



*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

FEDERAL DE MINAS GERAIS



## **Um estudo sobre a qualidade de vida no trabalho dos Investigadores lotados na Corregedoria Geral de Polícia Civil de Minas Gerais**

Alexandre de Oliveira Assenção

**Belo Horizonte  
Abril/2011**



**PDF**  
Complete

*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

re de Oliveira Assenção

## **Um estudo sobre a qualidade de vida no trabalho dos Investigadores lotados na Corregedoria Geral de Polícia Civil de Minas Gerais**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado  
ao Centro de Estudos de Criminalidade e  
Segurança Pública/CRISP da Faculdade de  
Filosofia e Ciências Humanas da Universidade  
Federal de Minas Gerais.

Orientador(a): Prof.(a) Andrea Maria  
Silveira

**Belo Horizonte  
Abril/2011**



Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

re de Oliveira Assenção

## **Um estudo sobre a qualidade de vida no trabalho dos Investigadores lotados na Corregedoria Geral de Polícia Civil de Minas Gerais**

Trabalho Final apresentado ao Curso de Estudos de Criminalidade e Segurança Pública . CRISP, da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito para obtenção do Título de Especialista.

Belo Horizonte, 04 de abril de 2011.

---

Andrea Maria Silveira (Orientadora)

---

(Examinador)

---

(Examinador)



*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

**Agradeço a todos os colegas do CRISP pela troca de experiências profissionais, à Professora Andrea Maria Silveira pela orientação durante este trabalho acadêmico e também aos Investigadores da Corregedoria de Polícia Civil de Minas Gerais, foco desta monografia.**



*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

**Í Não acredito que uma pessoa possa progredir  
espiritualmente enquanto existirem pessoas que  
sofrem à sua volta.Î**

**Mahatma Gandhi**



O presente trabalho visa apresentar um estudo sistemático sobre a qualidade de vida dos servidores lotados na Corregedoria Geral de Polícia Civil do Estado de Minas Gerais.

Não obstante aos vários investimentos realizados pelo Governo do Estado de Minas Gerais em capital logístico e humano na Instituição, não podemos nos esquecer que ela é formada por um grande número de profissionais que, devido ao fato de exercerem uma atividade de grande risco e não possuírem um ambiente que permitam desenvolver com qualidade suas atividades acabam desenvolvendo um quadro de insatisfação em relação á profissão, o que reflete na saúde, na convivência com a família e em outras áreas de convivência.

Assim, o desenvolvimento de um trabalho relacionado à melhoria da qualidade de vida, associado a melhorias salariais, poderiam transformar, de maneira drástica, os resultados apresentados neste trabalho.

**Palavras Chave: Polícia Civil, Corregedoria Geral de Polícia, Qualidade de Vida no Trabalho.**



*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

This paper presents a systematic study on the quality of life of servers working in Internal Affairs Office of the Civilian Police of Minas Gerais.

Despite the various investments made by the State of Minas Gerais in logistical and human capital in the institution, we must not forget that it is formed by a large number of professionals who, due to the fact exert an activity of high risk and do not have an enabling environment to develop quality activities tend to develop a framework of dissatisfaction with the profession, which is reflected in health, living with the family and other living areas.

Thus, the development of work related to improving the quality of life associated with better pay, they could turn, dramatically, the results presented in this paper

**Keywords: Civil Police, Police Internal Affairs Division, Quality of Working Life.**

<b>Figura 01</b>	<b>É Organograma da Polícia Civil do Estado de Minas Gerais .....</b>	<b>29</b>
<b>Figura 02</b>	<b>É Fórmula para cálculo da Média Aritmética Simples .....</b>	<b>35</b>
<b>Figura 03</b>	<b>É Sexo .....</b>	<b>36</b>
<b>Figura 04</b>	<b>É Idade .....</b>	<b>37</b>
<b>Figura 05</b>	<b>É Estado Civil .....</b>	<b>37</b>
<b>Figura 06</b>	<b>É Escolaridade .....</b>	<b>38</b>
<b>Figura 07</b>	<b>É Tempo de Profissão .....</b>	<b>38</b>
<b>Figura 08</b>	<b>É Tempo de lotação na Corregedoria Geral de Polícia/MG .....</b>	<b>39</b>
<b>Figura 09</b>	<b>É Atividade Extra .....</b>	<b>39</b>
<b>Figura 10</b>	<b>É Gosta do que faz.....</b>	<b>40</b>
<b>Figura 11</b>	<b>É Médias dos Blocos .....</b>	<b>42</b>

<b>Tabela 01 - Indicadoras da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) .....</b>	<b>23</b>
<b>Tabela 02 - Modelo de Walton para aferição da QVT.....</b>	<b>26</b>
<b>Tabela 03 - Parâmetros utilizados para a classificação da QVT.....</b>	<b>41</b>
<b>Tabela 04 - Apresentação das médias por bloco e média geral.....</b>	<b>42</b>
<b>Tabela 05 - Apresentação das médias do bloco I.....</b>	<b>43</b>
<b>Tabela 06 - Apresentação das médias do bloco II.....</b>	<b>43</b>
<b>Tabela 07 - Apresentação das médias do bloco III.....</b>	<b>44</b>
<b>Tabela 08 - Apresentação das médias do bloco IV.....</b>	<b>44</b>
<b>Tabela 09 - Apresentação das médias do bloco V.....</b>	<b>45</b>
<b>Tabela 10 - Apresentação das médias do bloco VI.....</b>	<b>45</b>
<b>Tabela 11 - Apresentação das médias do bloco VII.....</b>	<b>46</b>
<b>Tabela 12 - Apresentação das médias do bloco VIII.....</b>	<b>46</b>

<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>11</b>
<b>1. A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO</b>	<b>13</b>
1.1 Conceitos para QVT	13
1.2 Modelos de QVT	17
1.3 Marco Teórico da Pesquisa	24
<b>2. A INSTITUIÇÃO, O ÓRGÃO E O INVESTIGADOR DE POLÍCIA</b>	<b>28</b>
2.1 A Polícia Civil	28
2.2 A Corregedoria Geral de Polícia É CGP	31
2.3 O Investigador de Polícia	32
<b>3. METODOLOGIA DA PESQUISA</b>	<b>34</b>
3.1 População e Plano da Amostra	34
3.2 Coleta e Análise dos Dados	35
<b>4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS</b>	<b>36</b>
4.1 Perfil dos Investigadores Entrevistados	36
4.2 Questões Específicas Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho	41
4.3 Resultado Global da Amostra Pesquisada	41
<b>5. COLCLUSÃO</b>	<b>47</b>
<b>6. BIBLIOGRAFIA</b>	<b>50</b>
 <b>ANEXO - Compilação dos dados apresentados pelos Investigadores de Polícia, lotados na Corregedoria Geral de Polícia Civil de Minas Gerais, ut ilizados como base para o presente trabalho</b>	 <b>52</b>

O trabalho é a forma por meio da qual o homem se apropria dos recursos naturais transformando-os. Às vezes é encarado como um fardo pesado, entretanto, sempre foi imprescindível para o desenvolvimento da humanidade.

Após a Revolução Industrial, o crescimento industrial e tecnológico foi acelerado, mas nem sempre acompanhado de medidas de proteção à saúde dos trabalhadores, o que levou a comprometer a qualidade de vida do trabalhador, a qual deteriorou-se. A maioria das empresas focava suas preocupações com os meios de produção, deixando o ser humano de lado. Os trabalhadores desenvolviam suas atividades em ambientes precários, em condições sócio-econômicas injustas, em sistemas administrativos cruéis, com tarefas repetitivas, rotineiras e alienantes. Tudo isso interferia negativamente na produtividade do trabalhador.

Contudo, muitas organizações reconheceram a necessidade de criar condições adequadas para que os trabalhadores desenvolvessem o seu potencial. Elas perceberam que melhorias na qualidade de vida dos funcionários repercutiam em uma maior produtividade.

Segundo BOM SUCESSO (1998), a qualidade de Vida no Trabalho (QVT) pode ser entendida como uma forma inovadora de gestão que prioriza os trabalhadores na busca de maior qualidade e produtividade organizacional. O sucesso da organização depende então essencialmente da QVT dos trabalhadores. O trabalho em si, as condições em que se realiza e as variáveis pessoais determinam o grau de satisfação do trabalhador.

Em 2003, o Governo do Estado de Minas Gerais inovou com o Choque de Gestão, o qual é um modelo de Gestão Pública, que visa atender ao Princípio da Eficiência no Estado, ou seja, de uma melhor qualidade e de uma maior produtividade nos serviços públicos.

Tendo em vista que o Estado de Minas Gerais, através de seus órgãos públicos como a Polícia Civil, vêm utilizando modelos de Gestão similares aos de empresas privadas, justifica-se a importância de mensurar o nível de satisfação dos servidores estaduais, incluindo os policiais em relação aos diversos fatores que influenciam a QVT, fornecendo informações aos seus órgãos de lotação, para que assim, os seus gestores busquem alternativas para sanar os problemas que afligem os servidores e em consequência a produtividade.

o na Corregedoria Geral de Polícia Civil de Minas Gerais, o pesquisador percebe que a maioria dos Investigadores de Polícia daquele órgão, quando em reuniões com seus superiores hierárquicos, mantêm-se inibidos em mencionar os problemas que os afligem no trabalho.

