável e seguro para melhor garantir desempenho no trabalho e cumprimento dos objetivos da organização de forma mais eficaz.

Em contrapartida, a prática de estimular a qualidade de vida não é boa apenas para os trabalhadores, mas também permite que eles tenham condições ambientais favoráveis para realizar suas tarefas com eficácia. Compreende-se então que as organizações de trabalho se tornam essenciais, pois neste lugar, o homem moderno se ocupa grande parte de sua vida. Diante disso, será inevitável que o ambiente seja agradável, amigável, a fim de melhorar a qualidade de vida das pessoas dentro e fora da organização.

Em vista disso, diversos fenômenos externos podem colaborar distintamente para uma relação entre objetivo do trabalho e estresse. Diante dessas considerações, avaliar a adaptação entre as exigências do trabalho e a capacidade de seus ocupantes, possibilita a identificação dos agentes externos causadores do estresse como também adequação ao trabalho.

Portanto, as definições e perspectivas de diferentes autores, constata-se que a saúde no trabalho não se limita a um ou outro fator. A qualidade da saúde do colaborador na instituição abrange fatores biopsicossocial, que podem ou não causar a satisfação. Também não se deve esquecer que, em virtude de diferentes conceitos mencionados, os autores entendem que o tema se aponta para um acordo entre os interesses dos indivíduos e das organizações, objetivando a satisfação do trabalhador e, ao mesmo tempo, o interesse da organização

Conforme explicado acima, percebe-se cada vez mais, a importância da saúde do trabalhador para o alcançar dos objetivos da organização. Além disso, o entendimento, habilidade, capacidade de solucionar problemas, faz parte do homem e não das máquinas.

De posse dessas informações, os gestores passam a observar o ambiente

de trabalho e com isso oferecer ao trabalhador: comodidade, importância, instabilidade e bem-estar, entre outros. Por exemplo, um ambiente favorável para o trabalho pode ajudar os colaboradores no exercício de suas funções. São inúmeras características que oferecem risco para a saúde do trabalhador e por isso deve ser observado e eliminado com estratégias e ações que visem melhorias, não somente na organização, mas também no convívio familiar e social dos colaboradores.

A pesquisa por QVT e execução de projetos objetivando melhorias para os trabalhadores, não deve ser considerado como um gasto pelas organizações, mas sim com um investimento, uma vez que os custos com absenteísmo são maiores do que uma medida preventiva (CAVASSANI; BARBIERI; BIAZIN, 2006). Isso reforça a ideia de que os programas para a saúde no trabalho são importantes, pois o sucesso da organização depende das formas com que são tratados.

"A qualidade de vida no trabalho refere-se aos aspectos favoráveis e desfavoráveis do ambiente de trabalho para as pessoas. Uma vez que acontecem mudanças nas pessoas e no meio ambiente, é preciso se dar uma atenção aumentada para aperfeiçoar a QVT. Os cargos devem se adequar tanto às pessoas quanto à tecnologia". (DAVIS, 1992, p. 164).

O autor afirma que uma adaptação entre a técnica e os indivíduos, busca reduzir a percepção negativa com relação a sua função e saúde dos trabalhadores. Considerando as características extrínsecas ao ambiente organizacional, como locomoção, família e social, tais características podem ser relacionadas com o ambiente interno da organização. Os colaboradores buscam cada vez mais por saúde no trabalho, relações pessoais e sociais. A produtividade e execução dos trabalhos na organização devem ser pautados na humanização e qualidade de vida de seus colaboradores.

Conclui-se que a importância de se pensar em melhorias nas condições de trabalho e responsabilidade social nas empresas pode fazer diferença na satisfação do próprio trabalhador.

No entanto, estudar o aspecto biopsicossocial da qualidade de vida no trabalho, ou seja, fatores físicos, psíquicos e sociais que precisam ser analisados quando falamos em um ambiente de trabalho agradável. A execução dos trabalhos na organização necessita de novos métodos, indicadores e ferramentas, a fim de promover valores afetivos, condições de trabalho e produtividade. Desta forma, a

qualidade da saúde no trabalho deve ser representada em todos os aspectos da nossa existência.

### 1.2.2 PRINCIPAIS ABORDAGENS QVT

Antes de apresentar as características e os principais pontos de vista de cada autor sobre o tema, é importante compreender que tanto o ambiente profissional como a saúde dos trabalhadores têm sido tratados frequentemente, pois os recursos utilizados ajudam nas atividades organizacionais, melhora o relacionamento entre as pessoas como também maneiras adequadas para a realização de suas funções.

Pode-se encontrar várias literaturas que trate do assunto e diferentes procedimentos para melhor qualidade de vida no trabalho, haja vista, que não existe um seguimento exclusivo em relação a qualidade de vida no trabalho. E é nesse cenário que, segundo Walton (1973) afirma que a saúde está ligada as questões ambientais e humanos, pois o meio de produção desvalorizou gradualmente em favor da tecnologia e da lucratividade.

O mesmo autor também defende a valorização salarial dos trabalhadores, pois a satisfação humana depende das necessidades básicas. Esse fato reforça, ainda mais os aspectos de produtividade, responsabilidade e disposição no desempenho da função que gera retorno financeiro.

Hackman e Oldham (1975) ocuparam-se em fornecer um modelo de observação na realização das atividades, que possibilitam compreende um enfoque psicologicamente crítico vivenciados pelo trabalhador. De acordo com os autores, os indivíduos levam em consideração aquilo que faz na empresa, mas não a responsabilidade com que os trabalhos são realizados.

Esse fato reforça, ainda mais, a necessidade de capacitação e compreensão do indivíduo no resultado final de seus trabalhos. Com reflexo dessa situação, os fatores críticos tornam-se decisivos para satisfação e motivação dos trabalhadores, ou seja, realização pessoal e profissional.

De acordo com a afirmação acima, a relação de poder que o funcionário pode exercer juntamente com a chefia da organização. Finalmente, o aspecto econômico está intimamente ligado a igualdade de salário, tratamento recebido, remuneração justa, jornada de trabalho e ambiente externo.

Conforme o contexto, é fundamental que esse indicador funcione bem, caso contrário, gera no funcionário uma percepção de injustiça, estado desagradável e sensação de exploração.

E é nesse cenário que, segundo Walton (1973) afirma que a saúde está ligada as questões ambientais e humanos, pois o meio de produção desvalorizou gradualmente em favor da tecnologia e da lucratividade. O mesmo autor também defende a valorização salarial dos trabalhadores, pois a satisfação humana depende das necessidades básicas.

Esse fato reforça, ainda mais os aspectos de produtividade, responsabilidade e disposição no desempenho da função que gera retorno financeiro. É importante ainda destacar que, na observação do referido autor, promoção a saúde e medidas de segurança tornam essenciais para um trabalho de qualidade.