Assim, este trabalho tem o objetivo de avaliar o nível da qualidade de vida no trabalho percebido pelos próprios Investigadores de Polícia lotados na Corregedoria de Polícia de Minas Gerais, isto, por meio da aplicação de um questionário visando identificar critérios como remuneração, condições de trabalho, desenvolvimento de capacidade, oportunidade de crescimento profissional, relacionamento social, direitos na instituição, equilíbrio entre trabalho e vida, e relevância de seu trabalho. Para tanto será adotado o modelo proposto por Richard Walton descrito neste trabalho.

No primeiro capítulo *%A Qualidade de Vida no Trabalho+*, é apresentada uma revisão bibliográfica visando fundamentar teoricamente o desenvolvimento desta monografia.

O segundo capítulo, *%A Instituição, o Órgão e o Investigador de Polícia+* faz uma apresentação da Polícia Civil de Minas Gerais, da Corregedoria-Geral de Polícia (CGP) e das atribuições do Investigador de Polícia lotado na CGP, foco desta pesquisa.

No terceiro, *%Metodologia da Pesquisa+* consta a população total do órgão pesquisado, o plano de amostra utilizado, as ferramentas para coleta e a análise de dados utilizadas.

No quarto capítulo consta a *%Apresentação e Análise dos Resultados+*.

No quinto capítulo, *%Conclusão+*, será feita uma crítica da qualidade de vida no trabalho, incluindo recomendações finais.

Por fim são apresentados a bibliografia e os anexos.

## TRABALHO (QVT)

Na concepção de Rodrigues (1994,p.76), por volta de 1950, na Inglaterra, foi elaborado um modelo de QVT baseado nos estudos de Eric Trist e colaboradores do *Tavistock Institute*, o qual procurava analisar a relação entre o indivíduo, o trabalho e a empresa/organização. Tais estudiosos realizaram uma pesquisa visando detectar a satisfação dos funcionários no ambiente de trabalho.

Entretanto, a partir de 1960, novas pesquisas de QVT foram desenvolvidas com algumas atualizações. Elas foram realizadas levando em conta questões como a saúde do trabalhador e a satisfação geral do mesmo no trabalho. Já no ano de 1974, houve uma diminuição dos estudos sobre QVT devido a uma crise no setor de energia, a qual foi motivada pelos altos preços do petróleo e também devido a uma elevada inflação nos países do ocidente. Tal acontecimento provocou uma mudança na política das empresas, as quais voltaram seus interesses para a própria sobrevivência deixando de lado os interesses dos trabalhadores (Rodrigues, 1994, p.77)

Segundo o referido autor,

“ano de 1979, quando estudiosos da QVT perceberam que as empresas apresentavam menor preocupação com os trabalhadores e sua relação com o trabalho, houve um novo interesse sobre os estudos de QVT, os quais foram realizados em diversos países. No Brasil, a partir dos anos 80 foram realizadas algumas pesquisas influenciadas por modelos estrangeiros”. (RODRIGUES, 1994, p.79-80).

### 1.1. Conceitos para a QVT

Segundo Bom Sucesso (1998, p.29), o termo qualidade de vida tem sido utilizado tanto para avaliar as condições de vida urbana, incluindo transporte, saneamento básico, lazer e segurança, quanto para se referir a saúde, conforto, bens materiais. Então, a qualidade de vida pode ser entendida como a satisfação de todas as necessidades individuais do ser humano.

idade onde o indivíduo procura satisfazer suas necessidades por meio do trabalho e por meio dele obter uma melhor qualidade de vida. Desse modo, espera-se que o trabalho:

- Ofereça recursos para compra no mercado de: *habitat*+, educação, alimentação, saúde, lazer, formação do grupo familiar, segurança na terceira idade;
- Facilite a convivência propiciando: grupos de referência profissional, envolvimento com resultados concretos, referencial sócio-profissional;
- Ofereça possibilidades de desenvolvimento: do talento, de aproveitamento pleno do potencial, do desenvolvimento intelectual e profissional, de enfrentamento e vitória frente a desafios, da participação ativa na construção do próprio caminho e, descoberta de alternativas para uma vida melhor.

Bom Sucesso menciona que

QVT diz respeito a: renda capaz de satisfazer às expectativas pessoais e sociais; orgulho pelo trabalho realizado; vida emocional satisfatória; auto-estima; imagem da empresa/instituição junto à opinião pública; equilíbrio entre trabalho e lazer; horários e condições de trabalho sensatos; oportunidades e perspectivas de carreira; possibilidade de uso do potencial; respeito aos direitos; justiça nas recompensas+ (BOMSUCCESSO, 1998, p.31).

Nota-se que a citada autora possui um conceito bem amplo de QVT, relacionando-a tanto a fatores internos das empresas/organizações, como aos fatores externos e fatores particulares dos trabalhadores.

Davis & Newstrom (2001, p.146) entendem a QVT como *os pontos favoráveis e desfavoráveis de ambiente de trabalho para as pessoas*+. Dizem ainda que *a proposta básica é desenvolver ambientes de trabalho que sejam tão bons para as pessoas como para a saúde econômica da organização*+. Descrevem *as comunicações abertas, sistemas de recompensa justos, preocupação com a segurança dos empregos e participação no planejamento do trabalho*+ como elementos característicos de um programa de QVT.

Estes autores entendem a QVT de modo mais restrito, limitando-se apenas ao ambiente das empresas/organizações.

Sobre a QVT, a maioria dos teóricos sobre o assunto destacam como principais pontos:

- a resolução de problemas com a participação dos trabalhadores;

ásica do trabalho;

- a inovação no sistema de recompensas;
- a melhoria no ambiente de trabalho.

Entretanto, os conceitos de QVT são diferentes em alguns detalhes, demonstrando que ainda não há um consenso entre os estudiosos, o que torna o estudo sobre a QVT dinâmico. Enquanto alguns autores como Walton e Lippitt possuem um modelo de QVT que preocupa com questões gerais como fatores internos e externos das empresas/organizações, outros pesquisadores se preocupam somente com alguns aspectos como fatores internos organizacionais, cargos e a importância das tarefas.

Segundo Aquino (apud Fernandes, 1996, p.43) *quando o trabalhador não se sente integrado e aceito em seu ambiente de trabalho, tende a cuidar, primeiramente, de seus interesses particulares e, se sobrar tempo, trabalhar pela empresa*.

Já Quirino & Xavier (apud Fernandes, 1996, p.43) destacam a importância de satisfação das necessidades pessoais para melhorar a qualidade de vida no trabalho.

Faune & Dubin (apud Fernandes, 1996, p.43) relacionam a QVT à importância dos cargos quanto a sua autonomia, oportunidade para criatividade e reconhecimento, que promoveriam a satisfação das necessidades pessoais.

Para Bergeron, a conceituação de QVT é entendida como

*aplicação concreta de uma filosofia humanista pela introdução de métodos participativos, visando modificar um ou vários aspectos do ambiente de trabalho, a fim de criar uma nova situação mais favorável à satisfação dos empregados e à produtividade da empresa* (BERGERON, *apud* FERNANDES 1996, p.43).

Nadler & Lawler (apud Fernandes, 1996, p.44) conceituam a QVT como *uma maneira de pensar a respeito das pessoas, do trabalho e das organizações*. Estes autores citam dois pontos importantes na definição de QVT é: uma preocupação com o impacto do trabalho sobre as pessoas, assim como na eficiência das organizações; e a ideia de participar na resolução de problemas e decisões organizacionais.

em alguns pontos aos quais o pesquisador deve estar atento nos estudos sobre QVT, sendo eles: a resolução participativa dos problemas, a reestruturação do trabalho, a inovação do sistema de recompensas e a melhoria do ambiente de trabalho.

Segundo Walton, citado na obra de Rodrigues, o entendimento de QVT é

A expressão Qualidade de Vida no Trabalho tem sido usada com grande frequência para descrever alguns valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em troca do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico. (WALTON, apud RODRIGUES, 1994, p.81).

Fernandes esclarece que, em termos gerais, os diversos conceitos de QVT

referem-se a esforços no sentido de melhorar ou humanizar a situação de trabalho, orientados por soluções mais adequadas que visem à reformulação do desenho dos cargos, tornando-os mais produtivos em termos de empresa e mais satisfatórios para os executores. (FERNANDES, 1996, p.44)

A QVT, segundo Fernandes (1996, p45), apóia-se em quatro pontos básicos:

- a) a resolução de problemas envolvendo todos os membros da organização (participação, sugestões, inovações);
- b) a reestruturação da natureza básica do trabalho (enriquecimento de tarefas, criação de novos cargos, rotação de funções, grupos autônomos e semi-autônomos);
- c) a inovações no sistema de recompensas (salários e compensações não financeiras); e
- d) a melhoria no ambiente de trabalho (clima, cultura, ambiente físico, aspectos ergonômicos e assistenciais).