Segundo o autor, a importância do reconhecimento, valorização profissional e otimismo no trabalho tem a finalidade de contribuir para a QVT, destaca também o conhecimento profissional e habilidades na execução das atividades. A diferença de cada pessoa no ambiente organizacional forma uma integração social e em seguida uma equipe.

As atividades de uma organização tornam-se possível com direitos e obrigações, respeitando a vida particular de cada empregado e o comprometimento com a empresa, a fim de não confundir os dois. Portanto, o autor afirma que a autoconfiança proporciona bem-estar dentro e fora do setor de trabalho.

Diante disso, será inevitável que, num primeiro momento da história, a saúde humana no ambiente de trabalho pode ser observada no período da expansão industrial e aproximação entre patrões e empregados. O primeiro a desbravar o uso da expressão qualidade de vida no trabalho foi Richard Walton, apresentando diversas características que contribui para a QVT, como salários, valorização do trabalho, convivência sociais e bem-estar do trabalhador, onde a saúde no trabalho e a satisfação estão associadas. Em contrapartida, Hackman e Oldham foi considerado inovador em QVT, o objetivo foi de relacionar a satisfação do indivíduo na organização com a produtividade, pois o mais relevante para o colaborador é a autonomia no trabalho. Para Fernandes (1996, p.23) "Todos os

empregados são agentes da qualidade, sem distinção de cargo ou nível hierárquico".

A importância da abordagem QVT tem como perspectiva a solução das dificuldades presentes no ambiente organizacional que expõe o nível de saúde no trabalho como uma real necessidade. Tem-se como exemplo, a doutrina que argumenta uma abordagem caso a caso, na qual cada projeto tem sua definição e visão de QVT.

Verifica-se que a escolha da abordagem não altera o sucesso ou fracasso das ações sobre qualidade de vida no trabalho, visto que todos os autores abordados até aqui, não tem um ponto de vista complexo insuficiente para efetivação, e manter os projetos voltadas para qualidade da saúde no trabalho.

Os projetos de qualidade de vida e melhoria nas condições de trabalho estão se tornando parte fundamentais da cultura nas organizações. Nas últimas décadas, as abordagens sobre o assunto de saúde no trabalho têm sido constantemente discutidas, tanto do ponto de vista organizacional, quanto indivíduo e social. Os programas têm apresentado forte impactos e importantes contribuições estatísticas. É importante ressaltar que, cada autor, tem um entendimento detalhado sobre tema. (SILVA E MARCHI, 1997, p. 8).

Os programas existentes nas organizações, como treinamentos, podem apresentar melhor desempenho dos colaboradores na execução das atividades, ou então, aquisição de aparelhos e máquinas tecnológicas que buscam facilitar o desenvolvimento dos trabalhos, pois é no ambiente que se formam trabalhadores conscientes e responsáveis por suas ações, sem deixar de preocupar com qualidade de vida no trabalho. É indiscutível que a inexistência de ferramentas de qualidade e as condições necessárias para aplicá-las, podem tornar um ambiente propício para interação e ações em conjunto.

Neste contexto, observa-se que os diversos pontos de vista de autores relacionados à QVT são abrangentes e desafiado, sendo encorajados por diversos aspectos. Diversos modelos têm sido pesquisados com a intenção de identificar as características que levam o bem-estar no trabalho. Por fim, o trabalho assume um importante papel na sociedade, uma vez que a responsabilidade social da organização busca realizar suas atividades com transparência e ética.

### 1.2.3 HISTÓRIA DA QVT

Nos últimos anos, as pesquisas sobre saúde no trabalho têm despertado atenção nas organizações, embora sob perspectivas divergentes, e em outros cenários, mas sempre orientado para viabilizar ou oferecer motivação e satisfação para os trabalhadores da organização.

O tema QVT emergiu na metade do século XX, na Inglaterra, através do pesquisador Eric Trist e seus funcionários, a qual tinha a intenção de compreender fenômenos organizacionais desde observação e reformulação de atividades realizadas por trabalhadores que se encontrava em situação de exaustão (RODRIGUES,1992). A pesquisa conhecida como *Tavistock Institute of human relations*, destaca-se o fator que motiva os indivíduos a desempenharem satisfatoriamente as atividades na organização.

Já nos anos sessenta, à medida que as garantias e obrigação sociais das organizações alcançava evidência, ações em volta da saúde dos empregados ganhavam crescimento, (KLEIM, PEREIRA E RAMOS, 2019). Portanto, uma nova visão de ofício e deveres surge perante a sociedade, uma vez que os empresários e pesquisadores buscassem diferentes modelos organizacionais e gerenciamento de atividades.

No início da década de 70, quando passa a fazer parte do âmbito organizacional, mesmo estando na área de estudo a ser observado por intermédio de pesquisa e de utilidade no cotidiano das empresas, houve um grande interesse na intenção de motiva os trabalhadores devido a crescente competitividade das empresas (FERREIRA, 2012).

Nessas condições, iniciou-se os estudos científicos das condições dos trabalhadores, causando influência nos padrões e na produtividade dos trabalhadores. No final da mesma década, o tema deixa de ser importante por motivos referentes a crise do petróleo e da alta inflação que houve na maior parte do mundo, atrasando e alterando o segmento da economia (PACHECO, 2011).

A percepção da QVT abrange diversos aspectos e ganha forma nos anos 80, seguida de pesquisas experimentais dando melhor entendimento dos acontecimentos. Pode-se dizer, que diante desse quadro, os estudos das últimas décadas passaram a expressa forte observação e planejamento que favorecem a evolução e definição dos fundamentos pesquisados.

Nadler e Lawler (1983), ao procederem a uma análise da evolução do movimento em torno das condições de saúde no trabalho, concluem que, inicialmente submete-se a uma reação individual na organização e, depois, como uma junção de projetos cooperativos de atividades.

QVT evoluiu, passando a ser compreendida como um meio para o enriquecimento organizacional e buscar do mais alto nível de produção e contentamento, vindo a invocar termos como gerenciamento participativo e vontade geral dos empregados.

Fernandes (1996), mostra de forma histórica a evolução do conceito de Qualidade de Vida no Trabalho.

- 1. QVT como uma variável (1959 a 1972) – Reação do indivíduo ao trabalho. Investigava-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
- 2. QVT como uma abordagem (1969 a 1974) – O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional, mas, ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
- 3. QVT como um método (1972 a 1975) – Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
- 4. QVT como um movimento (1975 a 1980) – Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
- 5. QVT como tudo (1979 a 1982) – Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.

Nota-se que durante a história, modelos pretendiam medir ou avaliar a nível de saúde dos colaboradores das empresas. Contudo, por intermédio de uma observação de tempo e do espaço sob diferentes contextos, são apontadas diferentes concepções que a saúde no trabalho apresentou no decorrer da história. Vê-se, pois, que houve uma redução nos esforços físicos dos colaboradores na época. Fica evidente, diante desse quadro que os objetivos era reunir os trabalhadores na organização para analisar e reestruturar as ações, deixando menos sofredor.

## 2. POLÍCIA MILITAR DE GOIÁS

Em relação ao início da atividade policial brasileira, existe uma discussão teórica sobre a data, alguns pesquisadores acreditam que a polícia brasileira surgiu com a primeira guarda militar em solo brasileiro que acompanhava o 1º Governador Geral da Colônia – Martin Afonso de Sousa – início do século XVI. Considerando como marco o decreto de 13 de maio de 1809 criou a Divisão Militar da Guarda Real de Polícia da Corte com o objetivo de promover a segurança e tranquilidade da população durante o período colonial e posteriormente se deu as instituições policiais (SOUSA; MORAIS, 1997).

Assim, as Forças Policiais Militares Estaduais surgiram como uma mutação das antigas Forças Públicas, originalmente inspiradas nas Guardas Nacionais, como verdadeiras Unidades do Exército, designadas para a defesa territorial.

Nesse contexto, a Polícia passou a apresentar duas características fundamentais: preventiva como forma de coibir qualquer perturbação de ordem pública. De acordo com Moreira Neto (2010) compreende-se que Ordem pública é a concretização, em tempo e lugar determinados, dos valores convivências postulados pela ordem jurídica. A segunda característica refere-se ao poder de reprimir, tendo a responsabilidade de intervir quando identificar que pessoas ou grupos estão infringindo as normas e leis (OLIVEIRA, 2008). Com base nessas características, compreende-se que a polícia deve garantir a ordem pública para que o estado possa exercer suas funções.

Nessa perspectiva, pode-se concluir que a polícia é uma força pública. De acordo com Foucault (1979, p: 189) nas sociedades modernas, os poderes se exercem através e a partir do próprio jogo da heterogeneidade entre um direito público da soberania e o mecanismo polimorfo das disciplinas”

Assim, o Poder de polícia refere-se ao instrumento jurídico que autoriza a administração pública a exercer os atos coercitivos necessários para fazer prevalecer o interesse público face aos interesses particulares, por meio da limitação de atividades do cidadão. Trata-se de um poder indelegável aos administrados e discricionário, que legitima as ações e a própria existência da Polícia (SILVIA, 2009).

## 2.1. HISTÓRICO DA POLÍCIA MILITAR NO BRASIL

Em 1822, o Brasil finalmente torna-se independente e mais mudanças descentralizando o poder policial são implementadas. Com a independência do Brasil, em 1822 algumas mudanças foram implementadas referente o poder policial. O Código Processual Penas em 1832 criou-se a figura dos chefes de polícia para cada província e os juizes de Paz que comandavam as forças locais (ARAÚJO, 2020). Entretanto, embora os juizes fossem eleitos pelo povo, acabava por enfraquecer os Chefes de Polícia pois, em muito dos casos, exerciam maior controle sobre as policiais.

Nesse contexto, em 1841, foi promulgada uma lei que retirou os poderes dos Juizes de Paz e os concentrou nos Chefes de Polícia e em seus 'delegados' todos apontados diretamente pelo governo monárquico. (Araújo, 2020; CORREA, CORDEIRO. 2020). Essa situação trouxe bastante conflito entre os monarcas principalmente porque em alguns casos a polícia tinha o poder de julgar crimes menores.

Em 1871, outra lei foi criada, retirando da polícia poderes de juizes e instaurando uma divisão entre uma polícia de patrulha e uma polícia judiciária (investigativa), apresentando assim de forma embrionária o atual modelo. Com o crescimento das províncias como São Paulo e Rio de Janeiro houve um grande êxodo rural, conseqüentemente um aumento de pessoas na cidade e aumento da violência urbana.

Em 1889, um golpe militar declarou a república e, com o século XX, a sociedade brasileira começou a se transformar cada vez mais rapidamente. Há um grande êxodo rural e crescimento das cidades a política nacional começa a se estabilizar com presidentes civis e lattes politiquês, e a polícia se torna menos repressiva e se integra à vida social. Várias províncias, particularmente São Paulo, criam suas próprias polícias civis, descentralizando o poder federal militarizado. No entanto, duas ditaduras prevaleceram no país no século XX: a de Getúlio Vargas em 1930-1945 e a ditadura cívico-militar de 1964-1985.

O conflito entre governo central e autonomia local continuo. O governo Vargas extingue forças policiais estaduais e concentra nas Forças Armadas os poderes de polícia, enfraquecendo revoltas locais por independência. Na

ditadura civil-militar, ele foi feito. Durante o regime militar (1964-1985), a polícia teve várias alterações. A PM passou orientada de forma hierárquica; foram retirados as guardas civis e organizações similares existentes em algumas cidades; e, em 1967, foi criada a Inspetoria Geral das Polícias Militares (IGPM), subordinada ao Exército. Que implantou o Regulamento Disciplinar do Exército na Polícia Militar e trouxe as normas de ensino do Exército para o Centro de Formação e Aperfeiçoamento da Polícia Militar.

A partir de 1988, conforme previsão constitucional, os policiais militares estão subordinados a mais alta autoridade administrativa na área de segurança pública estadual, o governador. O § 6 do artigo 144 da Constituição também informa que as PMs são forças auxiliares e reservas do Exército, que pode, portanto, requisitar policiais, em caso de estado de emergência ou de sítio, para exercer atividades diversas da área de segurança pública.

A Polícia Militar nos estados e no distrito federal para cumprir seus objetivos atua de diversas formas. O quadro 1 são apresentadas algumas das modalidades de policiamento utilizadas no Brasil.

Quadro 1. Principais modalidades de policiamento.

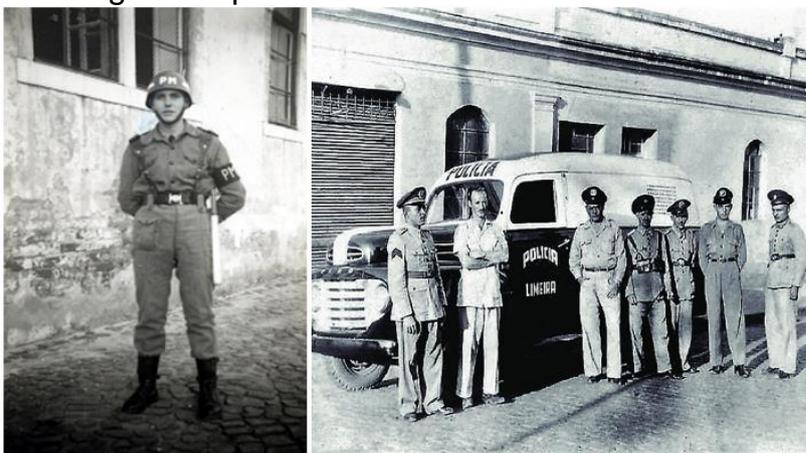
Modalidades	Características
Policiamento Aéreo	Salvamentos e resgate; Acompanhamento tático e policiamento ostensivo em geral; Patrulhamento ambiental Transporte de emergência
Policiamento Ambiental	prevenção e repressão a crimes ambientais
policiamento com Cães	Combate ao tráfico de drogas (cães farejadores) Controle de distúrbios civis; Resgate de pessoas perdidas, soterradas
Policiamento de Choque	restabelecimento da ordem social e controle de distúrbio civil;
Policiamento de Guarda	segurança a presídios, consulados, prédios públicos, etc.
Policiamento Escolar	segurança às escolas e universidades;
Escolta	proteção especial a pessoas ou bens
Policiamento Motorizado	patrulhamento com veículos motorizados (automóveis e motocicletas);
Policiamento Ostensivo a Pé	patrulhamento básico, em geral com o uso de radiotransmissores;
Policiamento Rodoviário	controle do trânsito em estradas e rodovias estaduais;
Policiamento Montado	destinado principalmente a patrulhamento de parques, áreas rurais, regiões de acesso restrito, preservação da ordem pública e etc.;
Policiamento de Trânsito	policiamento e controle do trânsito urbano e em vias sob competência estadual.