Dessa forma, Fernandes (1996, p.46) entende que existem fatores intervenientes na qualidade de vida de trabalho das pessoas, que, dependendo do seu competente gerenciamento, poderão proporcionar condições favoráveis ao melhor desempenho e produtividade.

de Fernandes, como a maioria dos autores, aborda a QVT de maneira mais específica, preocupando-se somente com aspectos ligados ao ambiente interno da organização. Não leva em consideração que fatores externos ao ambiente organizacional interferem no resultado da QVT, o que é bastante questionável.

Concordo com Walton, ao ressaltar que o equilíbrio entre a vida pessoal do empregado, relacionada ao convívio familiar, e a vida no trabalho, também interfere para uma melhor qualidade de vida no trabalho.

## 1.2. Modelos de QVT

Abraham Maslow, relacionou as necessidades humanas em sua teoria da motivação humana, baseando-se na hierarquia das necessidades humanas básicas.

Ainda no entendimento do autor,

As necessidades humanas estão organizadas numa hierarquia de valor ou permanência, quer dizer, a manifestação de uma necessidade se baseia geralmente na satisfação prévia de outra, mais importante ou premente. O homem é um animal que sempre deseja+ (MASLOW, *apud* RODRIGUES, 1994, P40).

A hierarquia das necessidades de Maslow compõe-se de cinco necessidades fundamentais. São elas as necessidades: fisiológicas, de segurança, de amor, de estima e de auto-realização. Assim que é satisfeita uma necessidade, aparece uma outra.

Maccoby entende que Maslow ~~super~~valoriza os bem sucedidos, os educados e os ambiciosos e deixa de lado os fracos e os derrotados+ (Rodrigues, 1994, p.41).

Já Herzberg (*apud* Rodrigues, 1994, p.44), após estudar teorias e pensamentos sobre o comportamento humano no trabalho, levantou a hipótese de dois importantes fatores os quais foram denominados de **higiênicos e motivadores**. Àqueles capazes de trazer insatisfação foram denominados por Herzberg de higiênicos, sendo eles: a política e a administração da empresa, as relações

res, supervisão, condições de trabalho, salários, status e segurança no trabalho.

Quanto aos fatores que trazem satisfação foram chamados de motivadores, sendo eles: a realização, o reconhecimento, o próprio trabalho, a responsabilidade e o progresso ou desenvolvimento.

Segundo sugere Herzberg *os* fatores motivacionais sejam implantados nas organizações a partir do enriquecimento do cargo.+ (Rodrigues, 1994, p.46). Ele afirma que a satisfação e o desempenho respondem mais aos melhoramentos do conteúdo do serviço. Argumenta que *se* você quer que as pessoas façam um bom trabalho, dê-lhes um bom trabalho para fazer+(Schermerhorn Júnior, 1999, p.90).

O pensamento teórico de Herzberg é bastante criticado, pois, não percebe a importância de se analisar as particularidades humanas (individualidades). Em sua teoria, o salário traz o mesmo resultado independente do sexo do trabalhador, de sua idade e do tempo de serviço. Sua teoria não explica a relação entre satisfação e motivação.

No modelo de Walton (apud Fernandes, 1996, p.49), são propostas oito categorias conceituais, com o objetivo de fornecer uma estrutura para analisar as características importantes no estudo da QVT :

**1) Compensação Justa e Adequada:** categoria que visa mensurar a QVT em relação à remuneração recebida pelo trabalho realizado, desdobrando-se em três critérios:

- a) *Remuneração adequada*: remuneração necessária para o empregado viver dignamente dentro das necessidades pessoais e dos padrões culturais, sociais e econômicos da sociedade em que vive.
- b) *Equidade interna*: verifica se existe diferença na remuneração entre trabalhadores que executam tarefas idênticas ou muito parecidas dentro da organização.
- c) *Equidade externa*: a remuneração de um trabalhador de outra organização do mesmo porte e setor é igual ou muito parecida com a remuneração percebida pelos empregados da organização pesquisada, quando executam tarefas semelhantes.

**2) Condições de Trabalho:** categoria que mede a QVT em relação às condições existentes no local de trabalho, apresentando os seguintes critérios:

de horas trabalhadas, as quais deverão obedecer à legislação vigente.

- b) *Carga de trabalho*: quantidade de trabalho executado em um turno de trabalho.
- c) *Ambiente físico*: local de trabalho e suas condições de bem-estar (conforto) e organização para o desempenho do trabalho.
- d) *Material e equipamento*: quantidade e qualidade de material disponível para a execução do trabalho.
- e) *Ambiente saudável*: local de trabalho e suas condições de segurança e de saúde em relação aos riscos de injúria ou de doenças.
- f) *Estresse*: quantidade percebida de estresse o qual o profissional é submetido na sua jornada de trabalho.

**3) Uso e Desenvolvimento de Capacidades**: categoria que visa à mensuração da QVT em relação à possibilidade de o trabalhador utilizar seus conhecimentos e aptidões, desenvolver autonomia, obter informações sobre o trabalho que desempenha e o processo produtivo ao qual pertence. Destacam-se os seguintes critérios:

- a) *Autonomia*: a organização permite que o trabalhador tenha um determinado limite para resolver problemas relacionados às tarefas que executa.
- b) *Significado da tarefa*: o trabalhador sente-se realizado com a atividade desempenhada.
- c) *Identidade da tarefa*: mede o grau de satisfação do empregado quanto ao próprio trabalho desenvolvido.
- d) *Variedade da habilidade*: a tarefa realizada exige diferentes conhecimentos e habilidades, o que torna o trabalho mais atraente e dinâmico, sem ser cansativo e repetitivo.
- e) *Retroinformação*: a organização permite ao empregado informações contínuas a respeito de seu desempenho, do trabalho e do produto que o mesmo desenvolve.

**4) Oportunidade de Crescimento e Segurança**: categoria que tem por finalidade medir a QVT em relação às oportunidades que a instituição estabelece para o desenvolvimento e o crescimento pessoal de seus empregados e para a segurança do emprego. Os principais critérios são:

verifica a existência de uma política de Recursos Humanos (plano de cargos e salários) que permite àqueles trabalhadores devidamente capacitados e habilitados a oportunidade de ascensão profissional dentro do próprio quadro de pessoal da mesma.

b) *Crescimento pessoal*: através de um plano de desenvolvimento e capacitação de trabalhadores, a empresa oferece a todos a oportunidade de adquirir e aprimorar seus conhecimentos.

c) *Segurança de emprego*: a organização possui uma estrutura de Recursos Humanos sólida, que proporciona ao trabalhador o sentimento de segurança em relação à manutenção do seu emprego.

**5) Integração Social na Organização**: categoria que objetiva medir o grau de integração social existente na instituição. Estabelecem os seguintes critérios:

a) *Igualdade de oportunidades*: é a ausência de favoritismo e preferências entre os trabalhadores. O ideal pressupõe que os trabalhadores promovidos, transferidos ou, até mesmo, admitidos, passem por uma seleção, respeitando suas qualificações, habilidades e merecimento.

b) *Relacionamento*: busca-se verificar a existência de um bom relacionamento interpessoal e um espírito de equipe junto aos trabalhadores da organização, fazendo com que haja um comprometimento mútuo entre estes indivíduos.

c) *Senso comunitário*: grau do senso de comunidade existente na instituição.

**6) Constitucionalismo**: categoria que tem por finalidade medir o grau em que os direitos do empregado são cumpridos na instituição. Os critérios são:

a) *Direitos trabalhistas*: a organização deve observar e cumprir todos os direitos dos trabalhadores, previstos por lei, como férias, décimo terceiro salário, horário de trabalho, entre outros direitos assegurados constitucionalmente.

b) *Privacidade pessoal*: a empresa deve respeitar a privacidade de seu trabalhador, desde que seu comportamento não interfira em questões relacionadas ao trabalho.

c) *Liberdade de expressão*: os trabalhadores devem possuir abertura para dar sugestões e manifestar suas idéias aos seus superiores hierárquicos.

d) *Normas e rotinas*: as normas e rotinas da organização devem ser bem claras, definidas, difundidas, compreendidas e aceitas por todos os trabalhadores.

**Vida**: categoria que objetiva mensurar o equilíbrio

entre a vida pessoal do empregado e a vida no trabalho. Os critérios são os seguintes:

- a) *Papel balanceado no trabalho*: equilíbrio entre jornada de trabalho, exigências de carreira, viagens e convívio familiar.
- b) *Horário de entrada e saída do trabalho*: equilíbrio entre horários de entrada e saída do trabalho e convívio familiar.