Fonte: adaptado, Andrade e Filho (2014)

## 2.2. A POLÍCIA MILITAR EM GOIÁS

A polícia militar em Goiás, tem origem com a criação da força policial. Naquela época vários civis foram contratados para o policiamento local, embora não tenham tido qualquer treinamento para o cargo além de não possuir qualquer garantia recebendo do governo uma ajuda de custo (POLÍCIA MILITAR, 2012).

Figura 1. Figura do policial militar década de 50.



Fonte: arquivo polícia militar.

Para construir a base da Força Policial foi adquirida uma fazenda provincial com 724 m<sup>2</sup> situada na cidade de Goiás, tornou-se o primeiro Quartel da Força Policial de Goyaz, que abrigou o Comando da Corporação de 1863 á 1936, e atualmente é a sede do 6º BPM na Cidade de Goiás (Polícia Militar, 2012).

Figura 2. Da sede do 6º BPM na Cidade de Goiás



Fonte: site metrópoles, 2022

Os anos se passaram e a força policial começou a ter uma participação ativa em todos os conflitos que surgiram no centro-oeste. Em 1865, o Paraguai invadiu o Mato Grosso, tendo assim uma guerra entre as províncias, a participação dos recrutas goianos, nesta guerra, foi importantíssima, apesar de não terem enfrentado os invasores paraguaios. Eles eram responsáveis pelo fornecimento e abastecimento de medicamentos e alimentos para as tropas que estavam nas margens do Rio Coxim, além de abastecer outros acampamentos ao sul e ao norte de Mato Grosso (Polícia Militar, 2012).

A história da Polícia Militar do Estado de Goiás apresentou grande crescimento ao longo dos 151 anos de existência, se tornando “Patrimônio dos Goianos”, e para essa evolução foi necessário o aumento constante do efetivo que gerou a criação de várias unidades na capital e interior.

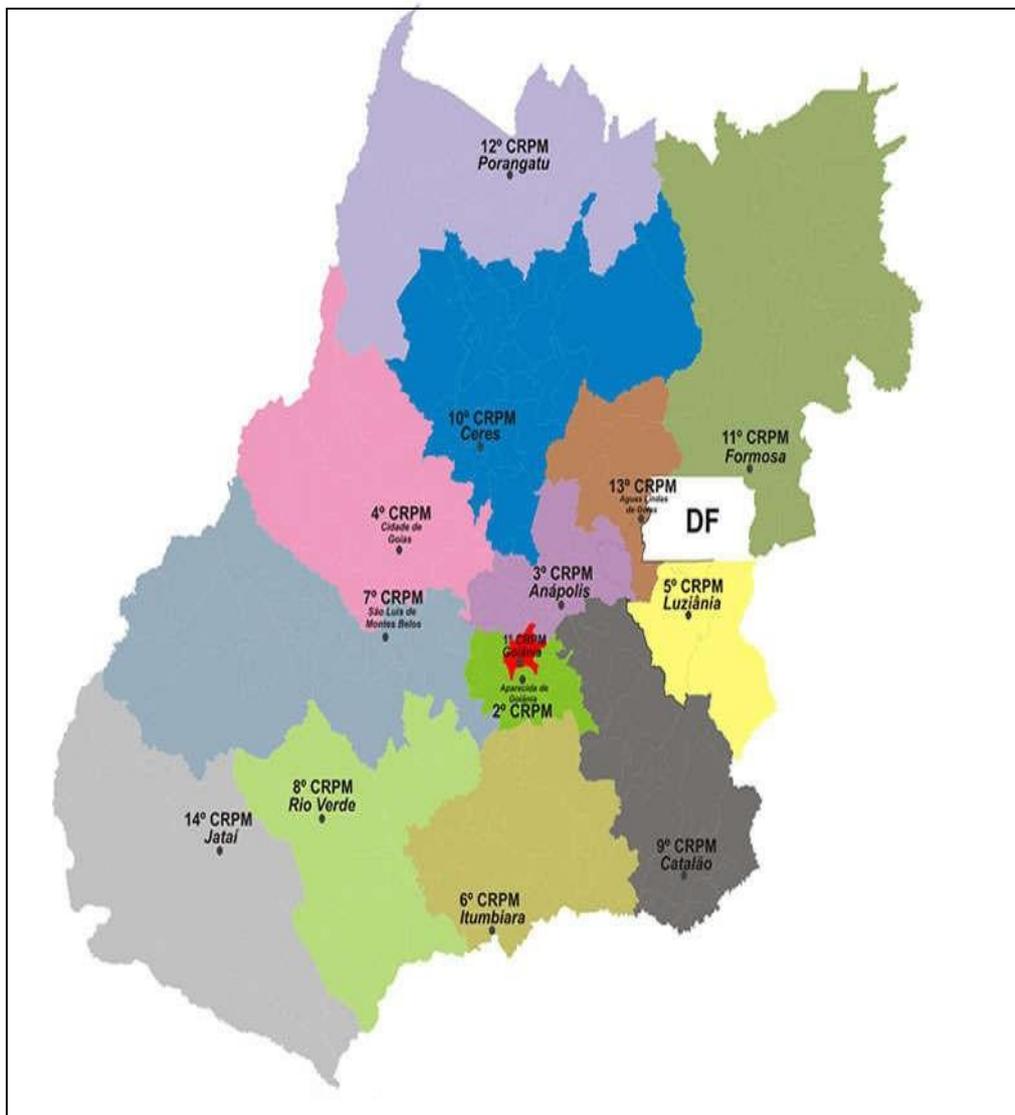
Recentemente, foi elaborado um estudo aprofundado da descentralização de Comandos que resultou na aprovação da nova metodologia de comando na corporação e foi decretado de imediato a descentralização do Comando de Policiamento do Interior e da Capital. Os antigos CPI e CPM se dividiram em Comandos Regionais. A descentralização em Regionais permite que a Política do Comando Geral da Polícia Militar seja transmitida com maior agilidade, e os problemas sejam detectados e administrados de acordo com as necessidades, tratando especificamente e prioritariamente cada situação na medida exata e com as providências necessárias e atuantes (Polícia Militar, 2012).

Esta forma de descentralizar o Comando Operacional dá ao Coronel o poder de decisão e ao mesmo tempo agiliza a resolução de quaisquer questões na sua área de atuação, foi um passo para a modernidade ocasionando a segurança pública para os goianos com mais qualidade. Hoje em nosso Estado existem 16 Comandos Regionais (Polícia Militar, 2012).

O maior patrimônio de uma instituição é a confiança que transmite a quem a ela recorre e a nossa Polícia Militar apresenta esse atributo, frutos de uma tradição secular recheada por um trabalho intenso, árduo e competente para a garantia da segurança e da cidadania. A Polícia Militar do Estado de Goiás é dona de uma história que a dignifica e com isso é motivo de orgulho a sociedade goiana que com ela convive. Em 28 de julho de 2011 ao completar 153 anos de

existência, a Milícia Goiana disciplinada e dinâmica, tem como objetivo principal à apresentação de méritos, a protagonizar importante página da história da civilização do nosso Estado (Polícia Militar, 2012).

Figura 2 Divisão da Polícia Militar de Goiás



Fonte: Polícia Militar de Goiás

A organização interna das Polícias Militares segue o modelo usado no Exército brasileiro, divide os profissionais em duas categorias; 1) As praças compostas por Subtenente, 1º Sargento, 2º Sargento, 3º Sargento, Cabo e Soldado) e os oficiais composto por Coronel, Tenente-coronel, Major, Capitão, Primeiro-tenente, Segundo-tenente e Tenente.

### 2.2.1. MISSÃO

Constantemente chamada de valores fundamentais ou aspirações, a missão da organização é a afirmação que define seu principal objetivo ou razão de ser. Segundo Drucker (1984), uma missão é a principal orientação na criação de planos, estratégias. É uma importante ferramenta de comunicação que transmite informações sobre produtos, serviços, clientes-alvo da organização, mercados geográficos, filosofias, valores e planos de crescimento futuro para todos os seus stakeholders. A missão pode ser definida como a “razão de ser” da organização. Encena o papel que a organização desempenha na sociedade, devendo refletir, fundamentalmente, a filosofia da organização (VALADARES, 2002).

Segundo Welch (2015) missão também serve para começar a estruturar a estratégia de negócios, ou seja, apresenta com exatidão qual o objetivo da empresa. Não se trata de métricas inalcançáveis, muito pelo contrário, precisa ter um equilíbrio, para despertar nas pessoas o senso diretivo do negócio.

Segundo Scott et.al (1998), a missão serve como referencial para diferenciação entre as empresas. Como também, trata-se de uma ferramenta-guia para os colaboradores da instituição. Em suma, reflete como os clientes veem a empresa e como os empregados enxergam a empresa.

Conforme Serra et.al (2003), todos os principais motivos pelos quais a empresa existe devem ser refletidos em sua missão, para que qualquer funcionário, fornecedor, cliente ou comunidade entenda a força motriz por trás das operações da organização.

Preservar a ordem pública, a incolumidade das pessoas, do patrimônio e do meio ambiente no Estado de Goiás, com policiais qualificados, cumprindo com excelência o preceito constitucional (Polícia Militar, 2012).

### 2.2.2. VISÃO

A visão está intimamente relacionada ao termo ‘intenção estratégica’ – uma posição de liderança desejada que atualmente é inatingível devido à falta de recursos e capacidades, ou seja, tem o intuito de orientar o desenvolvimento da Missão, contribuindo para a ruptura do *status quo* para o estado futuro desejado (VALADARES, 2005).

De acordo com Oliveira (2009) a caracterização da Visão são os limites que os diretores e empresários conseguem vislumbrar no período mais longo, bem como um enfoque mais amplo. Representando como a empresa quer estar em um futuro próximo ou distante.

Collins e Porras (1998) menciona que a visão é usada para descrever o estado futuro da organização, ou seja, o que a organização espera se tornar no futuro. É, portanto, um objetivo de longo prazo que direciona a organização. Ele também comunica o objetivo da organização aos funcionários e outras partes interessadas e fornece a eles a inspiração para atingir esse objetivo

Senachi, (2004) define que na visão organizacional se concentra uma imagem mais ampla do futuro da organização, cujo objetivo é ser emocionalmente atraente. A visão é dividida em grupos organizacionais específicos metas que os membros da organização podem aspirar.

Corroborando, Collins e Porras (1998) acreditam a criação dessa imagem e o compartilhamento dela com todos os colaboradores da organização fortalece a comunicação. Ao desenvolver a visão, as empresas esclarecem as crenças e os princípios de governança de sua organização, primeiro para si e depois para a comunidade em geral.

Nesse contexto, a visão da polícia militar no estado de Goiás é proporcionar à sociedade goiana a segurança necessária com policiais militares qualificados e treinados, através de ações padronizadas, compromissada em servir com qualidade (POLÍCIA MILITAR, 2012).

### 2.3.MOTIVAÇÃO ORGANIZACIONAL

A palavra motivação deriva do latim *motivus* que significa mover. Em seu sentido original, a palavra indica o processo pelo qual o comportamento humano é incentivado ou estimulado por algum tipo de motivo ou razão. Maximiano (1997) relaciona as palavras motivo, motor e emoção como tendo a mesma raiz. Chiavenato refere motivação como sendo uma força interior que cada pessoa possui sendo conduzida ao comportamento.

No contexto empresarial, os objetivos de uma empresa só podem ser alcançados quando a coordenação e a cooperação ocorrerem simultaneamente, o que pode ser efetivamente realizado através da motivação (MULLER, 2003).

A definição de estratégia empresarial está inclusa em uma multiplicidade de fatores e componentes dos ambientes: interno e externo. Apesar que muitos dos fatores externos estarem completamente fora do controle e da previsão da empresa (FREITAG, 2012).

O processo de motivação desempenha um papel muito importante em qualquer organização, com ou sem fins lucrativos. O processo de direção gerencial é impulsionado principalmente pelo processo de motivação, pois cria na mente de um funcionário o desejo de trabalhar na direção determinada pelo gerente.

Segundo Robbins (2001) o sucesso de uma organização relacionado ao grau de envolvimento dos colaboradores, ou seja, é necessário estimular a ação assim como desenvolver maneiras de manter a motivação.