**8) Relevância Social da Vida no Trabalho**: categoria que visa mensurar a QVT através da percepção do empregado em relação à responsabilidade social da instituição na comunidade, à qualidade de prestação de serviços e ao atendimento a seus empregados. Entre os critérios, destacam-se os seguintes:

- a) *Imagem da instituição*: visão do empregado em relação à sua instituição de trabalho e a importância dela para a comunidade, orgulho e satisfação de fazer parte da instituição.
- b) *Responsabilidade social da instituição*: percepção do empregado quanto à responsabilidade social da instituição para a comunidade, refletida na preocupação de resolver os problemas da comunidade e também de não lhe causar danos.
- c) *Responsabilidade social pelos serviços*: percepção do empregado quanto à responsabilidade da instituição com a qualidade dos serviços postos à disposição da comunidade.
- d) *Responsabilidade social pelos empregados*: percepção do empregado quanto à sua valorização e participação na instituição, a partir da política de Recursos Humanos.

O autor Lippitt é citado por Fernandes, ao dizer que este

considera que são favoráveis, para uma melhor qualidade de vida no trabalho, situações em que se oferece oportunidade para o indivíduo satisfazer a grande variedade de necessidades pessoais, ou seja, sobreviver com alguma segurança, interagir, ter senso pessoal de qualidade, ser reconhecido por suas realizações e ter oportunidade de melhorar sua habilidade e seu conhecimento+ (Lippitt, *apud* Fernandes, 1996, p.54).

Fernandes,1996,p.55) , em seu modelo de análise de QVT nas organizações, traz os seguintes aspectos:

- 1) O trabalho em si (criatividade, variabilidade, autonomia, envolvimento e feedback);
- 2) Crescimento pessoal e profissional (treinamento, oportunidades de crescimento, relacionamento no trabalho e papéis organizacionais);
- 3) Tarefas com significado (tarefas completas, responsabilidades aumentada, recompensas financeiras/não-financeiras e enriquecimento);
- 4) Funções e estruturas abertas (clima de criatividade e transferências de objetivos).

Westley (apud Rodrigues,1994,p.86) destaca quatro problemas que afetam diretamente e tornam-se obstáculos à QVT sendo eles:

- a) os problemas políticos, os quais trariam a insegurança;
- b) o econômico, que traria a injustiça;
- c) o psicológico, que traria a alienação;
- d) o sociológico, que traria a anomia (falta de envolvimento moral com o trabalho).

Abaixo, a Tabela 1 apresenta o modelo de Westley.

	ico	Psicológico	Sociológico
*Equidade Salarial	*Segurança de Emprego	*Realização do Potencial	*Participação nas
*Remuneração Adequada	*Atuação Sindical	*Nível de Desafio	Decisões
*Benefícios	*Retroinformação	*Desenvolvimento	*Autonomia
*Local de Trabalho	*Liberdade de Expressão	Pessoal	*Relacionamento
*Carga Horária	*Valorização do Cargo	*Desenvolvimento	Interpessoal
*Ambiente Externo	*Relacionamento com a	Profissional	*Grau de
	Chefia	*Criatividade	Responsabilidade
		*Auto-Avaliação	*Valor Pessoal
		*Variedade de Tarefa	
		*Identificação com a	
		Tarefa	

Tabela 1: Indicadores da Qualidade de Vida no Trabalho. (WESTLEY, apud FERNANDES, 1996, p.53)

A obra de Rodrigues menciona que para Davis & Werther,

fatores como supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e projetos do cargo, afetam a QVT, sendo a natureza do cargo o fator que envolve mais intimamente o trabalhador, já que, para a maioria das pessoas, uma boa vida de trabalho significa um cargo interessante, desafiador e compensador. (DAVIS & WERTHER, apud RODRIGUES, 1994, p.87).

Para Davis & Werther, o Projeto de Cargo e a QVT são influenciados por fatores ambientais, organizacionais e comportamentais.

Os dois autores percebem que alguns trabalhadores, empresários e sindicatos são um obstáculo aos benefícios dos programas de QVT, pois eles temem que os resultados trazidos pela implementação do QVT possam causar mudanças no cotidiano da empresa. Com informação e explicando a todos sobre a importância dos programas de QVT, os responsáveis pela implantação de melhorias da QVT nas empresas poderão mostrar que é imprescindível a participação de todos os atores citados.

Segundo Huse & Cummings (apud Rodrigues, 1994, p.90) dois aspectos distintos devem ser destacados pela QVT:

- 1) a preocupação com o bem estar do trabalhador e com a eficácia organizacional,
- 2) a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho.

Para Turner & Lawrence

am uma correlação direta e significativa entre os atributos da satisfação do trabalhador. Em pesquisas realizadas, esta hipótese só foi parcialmente aceita. Ou seja, a relação prevista foi verificada apenas nas organizações situadas em pequenas cidades+ (Turner & Lawrence, *apud* Rodrigues, 1994, p.116).

Estes dois autores propuseram o estudo de seis atributos da tarefa: variedade, autonomia, interação operacional, conhecimento, habilidade e responsabilidade.

Segundo Rodrigues (1994, p.120), o estudo da influência das características da tarefa foi iniciado por Turner & Lawrence, aperfeiçoado por Hackman & Lawler, sistematizado por Hackman & Oldham, e apontado por muitos cientistas sociais, entre eles Huse & Cummings, como um marco para a nova fase nas preocupações com a QVT, a partir do enriquecimento das dimensões da tarefa.

No modelo de Hackman & Oldham, alguns importantes pontos são tratados relacionando a satisfação da necessidade individual com a realização das metas organizacionais. Neste modelo, destacam-se as seguintes variáveis:

- a) estados psicológicos;
- b) dimensões de tarefa;
- c) necessidade de crescimento individual;
- d) resultados pessoais e de trabalho, e satisfações específicas.

### 1.3. Marco Teórico da Pesquisa

O referencial teórico utilizado para efetuar esta pesquisa está baseado no modelo proposto por Walton, em 1973.

Richard Walton destaca que a QVT é utilizada para designar experiências realizadas com o objetivo de:

- a) restaurar valores ambientais e humanísticos esquecidos pelas sociedades industriais em prol da produtividade industrial, do crescimento econômico e tecnológico;

aspirações dos trabalhadores, inclusive de aspectos relacionados a uma maior participação do trabalhador no poder decisório que lhe dizem respeito;

c) orientar e sugerir à direção das empresas/instituições uma democracia industrial, um trabalho mais humano, destacando a importância de uma maior responsabilidade social por parte das empresas/instituições.

É importante destacar que, para Walton, independentemente da função hierárquica ocupada, há muitos trabalhadores insatisfeitos e alienados diante de diversas deficiências detectadas no local de trabalho, as quais interferem diretamente na QVT.

Dessa forma, o Walton propõe oito parâmetros conceituais ou critérios para construir uma estrutura para a aferição da QVT, como ilustra o Tabela abaixo:

	Indicadores de QVT
Compensação Justa e Adequada	<ul style="list-style-type: none"> <li>a- Equidade interna e externa</li> <li>b- Justiça na compensação</li> <li>c- Partilha nos ganhos de produtividade</li> <li>d- Proporcionalidade entre salários</li> </ul>
Condições de Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>a- Jornada de Trabalho Razoável</li> <li>b- Ambiente Físico Seguro e Saudável</li> <li>c- Ausência de Insalubridade</li> </ul>
Uso e Desenvolvimento de Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>a- Autonomia</li> <li>b- Autocontrole relativo</li> <li>c- Qualidades múltiplas</li> <li>d- Informações sobre o processo do trabalho</li> </ul>
Oportunidade de Crescimento e Segurança	<ul style="list-style-type: none"> <li>a- Possibilidade de carreira</li> <li>b- Crescimento pessoal</li> <li>c- Perspectiva de avanço salarial</li> <li>d- Segurança no emprego</li> </ul>
Integração Social na Organização	<ul style="list-style-type: none"> <li>a- Ausência de preconceitos</li> <li>b- Igualdade</li> <li>c- Mobilidade</li> <li>d- Relacionamento</li> <li>e- Senso Comunitário</li> </ul>
Constitucionalismo	<ul style="list-style-type: none"> <li>a- Direito de proteção do trabalhador</li> <li>b- Privacidade pessoal</li> <li>c- Liberdade de expressão</li> <li>d- Tratamento imparcial</li> <li>e- Direitos trabalhistas</li> </ul>
O Trabalho e o Espaço Total da Vida	<ul style="list-style-type: none"> <li>a- Papel balanceado do trabalho</li> <li>b- Estabilidade de horários</li> <li>c- Poucas mudanças geográficas</li> <li>d- Tempo para lazer da família</li> </ul>
Relevância Social do Trabalho na Vida	<ul style="list-style-type: none"> <li>a- Imagem da empresa</li> <li>b- Responsabilidade social da empresa</li> <li>c- Responsabilidade pelos produtos</li> <li>d- Prática de emprego</li> </ul>

Tabela 2: Modelo de Walton para Aferição da Qualidade de Vida no Trabalho (WALTON, *apud* FERNANDES, 1996, p.48).

lelo (considerando fatores internos e externos à organização) permite ao pesquisador condições de melhor avaliar o nível de QVT.