De acordo com Ferreira (2006) motivação é incitação ou incentivo a agir ou se mover. Sales (2005) correlaciona como sendo o processo de induzir os funcionários de uma organização a agir de uma maneira desejada predeterminada, a fim de alcançar objetivos organizacionais. No cerne desse conceito, estão três sub-conceitos importantes; a) motivo refere-se ao estado de espírito interno que inicia e controla o comportamento em relação aos objetivos de negócios. Eles correspondem diretamente às necessidades dos indivíduos, b) motivação é o processo de estimular a ação, compreendendo as necessidades dos funcionários e utilizando seus motivos, c) motivador é a técnica usada para a motivação, como bônus, promoção entre outros (AFONSO, 2009).

Stephen Robbins (2005, p.132) diz que motivação é “o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para alcançar uma determinada meta”. Baseando-se nisso, a motivação determina a ação do homem no trabalho e motivar é manter situações que estimulem seu desejo de realizar suas tarefas.

### **3. RELAÇÃO DA QVT COM O TRABALHO DO POLICIAL MILITAR**

#### **3.1. IMPLICAÇÃO DO TRABALHO DO POLICIAL MILITAR**

Entende-se que ausência de um projeto na intenção de oferecer bem-estar no trabalho pode resultar nas chamadas doenças psicossomáticas. As condições sociais, afetivas, trabalhistas e emocional na rotina dos servidores, podem ser a causa dos problemas supracitados. Limongi- França (2008), afirma que os

resultados das doenças psicossomáticas são sinais consequentes dos impactos nas relações humanas, pois o medo vem do não cumprimento das metas, conflitos constantes e sobrecarga. Por todas essas razões, o indivíduo é exposto em momentos fora do seu controle e incapaz de realizar seu trabalho.

Parece óbvio que a capacidade do trabalhador é modificada desde o momento em que este encontra-se em circunstância que lhe causam sintomas de mal-estar com frequência. Além disso, vale considerar que a maioria das pessoas não dão a devida importância o que sente funcionário público. Levando em consideração que a percepção sobre o doente recai em debilidade, oportunismo, insegurança e frustração. Limongi- França (2008) deixa claro que a incapacidade resulta em queda na produtividade, atribui-se a indisposição, mas, se mesmo debilitado, o trabalhador ainda manter sua produção, então isso se torna em força.

Compreende-se que a atividade policial militar já possui características de risco à qualidade de vida no trabalho e à saúde dos profissionais de segurança pública tendo em vista que convivem diariamente com a violência e o risco de morte, assim como sobrecarga e condições inadequadas de trabalho e estresse (OLIVEIRA, 2016).

Para Goncalves, Veiga e Rodrigues (2012) um dos motivos para o aumento do estresse do policial está relacionada as diversas situações de trabalho, a ausência de uma rotina ou ter que lidar constantemente com diversos ambientes pode fomentar o estresse. Assim como, são expostos de maneira constante a situações de risco à saúde e à vida, a exemplo horas extras, insegurança, equipamentos inadequados, entre outras.

De acordo com o sindicato dos Policiais Civis de Goiás (Sinpol-GO) as horas extras são motivos de preocupação pois os servidores abstém do descanso para complementar a renda. Para Silva (2018) compreende-se que

os policiais militares com jornadas de trabalho excessivas têm menor tempo de lazer, passam menos tempo com suas famílias e estão mais expostos a agentes geradores de estresse, conforme o discurso do policial militar transcrito acima. A qualidade do sono do policial é um importante marcador para a qualidade de vida e desenvolvimento de suas atividades profissionais

A necessidade de complementação da renda é reflexo da desvalorização do setor e pode comprometer a qualidade de vida do trabalhador (CASTRO, 2022). Em relação aos equipamentos, não são todas as viaturas por exemplo que possuem *taser* - arma de choque -, essencial para a contenção de pessoas que

estão em surto psicóticos por exemplo. De acordo com Almeida, é importante que os policiais tenham instrumentos específicos para enfrentar esses tipos de situação (SANTANA, 2023).

Estudos atuais mencionam um maior risco de determinadas doenças em policiais militares quando comparados com demais profissionais de segurança pública. No estudo realizado por Minayo, Assis e Oliveira (2011) mencionam que as doenças ocupacionais como tendinites e mialgias tem alta prevalência em policiais militares o que impacta a atividade do policial.

No campo da saúde e segurança do trabalho, compreende-se por risco a probabilidade, medida de exposição, situação ou fator que determina efeitos adversos sobre a saúde e capacidade funcional do trabalhador (MACHADO, 1997). E quando não há planejamento e organização pode comprometer a atividade laborativa e trazendo riscos ocupacionais. De acordo com Minayo, Assis e Oliveira (2011) risco é mais do que uma medida de exposição na atividade policial, é um conceito inerente a profissão, tendo como base o risco de morte vivenciado durante o exercício do cargo, assim como após a jornada de trabalho.

Devido a sua atividade é fundamental que o trabalhador de segurança pública esteja apto a exercer sua atividade. Para Silva, Lima e Góes (2021) a sobrecarga da profissão exige que o profissional esteja com saúde física e emocional para conseguir administrar toda a tensão imposta na jornada de trabalho. Corroborando, Nobrega (2022) menciona que especialistas apontam o trabalho policial como uma das profissões com maior índice de estresse e desgaste.

De acordo com Cascaes (2014)

Policiais estão expostos a riscos psíquicos e físicos que afetam fortemente a qualidade de vida e conseqüentemente sua saúde. As principais fontes dos riscos psíquicos entre policiais referem-se aos fatores organizacionais como as longas horas de trabalho e a variabilidade de turno de trabalho, e às experiências ocupacionais típicas da atuação.

Segundo Silva, Lima e Goes (2014), dentre os principais fatores responsáveis pelo sofrimento psíquico estão relacionados a aspectos organizacionais, reflexo da sobrecarga de jornada e variabilidade de turno de trabalho, às experiências típicas da atuação policial militar, resultado do enfrentamento cotidiano com a violência urbana. Ressalta-se que o policial, em sua rotina, lida com a violência, a agressividade e com a morte e está exposto ao

perigo o que demanda um alta sobrecarga mental.

Outro fator que precisa ser apresentado refere-se as sobrecargas biomecânicas de trabalho. O uso de equipamentos de proteção individual (colete de proteção balísticas, cinto de guarnição) pode comprometer a saúde física do policial. Segundo estudo de com Gonçalves, Veiga e Rodrigues (2012), os policiais transportam, em média, mais de 5 quilos armamentos e equipamentos de proteção individual e ficam mais de 8 horas sentados nas viaturas. O que evidencia que além de um equilíbrio das emoções é importante que se tenha também condicionamento físico.

Contribuindo, os estudos de Surtees, Wainwright, Khaw e Day (2003) também mencionam que a doença física afeta a qualidade de vida nos domínios físico e mental, e que transtornos depressivos e ansiedade têm um profundo impacto sobre a saúde funcional, que é independente das doenças médicas crônicas. Ressalta-se que a ansiedade generalizada está relacionada a limitações de saúde física.