Diante do exposto, optou-se por adotá-lo como modelo teórico do estudo em questão. Entende-se que a abordagem de Walton apresenta aspectos amplos que envolvem tanto o conteúdo do trabalho quanto a vida do indivíduo fora do espaço organizacional.

Esses aspectos propiciarão a compreensão do nível de QVT dos Investigadores de Polícia da Corregedoria Geral de Polícia Civil, por meio do entendimento da estrutura do trabalho, da complexidade das relações sociais, da imagem da organização e do papel balanceado que este mesmo trabalho representa na vida desses profissionais.

## O INVESTIGADOR DE POLÍCIA

Para um melhor entendimento da unidade de análise desta pesquisa, os Investigadores de Polícia lotados na Corregedoria-Geral de Polícia (CGP), será enfocada a estrutura organizacional e funcional da Polícia Civil de Minas Gerais e, posteriormente da CGP. Logo em seguida, serão apresentadas as funções do Investigador de Polícia, foco deste trabalho.

### 2.1. A Polícia Civil

Segundo o art. 139, de a Constituição do Estado de Minas Gerais, promulgada em 21 de setembro de 1989, a Polícia Civil de Minas Gerais é uma instituição autônoma, pertencente à administração direta do estado, sendo um órgão dirigido por Delegados de Polícia de carreira. O texto afirma ainda que ela seja organizada de acordo com os princípios da hierarquia e da disciplina.

É ainda responsável pelas funções de polícia judiciária (repressiva) e de investigar infrações penais, excluídas as militares.

Sua função é realizar serviços de investigação criminal semelhantes aos da Polícia Federal, entretanto as duas diferenciam-se pela área de circunscrição (geográfica), bem como áreas de atuação ( crimes).

Ambas atuam basicamente respeitando a legislação penal e processual penal, as quais são elaboradas pelo Congresso Nacional, porém, enquanto a Polícia Federal vincula-se ao Ministério da Justiça a Polícia Civil mineira faz parte do Sistema Integrado de Defesa Social (SIDS), criado no ano de 2003.

A figura 1 apresenta o atual organograma da Polícia Civil de Minas Gerais mostrando que na hierarquia somente a figura do Governador do Estado (Administração Superior) está acima do Chefe de Polícia.

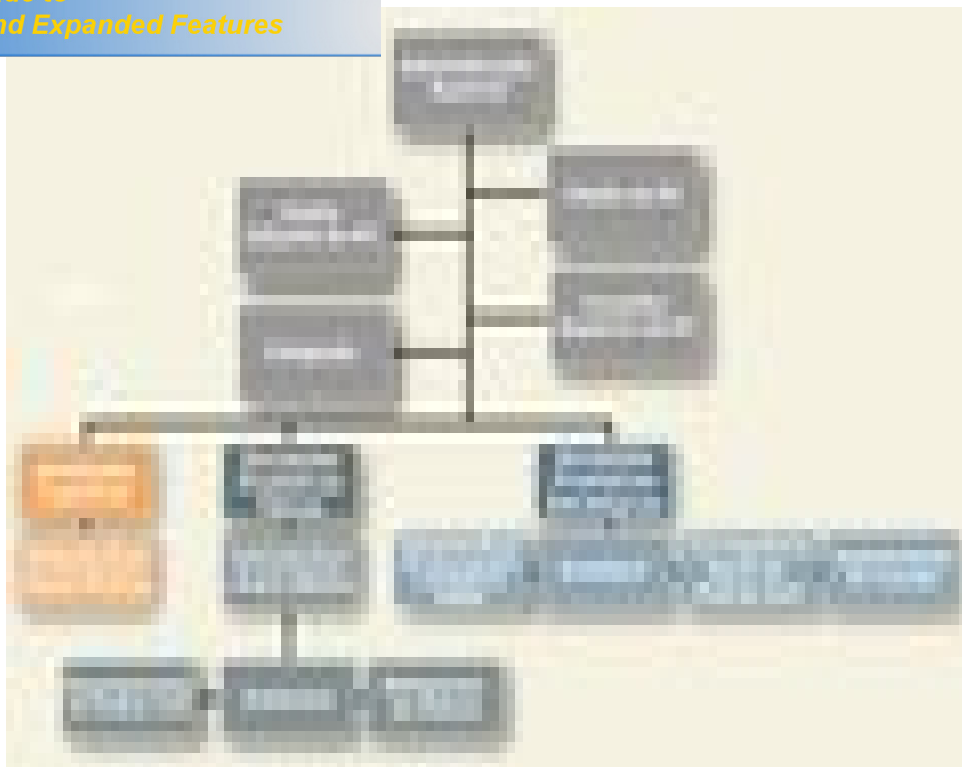


Figura 1: Organograma da Polícia Civil do Estado de Minas Gerais. Extraído de: : <http://www.pc.mg.gov.br/internas/oqueepolicia/iOqueePolicia.php>. Acessado em 01/04/2011.

Segundo a Lei 5.406/69 . Lei Orgânica da Polícia Civil de Minas Gerais, o objetivo operacional da instituição é planejar, organizar, dirigir, coordenar, executar e controlar as atividades setoriais a cargo do Estado, relativas à preservação e manutenção da ordem pública e à segurança interna; zelar pelo cumprimento da legislação de trânsito.

Suas competências legais são:

- Formular diretrizes de segurança pública e de segurança interna do Estado;
- Cumprir, diretamente ou através de cooperação com outros órgãos, as diretrizes da segurança pública e as normas de trânsito;
- Planejar, dirigir, coordenar e supervisionar as atividades dos órgãos e entidades que integram a Polícia Civil de Minas Gerais;
- Proteger a vida e os bens, preservar a ordem pública e defender as instituições;
- Exercer as funções de Polícia Judiciária e a apuração de infrações penais, exceto as militares;
- Exercer privativamente as atividades de: Polícia técnico-científica através dos institutos de criminalística e de medicina legal; o processamento e arquivamento de identificações civis e criminais; e o registro e licenciamento de veículos

habilitação de condutores através de exames dos candidatos.

Ainda segundo a Lei Orgânica da Polícia Civil mineira, a disciplina policial fundamenta-se na subordinação hierárquica e funcional, no cumprimento das leis, regulamentos e normas de serviços. Além de outros, são princípios básicos da disciplina policial:

- Subordinação hierárquica;
- Obediência aos superiores;
- Respeito às leis vigentes e às normas éticas;
- Cooperação e respeito às autoridades de corporações policiais diversas ou de outros poderes ou Secretarias do Estado;
- Apuração ou comunicação à autoridade competente, pela via hierárquica respectiva, de prática de transgressão disciplinar;
- Observância das condições e normas necessárias para a boa execução das atividades policiais;
- Espírito de camaradagem e de cooperação, mesmo quando de folga o servidor policial;
- Atendimento ao público em geral dentro das normas de urbanidade e sem preferência.

A Polícia Civil do Estado de Minas Gerais possui o Conselho Superior de Polícia Civil (CSPC), que tem a incumbência de assessorar o Chefe da Polícia Civil nas questões relacionadas com a administração da Polícia Civil, competindo-lhe ainda:

- Opinar sobre a organização ou reorganização de serviços policiais civis;
- Examinar ou elaborar atos normativos pertinentes ao serviço policial no Estado;
- Opinar sobre a localização de unidades da Polícia Civil e propor planos de lotação ou remanejamento de Delegados de Polícia;
- Examinar ou elaborar estudos sobre a alteração das normas relativas ao regime jurídico do pessoal da Polícia Civil;
- Compatibilizar os critérios legais ou regimentais e elaborar a classificação de servidores da polícia, para efeito de promoção;

fe de Polícia ou solicitação do Órgão Corregedor de

Polícia Civil (CGP), as faltas cometidas por servidor policial civil, podendo ainda por delegação, impor penalidades, exceto demissão, e conhecer de recursos contra sua decisão;

- Estudar inovação nos recursos técnicos e materiais aplicáveis à prevenção, verificação e apuração de delitos.

O Conselho Superior de Polícia Civil é presidido pelo Chefe da Polícia Civil de Minas Gerais e se compõe dos seguintes membros:

- Chefe Adjunto da Polícia Civil de Minas Gerais;
- Superintendente de Investigações e Polícia Judiciária (SIPJ);
- Corregedor-Geral de Polícia (CGP);
- Diretor-Geral da Academia de Polícia Civil de Minas Gerais (ACADEPOL/MG);
- Superintendente de Planejamento, Gestão e Finanças (SPGF);
- Chefe do Departamento de Trânsito de Minas Gerais (DETRAN/MG);
- Superintendente de Informações e Inteligência Policial (SIIP);
- Delegado Assistente.

## 2.2. A Corregedoria-Geral de Polícia (CGP)

A Corregedoria-Geral de Polícia, sediada na Rua Anadaluzita,131, Bairro Cruzeiro, Belo Horizonte/MG, é um dos órgãos que compõe o Conselho Superior de Polícia Civil, que têm competência de praticar atos de correição no âmbito da Polícia Civil de Minas Gerais, com vistas à regularidade dos trabalhos policiais, assegurando sua conformidade com as disposições legais.

Compete-lhe, mais, manter contato com os órgãos do Poder Judiciário e do Ministério Público, no sentido de tornar mais proveitoso aos interesses da Justiça o exercício das funções policiais; colaborar com o Departamento Jurídico do Estado, prestando-lhe os esclarecimentos e informações necessárias à solução dos problemas da Pasta, em trânsito por aquele órgão; elaborar ou aprovar modelos de livros, inquéritos, formulários e documentos de interesse dos serviços policiais e

e uso dos mesmos; executar tarefas de fiscalização e inspeção no âmbito da Polícia Civil.

É também atribuição da Corregedoria-Geral de Polícia controlar o recebimento e encaminhamento dos inquéritos policiais que forem baixados da Justiça para cumprimento de diligências; tomar as declarações, receber denúncias e requisições do Ministério Público sobre irregularidades dos serviços policiais; organizar e manter controle dos servidores da Polícia Civil submetidos a processo criminal por ato praticado em razão de suas funções; realizar, por meio de sindicâncias, inquéritos policiais e processos administrativos, as apurações que se fizerem necessárias ao desempenho das tarefas de correição; coordenar as atividades das comissões processantes encarregadas dos processos administrativos da Polícia Civil; punir ou propor punição de servidor, nos limites de sua competência; fiscalizar e realizar correições nas repartições da Polícia Civil.

### **2.3. O Investigador de Polícia**

Segundo a Lei Complementar nº113 de 29 de junho de 2010, cabe ao Investigador de Polícia, sob a direção do Delegado de Polícia, as seguintes atribuições:

- a) o cumprimento de diligências policiais, mandados e outras determinações da autoridade superior competente, a análise, a pesquisa, a classificação e o processamento de dados e informações para a obtenção de vestígios e indícios probatórios relacionados a infrações penais e administrativas;
- b) a realização de busca pessoal, de prisões, de obtenção de elementos para a identificação criminal, datiloscópica e antropológica de pessoas, no que se refere às características sociais e culturais que compõem a vida pregressa e o perfil do submetido à investigação criminal, para a captação dos elementos indicativos de autoria de infrações penais;
- c) o desenvolvimento das ações necessárias para a segurança das investigações, inclusive a custódia provisória de pessoas no curso dos procedimentos policiais até o seu recolhimento na unidade responsável pela guarda penitenciária;

de dados e informações pertinentes aos indícios e vestígios encontrados em bens, objetos e locais de cometimento de infrações penais, inclusive em veículos, com a finalidade de estabelecer a sua identificação, elaborando autos de vistoria e de constatação, descrevendo as suas características, circunstâncias e condições, para os fins de apuração de infração penal;

e) a sistematização de elementos e informações para fins de apuração das infrações penais, administrativas e disciplinares;

f) a formalização de relatórios detalhados sobre os resultados das ações policiais, diligências e providências cumpridas no curso das investigações;

g) a realização de inspeção, de operação e investigação policial, além da adoção de medidas de suporte para a realização de exames periciais e médico-legais, quando necessário, sob a coordenação e presidência do Delegado de Polícia."

A Corregedoria tem como principal função a apuração de envolvimento de policiais civis em práticas de infração penal e/ou administrativa, trabalho este, geralmente, não compreendido por parte da maioria dos colegas policiais. Isto contribui para um relacionamento social não muito satisfatório entre os policiais lotados na Corregedoria e os demais lotados em outros órgãos.

Entretanto, esse sentimento negativo não interfere no desenvolvimento dos trabalhos executados pelo órgão corregedor, detentor de policiais qualificados, responsáveis e preocupados em desempenhar bem suas funções, incluídos aí, os Investigadores de Polícia ali lotados, unidade de análise desta pesquisa.

Sendo assim, a opção de buscar conhecer a percepção e sentimento desse profissional em relação à sua QVT torna-se de grande significado, devido à importância do órgão que o mesmo integra.

Neste capítulo, para um melhor entendimento do trabalho, serão descritos, a população total, a amostra pesquisada, e os instrumentos para a coleta e análise de dados.

### **3.1. População e Plano de Amostra**

A população total de Investigadores de Polícia lotados na Corregedoria-Geral de Polícia é composta de 60 servidores.

Para a amostra foi adotado um critério de escolha onde os entrevistados deveriam possuir pelo menos 1(um) ano de profissão e também de lotação na CGP. Assim, participaram da pesquisa 40 Investigadores de Polícia.

Os demais servidores que não foram selecionados para responderem às questões elaboradas nesta pesquisa, são os que possuem menos de 1(um) ano e aqueles que encontravam-se licenciados ou de férias.

### **3.2. Coleta e Análise de Dados**

O instrumento utilizado para coleta de dados foi um questionário autorespondível aplicado a uma amostra de 40(quarenta) Investigadores de Polícia lotados na Corregedoria-Geral de Polícia. O questionário utilizado para aferição da QVT destes servidores, é uma adaptação do questionário aplicado em uma pesquisa realizada por OLIVEIRA (2001), sobre a configuração da qualidade de vida no trabalho (QVT) dos Detetives da Polícia Civil de Minas Gerais. O questionário foi dividido em duas partes, sendo a primeira referente ao perfil dos entrevistados, e a segunda parte subdividida em oito blocos abordando os critérios citados no modelo de Walton para a análise da QVT. O modelo do questionário aplicado pode ser visto no Anexo 1 deste trabalho.

foi utilizado o programa de construção de planilhas Excel 2007. Através deste, calculou-se as médias aritméticas simples de cada questão, de cada bloco, bem como a média aritmética geral dos dados coletados na pesquisa. Para tanto, foi utilizada a apostila de Análise de Dados I do Curso de Especialização em Estudos de Cr iminalidade e Segurança Pública (CRISP/UFGM).

A fórmula para o cálculo da média aritmética simples é representada pela expressão:

$$\frac{n = a_1 + a_2 + \dots + a_n}{n}$$

Figura 2: Representação Gráfica da Fórmula Aritmética Simples

---

A média aritmética simples também é conhecida apenas por média. É a medida de posição mais utilizada e a mais intuitiva de todas. Ela está tão presente em nosso dia-a-dia que qualquer pessoa entende seu significado e a utiliza com frequência. A média de um conjunto de valores numéricos é calculada **somando-se todos estes valores** e dividindo-se o resultado pelo **número de elementos somados**, que é igual ao número de elementos do conjunto, ou seja, a média de n números é sua soma dividida por n. Extraído de <http://www.somatematica.com.br/fundam/medias.php>. Acessado em 01/04/2011

A princípio será apresentado o perfil dos investigadores entrevistados. Logo em seguida serão descritos os critérios utilizados para a análise da QVT e, finalmente, o resultado global da amostra pesquisada, mostrando as percepções dos entrevistados sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT), a qual foi dividida em oito blocos.

### 4.1. Perfil dos Investigadores Entrevistados

Dos 40 entrevistados, 32 são homens e 8 são mulheres. Na Polícia Civil o número de homens na carreira de investigador de polícia é superior, o que talvez ajude a entender a preponderância masculina.

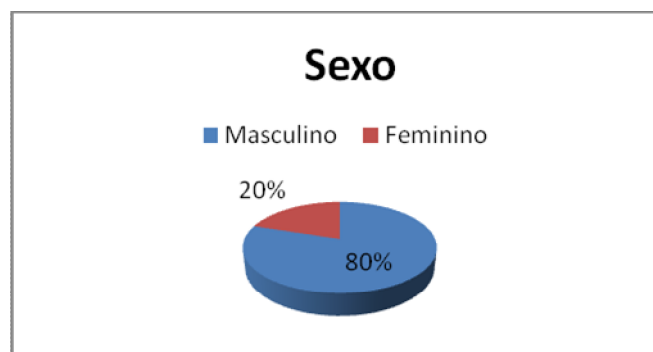


Figura 3: Representação gráfica do quantitativo de servidores entrevistados, distribuídos por sexo.

A maioria dos entrevistados possui entre 25 a 35 anos de idade, ou seja, quase a metade da amostra pesquisada (45%). Aqueles que estão com 36 a 45 anos correspondem a 23% e os que têm mais de 45 são 20% dos entrevistados. Já a minoria (12%) está abaixo dos 25 anos.

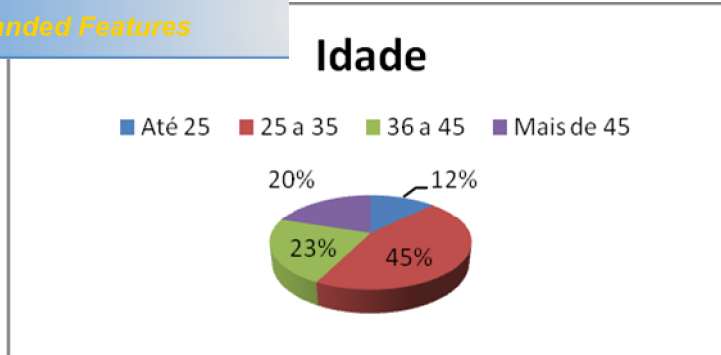


Figura 4: Representação gráfica do quantitativo de servidores entrevistados, distribuídos por faixa etária

Quanto ao estado civil dos entrevistados, há um equilíbrio entre o número de solteiros (47%) e o de casados (42%). Os divorciados e separados (11%) são a minoria.