### 3.2. A IMPORTÂNCIA DO QVT PARA OS POLICIAIS: UMA ANÁLISE EXPLORATORIA

De acordo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), seu art. 24 menciona que “Toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas”. Nesse contexto, pode-se inferir o entendimento que qualidade de vida se refere a exclusivamente remuneração. Embora a realidade contradiz e inclui para além da remuneração, o respeito, condições de trabalho, fatores psicossociais.

Nessa perspectiva, Fernandes (1996) salienta que os aspectos sociológicos e psicológicos também interferem na satisfação dos indivíduos em situação de trabalho. Para o autor, ao mudar a cultura de uma organização seja pública ou privada interfere no clima organizacional que reflete no desempenho dos indivíduos e na sua satisfação;

Além das consequências no desempenho ocupacional típicas das exigências laborais, os problemas físicos e psíquicos relacionados à ocupação policial podem interferir ainda nos relacionamentos com colegas e familiares que comprometem sua qualidade de vida e conseqüentemente sua saúde.

De acordo com Sousa e Oliveira (2019) a vitimização de policiais é reflexo da falta de infraestrutura que compromete não somente a qualidade do trabalho como a vida do servidor. Segundo os autores 91 policiais tiraram sua vida, conforme figura 3.

Figura 3. Vitimização de policiais estaduais no Brasil

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	TOTAL
Políciais militares mortos em serviço	128	75	61	62	103	71	69	56	625
Políciais civis mortos em serviço	32	23	18	18	15	11	12	6	135
Políciais militares e civis mortos em serviço	160	98	79	80	118	82	81	62	760
Políciais militares mortos fora de serviço	234	267	304	242	283	257	203	101	1891
Políciais civis mortos fora de serviço	53	42	32	46	52	44	29	9	307
Políciais militares e civis mortos fora de serviço	287	309	336	288	335	301	232	110	2198
<b>Total de mortes violentas intencionais</b>	<b>447</b>	<b>407</b>	<b>415</b>	<b>368</b>	<b>453</b>	<b>383</b>	<b>313</b>	<b>172</b>	<b>2958</b>
Suicídios de policiais militares	X	X	X	X	X	53	67	65	185
Suicídios de policiais civis	X	X	X	X	X	21	26	26	73
<b>Suicídios de policiais militares e civis</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>74</b>	<b>93</b>	<b>91</b>	<b>258</b>

Fonte: Sousa e Oliveira (2019)

O que pode ser observado na figura 3 é que a vitimização de policiais é vista como censura pela sociedade. Órgãos que deveriam cuidar e zelar pelas garantias institucionais do policial acaba por ignorar a realidade. Note-se que não existem dados oficiais referente a suicídios de policiais antes de 2017.

Ainda em análise a figura, observa-se que o numero de mortes violentas fora da sua jornada de trabalho é maior que as ocorridas durante o exercício da atividade policial. Esse fato possibilita evidenciar a vulnerabilidade que estão submetidos os servidores, principalmente quando não estão sob proteção dos equipamentos de segurança.

É válido ressaltar que grande parte das polícias não reconhece a morte de um policial fora do expediente como uma consequência da atividade policial, o que impossibilita famílias a receberem o devido amparo.

Outra constatação no Anuário Brasileiro de Segurança Pública de 2019 foi referente aos suicídios de policiais em 2018. Percebe-se que o número foi maior que os policiais mortos em serviço no mesmo período, o que se repetiu no Anuário de 2020

Para Miranda (2016) os fatores que contribuem, a insatisfação do profissional com a instituição, escala de serviço, a infraestrutura e a dificuldade em ascensão de carreira entre outros que resulta no seu sofrimento mental e adoecimento. A

desvalorização da sociedade em relação à atividade policial também pode estar relacionada a esses dados.

Os policiais enfrentaram diversos problemas militares no exercício de suas funções. Entre os principais problemas, pode-se:

Falta de estrutura: muitos policiais militares trabalham em condições precárias, sem equipamentos adequados, veículos em más condições, e falta de materiais básicos para o desempenho de suas atividades (TAVARES, 2011).

- Excesso de trabalho: muitos policiais militares trabalham em jornadas longas e exaustivas, com poucas folgas e descanso insuficiente, o que pode levar a problemas de saúde física e mental (MINAYO, 2011).
- Risco de vida: os policiais enfrentam constantemente situações de risco, como confrontos armados, assaltos, tiroteios e outras situações que podem colocar suas vidas em perigo (LEITE, 2020).
- Falta de treinamento e capacitação: muitos policiais militares não recebem treinamento adequado para lidar com situações de conflito, o que pode colocar em risco a vida deles e de outras pessoas. (LEITE, 2020).

Esses são alguns dos principais problemas enfrentados pelos militares. É importante que as autoridades responsáveis trabalhem para solucionar esses problemas, a fim de garantir condições adequadas de trabalho e melhorar a qualidade de vida desses profissionais tão importantes para a segurança pública.

Para Ikegami (2014) é fundamental iniciativas para maior valorização dos policiais, nas instituições e fora dela; a criação de programas que fomentam a vida saudável, como prática regular de atividade física, alimentação saudável, sono reparador e necessidade do repouso e lazer. De acordo com Sartori (2006) 37% dos policiais são diagnosticados com alta Exaustão Emocional, associado com um alto nível de Despersonalização (44% dos policiais) e um baixo nível de Realização Pessoal (58% dos policiais).

Nesse contexto Asfora (2004) menciona que a QVT é fundamental para a atividade policial e pode envolver várias questões como, bem-estar coletivo e individual, valorização, benefícios e promoção.

A falta de reconhecimento pela sociedade também pode ser um fator importante na desvalorização do policial. Muitas vezes, a sociedade tende a



enxergar a polícia apenas como uma instituição repressiva, sem conferir o papel importante que a autoridade exerce na manutenção da ordem e da segurança pública. Essa falta de reconhecimento pode levar a sentimentos de desmotivação e desrespeito por parte dos policiais (SANTOS, 2012).

Para combater a desvalorização do policial, é necessário que haja investimentos em políticas que visem melhorar as condições de trabalho e a qualidade de vida dos policiais, como fornecimento de equipamentos adequados, remuneração justa e condições de trabalho seguras e saudáveis. Além disso, é importante que haja uma conscientização da sociedade sobre o papel fundamental da polícia na manutenção da segurança pública e uma valorização do trabalho dos policiais.

## CONCLUSÃO

Tendo como base o objetivo desse trabalho foi compreender como o direito fundamental reflete na qualidade de vida no trabalho dos policiais militares que atuam na nas ruas de Goiânia.

Nota-se que a desvalorização profissional e a precariedade de equipamentos é um problema que pode afetar a vida de muitos policiais. Isso pode incluir falta de equipamentos de proteção individual adequados, baixos rendimentos, longas horas de trabalho, falta de recursos para treinamento e desenvolvimento profissional, falta de condições adequadas de trabalho, entre outros.