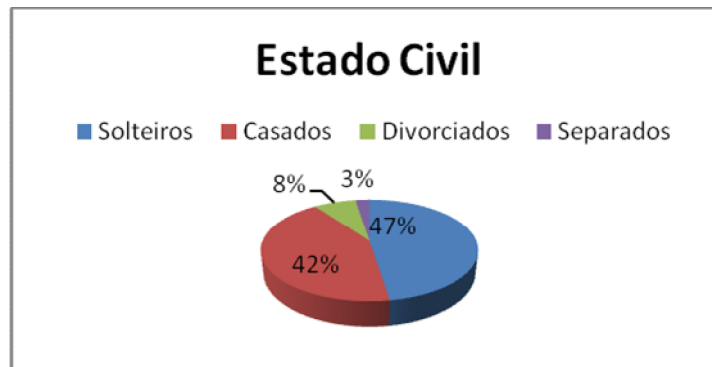


Figura 5: Representação gráfica do quantitativo de servidores entrevistados, distribuídos por Estado civil

Em relação ao número de filhos, a maioria não possui filhos (42%) e os que já possuem um ou dois filhos somam 50%. Uma minoria possui três filhos (8%) e nenhum dos entrevistados possui quatro ou mais filhos.

No que tange ao nível de escolaridade, 58% dos entrevistados estão cursando o terceiro grau ou já possuem o nível superior, incluindo-se os servidores que possuem pós-graduação. Possuem o segundo grau 42% dos entrevistados. O resultado demonstra a busca dos servidores por um crescimento pessoal e profissional.

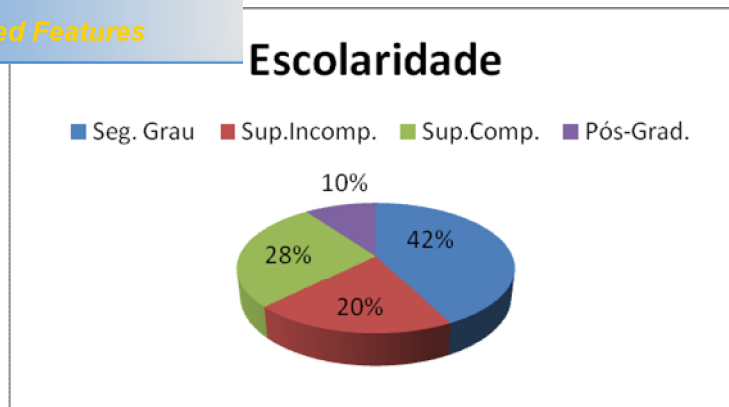


Figura 6: Representação gráfica do quantitativo de servidores entrevistados, distribuídos por Escolaridade.

Em se tratando do tempo de serviço na profissão, a maioria (42%) possui de um a quatro anos de profissão, o que pode ser justificado pela recente elevação do contingente de investigadores na Corregedoria nos últimos quatro anos. Cerca de 23% possuem entre 5 a 16 anos de profissão e outros 25% possuem de 17 a 20 anos. Já 10% dos entrevistados possuem mais de 20 anos de profissão.

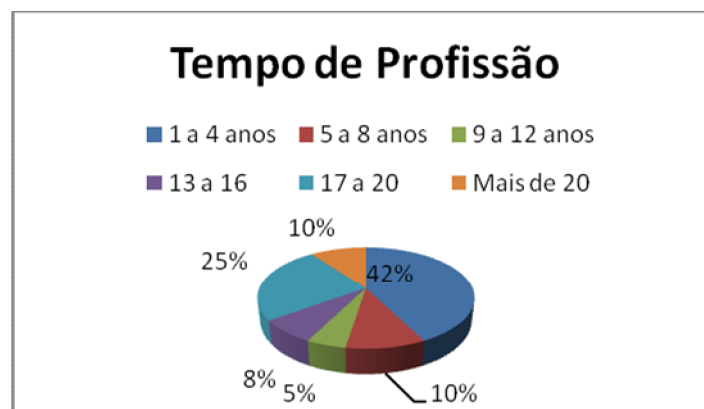


Figura 7: Representação gráfica do quantitativo de servidores entrevistados, distribuídos por tempo de exercício da carreira.

Entre os entrevistados, 60% já trabalham na Corregedoria Geral de Polícia (CGP) de um a quatro anos. Estão lotados na CGP de 5 a 12 anos 25% dos entrevistados, enquanto que, aqueles que estão entre 13 a 20 anos correspondem ao percentual de 22%. A minoria (3%) dos entrevistados possui mais de 20 anos de tempo de serviço na Corregedoria.

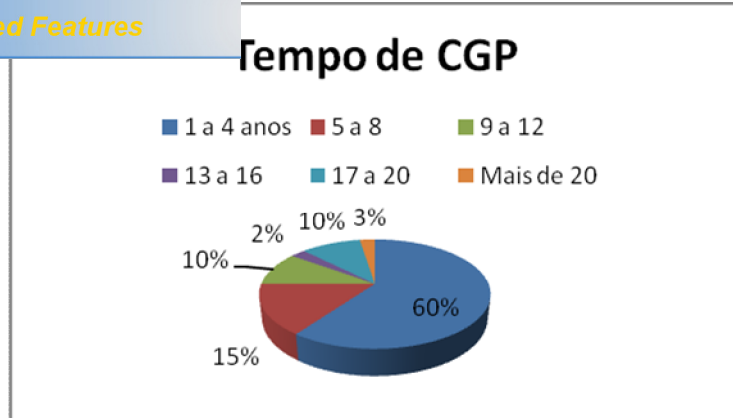


Figura 8: Representação gráfica do quantitativo de servidores entrevistados, distribuídos por tempo de exercício na Corregedoria Geral de Polícia

Conforme mostra o gráfico abaixo, apenas 15% dos entrevistados exerce alguma atividade fora da CGP, com intuito de ganho extra. E importante mencionar que na profissão policial é permitida somente exercer como atividade extra o magistério ou outras funções dentro da própria instituição como a do examinador de trânsito, isto, desde que os turnos de trabalho sejam compatíveis.



Figura 9: Representação gráfica do quantitativo de servidores entrevistados que realizam trabalho concomitante ao policial

do na Corregedoria, a grande maioria (90%) gosta do que faz. Uma minoria (10%), não gosta do serviço realizado.



Figura 10: Representação gráfica do quantitativo de servidores entrevistados, distribuídos por grau de satisfação com a profissão.

Sintetizando os dados coletados, o perfil demográfico do Investigador de Polícia lotado na Corregedoria Geral de Polícia (CGP), é o seguinte:

- Quanto ao sexo: predominou o sexo masculino com um percentual de 80%;
- Quanto a faixa etária: predominou a idade de 25 a 35 anos com um percentual de 45%;
- Quanto ao estado civil: 47% dos entrevistados são solteiros;
- Quanto ao número de filhos: 42% não tem filhos;
- Quanto ao nível de escolaridade: 58% dos entrevistados estão cursando, já possuem o terceiro grau ou são pós-graduados;
- Quanto ao aspecto profissional: dos entrevistados, 52% têm no máximo 8 anos de profissão e 75% têm de um a oito anos de lotação na CGP;
- Quanto a atividade extra somente 15% exercem atividade fora da CGP e uma maioria de 90% gosta do serviço realizado.

### Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

A segunda parte de questionário aplicado possui 32 questões, que foram subdivididas em 8 (oito) blocos, os quais mediram o nível de satisfação dos entrevistados por meio de uma escala de 1 a 5, onde 1(um) correspondia ao nível %muito insatisfeito+, 2(dois) ao nível %insatisfeito+, 3 ao nível %indiferente+, 4 ao nível %satisfeito+ e 5 ao nível %muito satisfeito+.

Para a análise global da QVT, as médias situadas de 1,0 até 2,9 foram consideradas indicadoras de QVT insatisfatória (baixa). As situadas entre 3,0 a 3,9 foram consideradas indicadoras de QVT normal e àquelas situadas entre 4,0 a 5,0 foram consideradas indicadoras de QVT satisfatória (alta), isto, conforme ilustra a Tabela abaixo. A adoção desses critérios é uma adaptação dos parâmetros utilizados por Fernandes (1996) e Rodrigues (1994).

ESCORE	AVALIAÇÃO DA QVT
1,0 até 2,9	QVT Insatisfatória
3,0 até 3,9	QVT Normal
4,0 até 5,0	QVT Satisfatória

Tabela 3: Parâmetros utilizados para a classificação da qualidade de vida do trabalhador.

### 4.3. Resultado Global da Amostra Pesquisada

Como ilustra a tabela abaixo, na análise global da QVT na Corregedoria-Geral de Polícia (CGP) foi encontrada uma média aritmética geral de 3,17 , o que indica um nível normal de QVT conforme parâmetros estabelecidos na tabela acima.