Nesse contexto, essa precariedade pode ter efeitos negativos na vida dos policiais, incluindo um alto nível de estresse e exaustão física e mental, aumento do risco de lesões, doenças relacionadas ao trabalho, falta de motivação e engajamento e até mesmo uma diminuição da qualidade do serviço prestado à comunidade. Além disso, policiais também podem se sentir desvalorizados e desrespeitados pela sociedade, o que pode levar a problemas de autoestima e autoconfiança.

A Constituição Federal do Brasil de 1988 reconhece a qualidade de vida no trabalho como um direito constitucional. O artigo 7º da Constituição estabelece uma série de direitos dos trabalhadores, incluindo o direito à proteção contra condições de trabalho insalubres, perigosas e penosas, o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, e o direito ao meio ambiente de trabalho adequado e saudável. Esses dispositivos constitucionais estabelecem a importância da proteção da saúde e do bem-estar dos trabalhadores e reconhecem que um ambiente de trabalho saudável e seguro é fundamental para o exercício da atividade laboral e para a qualidade de vida dos trabalhadores.

Por essas razões, é fundamental que sejam implementadas políticas e práticas que visem melhorar as condições de trabalho e a qualidade de vida dos policiais. Isso inclui o fornecimento de equipamentos de proteção com capacidade, remuneração justa e condições de trabalho seguras e saudáveis, além de investimentos em treinamento e desenvolvimento profissional. Dessa forma, os policiais poderão exercer suas funções de maneira eficaz e segura, beneficiando tanto a comunidade quanto a eles próprios.



Dentre Algumas medidas que podem melhorar a qualidade de vida no trabalho do policial estão relacionadas ao Investimento em treinamento e capacitação, Fornecimento de equipamentos e tecnologia adequada, equipamentos de proteção individual, armamentos modernos e tecnologia de comunicação eficiente. Assim como, Condições de trabalho seguras e saudáveis e política de remuneração e benefícios justos.

## REFERÊNCIAS

BARRETO, Carla Requião; LINS-KUSTERER, Liliane; CARVALHO, Fernando Martins. Work ability of military police officers. **Revista de Saúde Pública**, v. 53, p. 79, 2019.

BASILE, César Reinaldo Offa, Direito do Trabalho: Teoria Geral a Segurança e Saúde, 5aEd. São Paulo, Saraiva, 2012.

BOOTH-KEWLEY, Stephanie; THOMAS, Marie D. **A qualidade de vida subjetiva do pessoal da Marinha**. CENTRO DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL DA MARINHA SAN DIEGO CA, 1993.

CASTRO, M. **Reajuste em horas extras gera sobrecarga e desvalorização na carreira de policiais, avalia presidente do Sinpol**. Disponível em: <<https://diariodegoias.com.br/reajuste-em-horas-extras-gera-sobrecarga-e-desvalorizacao-na-carreira-de-policiais-avalia-presidente-do-sinpol/227855/>>. Acesso em: 4 abr. 2023.

DA SILVA, Carlos Alexandre Camargo. QUALIDADE DE VIDA DO POLICIAL MILITAR BASEADA NA TEORIA DAS NECESSIDADES. **Direito em Movimento**, [S.l.], v. 16, n. 2, p. 41-71, nov. 2018. ISSN 2238-7110. Disponível em: <<https://emerj.com.br/ojs/seer/index.php/direitoemmovimento/article/view/91>>. Acesso em: 04 abr. 2023.

FERREIRA, D. B. Qualidade de vida no trabalho (QVT) dos profissionais de recursos humanos em empresas de grande porte na região de Guarapuava. INICENTRO – **Revista Latu Sensu. Paraná**: 2008. Disponível em <[web03.unicentro.br/especializacao/Revista.../18Ed5\\_CA-Quali.pdf](http://web03.unicentro.br/especializacao/Revista.../18Ed5_CA-Quali.pdf)>. Acesso em 15.10.2022

KLEIN, L.; PEREIRA, B.; LEMOS, R. Qualidade de Vida no Trabalho: Parâmetros e Avaliação no Serviço Público. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 20, n. 3, pág. 1-35, 2019.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. **Revista Brasileira de Medicina Psicossomática**, v. 1, n. 2, p. 79-83, 1997

MENEGHINI, Fernanda; PAZ, Adriana Aparecida; LAUTERT, Liana. Fatores ocupacionais associados aos componentes da síndrome de burnout em trabalhadores de enfermagem. **Texto & Contexto-Enfermagem**, v. 20, p. 225-233, 2011.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. O direito do trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo. 2009.,

OLIVEIRA, D. C. G.; SILVA, Francinense Raquel Vieira; CARVALHO, V. L. Implicações da percepção da qualidade de vida no trabalho sobre sintomas de dor e desconforto musculoesquelético no policial militar de alagoas. **Santos Junior R**,

**Argolo Junior C, org. Dimensões prestacionais de direitos fundamentais para segurança pública. Maringá: Uniedsul, p. 29-39, 2020.**

PACHECO, Veruska Albuquerque. Qualidade de vida no trabalho: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Mário César Ferreira. Brasília: Paralelo 15, 2012. 341 p. ISBN978-85-86315-79-4. **Rev. adm. contemp.**, Curitiba, v. 18, n. 5, p. 745-747, Oct. 2014

RIBEIRO, L; SANTANA, L.C. Qualidade de vida no trabalho: Fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu**. Jun. 2015, Vol 02, nº 02, p. 75-96 , ISSN 2258-1166

RODRIGUES, A. L. Estresse e trabalho: aumenta a preocupação com o desgaste do trabalhador. *Revista Proteção*, Novo Hamburgo, MPF, n. 17, jun./jul. 1992

SANTANA, Vitor. **Vídeo mostra que PMs atiraram mais de dez vezes contra homem que jogou pedra em carros, em Goiânia**. Disponível em: <<https://opopular.com.br/cidades/video-mostra-que-pms-atiraram-mais-de-dez-vezes-contra-homem-que-jogou-pedra-em-carros-em-goiania-1.2590827>>. Acesso em: 4 abr. 2023.

SANTOS, Valber Ricardo dos. Política de segurança pública no Brasil contemporâneo: entre a segurança cidadã e a continuidade autoritária. 174 f. Dissertação (Mestrado em Política Social) – Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas. 2012.

SILVA, José Antônio Ferreira da Rocha Silva. A CONSTITUIÇÃO E OS AGENTES DE SEGURANÇA PÚBLICA: a relação entre os direitos fundamentais e os militares estaduais. João Pessoa, 2015. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Direitos Humanos e Segurança Pública). Universidade Federal da Paraíba. 2015. 55 p.

TAVARES, Késia Pereira Santos. CONDIÇÕES DE TRABALHO DO POLICIAL MILITAR: um estudo realizado no 2º Batalhão de Polícia Militar de Campina Grande/PB. 32f. Trabalho de conclusão de curso (Serviço Social). Campina Grande Paraíba. 2011