Blocos	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	Média Geral
Médias	2,55	2,89	3,18	3,06	3,84	3,29	2,99	3,54	3,17

Tabela 4: Apresentação das médias das notas apresentadas pelos servidores lotados na CGP, bem como a média geral.

trabalho, o gráfico das médias obtidas em cada questão, as quais foram agrupadas em blocos. Para tanto, foram abordadas as variáveis citadas no modelo de Walton para análise de QVT.

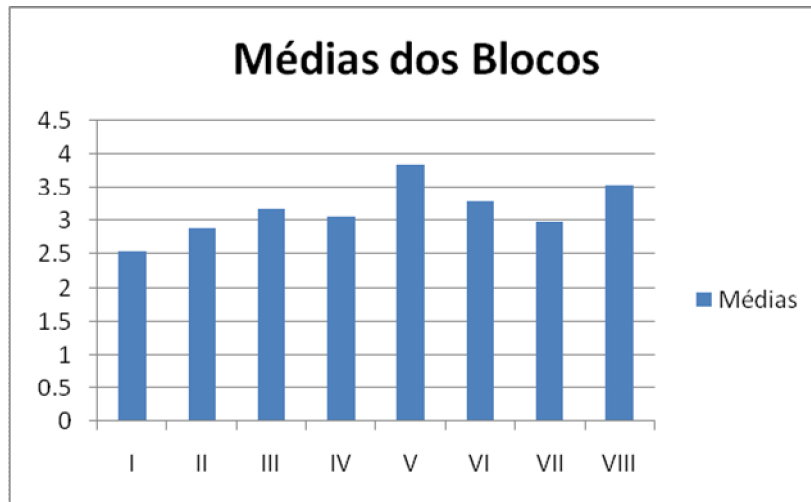


Figura 11: Representação gráfica do médias das notas apresentadas pelos servidores lotados na CGP

Os resultados encontrados em relação ao bloco I, **Remuneração**, demonstram um alto grau de insatisfação. Nele foi encontrada a menor média obtida por bloco, de 2,55, caracterizando uma QVT baixa. O fator que apresentou a menor média (2,42) foi o poder aquisitivo que a remuneração possui. Dos 40 entrevistados, somente 28% encontram-se satisfeitos ou muito satisfeitos quando comparam a remuneração com o mercado de trabalho e 31% quando comparam a remuneração com a atividade desempenhada. Encontram-se também satisfeitos somente (20%) dos entrevistados com o empenho da instituição por uma melhor remuneração. Ressalta-se que para todos os fatores que compõem este bloco, foi demonstrado um sentimento de insatisfação.

Bloco I	Questão 1	2,7	2,55625
	Questão 2	2,575	
	Questão 3	2,425	
	Questão 4	2,525	

Tabela 5: Apresentação das médias das notas apresentadas pelos servidores lotados na CGP, bem como a média geral em relação ao requisito remuneração.

Para o bloco II, **Condições de Trabalho**, registrou-se uma média de 2,89, caracterizando uma QVT insatisfatória. Apresentou-se uma maior insatisfação no

o que a instituição oferece, seguidos do apoio psicológico e equipamentos fornecidos pela instituição. Para a jornada de trabalho foi obtida a média de 3,17 e para as condições físicas da CGP a média de 3,32. Estas duas últimas caracterizam-se como normais.

Bloco II	Questão 5	3,175	2,89
	Questão 6	2,95	
	Questão 7	2,675	
	Questão 8	2,325	
	Questão 9	3,325	

Tabela 6: Apresentação das médias das notas apresentadas pelos servidores lotados na CGP, bem como a média geral, em relação ao requisito condições de trabalho.

Quanto ao bloco III, uso e desenvolvimento de capacidade+, observou-se uma média de 3,18 (normal), porém é importante destacar que no fator autonomia 61% dos entrevistados estão satisfeitos ou muito com a liberdade para executar o serviço. Já em relação às informações da instituição para atualização da função somente 21% encontram-se satisfeitos ou muito com as informações disponibilizadas pela instituição, para a formação continuada destes.

Bloco III	Questão 10	3,6	3,1875
	Questão 11	2,775	

Tabela 7: Apresentação das médias das notas apresentadas pelos servidores lotados na CGP, bem como a média geral, em relação ao requisito desenvolvimento da capacidade.

No que tange ao bloco IV, oportunidades de crescimento profissional+, apresentou-se uma média de 3,06, caracterizando como uma QVT normal. Para os investigadores de polícia, a Instituição oferece normalmente oportunidade de promoção, de crescimento pessoal na realização do trabalho e segurança quanto futuro. Porém, quanto ao fator relacionado com a oportunidade que a instituição oferece para desenvolver novas habilidades, foi obtida a média de 2,72, ou seja, apresenta um nível baixo. Os servidores estão insatisfeitos com a formação continuada que lhes é proporcionada pela instituição.

Bloco IV	Questão 12	3,075	3,0625
	Questão 13	3,125	
	Questão 14	2,725	
	Questão 15	3,325	

Tabela 8: Apresentação das médias das notas apresentadas pelos servidores lotados na CGP, bem como a média geral, em relação ao requisito oportunidades de crescimento profissional.

O resultado encontrado no bloco V, **Integração Social na Organização**, é apontada a melhor média, 3,84, caracterizando uma QVT normal. Os entrevistados demonstram estar satisfeitos com o relacionamento que mantêm com os superiores e com os colegas de trabalho. Apresentam um nível normal quanto ao relacionamento com servidores de outros órgãos, ao clima organizacional do local de trabalho e ao apoio que recebem de seus superiores no desenvolvimento do trabalho.

Bloco V	Questão 16	4,025	3,84
	Questão 17	4,125	
	Questão 18	3,475	
	Questão 19	3,775	
	Questão 20	3,8	

Tabela 9: Apresentação das médias das notas apresentadas pelos servidores lotados na CGP, bem como a média geral, em relação ao requisito integração social na organização.

Quanto ao bloco VI, **Direitos na Instituição**, foi encontrada uma média de 3,29, caracterizando uma QVT normal. Os fatores de tratamento justo de superiores e liberdade de expressão para solicitar melhorias obtiveram respectivamente as médias de 3,72 e 3,3. Já o empenho da Instituição e/ou Órgão em implementar sugestões elaboradas pelos Investigadores entrevistados obteve uma média de 2,85, caracterizando insatisfação.

	Questão 21	3,725	3,291666667
Bloco VI	Questão 22	3,3	
	Questão 23	2,85	

Tabela 10: Apresentação das médias das notas apresentadas pelos servidores lotados na CGP, bem como a média geral, em relação ao requisito direitos na instituição.

No bloco VII, *Equilíbrio e Vida*, foi encontrada uma média de 2,99, o que caracteriza uma QVT insatisfatória. Quanto a relação entre o espaço de tempo total que o trabalho ocupa na vida particular e o tempo dedicado para o lazer, os entrevistados demonstram insatisfação. Todavia, quanto ao respeito da Instituição e/ou Órgão à privacidade dos Investigadores após a jornada de trabalho obteve-se uma média de 3,27, o que caracteriza-se como normal. A jornada de trabalho é de 40 (quarenta) horas semanais, porém, muitos servidores devem cumprir uma escala especial não formal ficando de permanência, ou seja, pode ser acionado a qualquer momento para trabalhar em seu horário de folga.

	Questão 24	2,875	2,991666667
Bloco VII	Questão 25	2,825	
	Questão 26	3,275	

Tabela 11: Apresentação das médias das notas apresentadas pelos servidores lotados na CGP, bem como a média geral, em relação ao requisito equilíbrio e vida.

Finalmente, no bloco VIII, de *Relevância de seu trabalho*, os resultados obtidos demonstram uma QVT normal, pois a média encontrada foi de 3,54. Quanto aos fatores avaliados neste grupo, foi encontrado o nível de insatisfação somente na questão sobre o respeito que a população tem pela profissão do investigador, apontado pela média de 2,72. Nos demais fatores como respeito da sociedade pelo órgão, importância das atividades do investigador, profissão policial, atividades desempenhadas por cada um e sensação de estar contribuindo para a sociedade, o nível foi normal.

	Questão 27	2,725	3,541666667
	Questão 28	3,175	
Bloco	Questão 29	3,875	
VIII	Questão 30	3,8	
	Questão 31	3,8	
	Questão 32	3,875	

Tabela 12: Apresentação das médias das notas apresentadas pelos servidores lotados na CGP, bem como a média geral, em relação ao requisito relevância de seu trabalho.

Este trabalho objetivou mensurar o nível de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos Investigadores de Polícia lotados na Corregedoria-Geral de Polícia (CGP).

A QVT, tema que vem sendo muito debatido nos últimos anos se resume na integração do funcionário ao seu ambiente de trabalho satisfatoriamente, a fim de que haja um equilíbrio entre sua vida pessoal e profissional.

As organizações, incluindo as públicas, têm compromisso de suprir as expectativas da sociedade, no que tange às suas respectivas atribuições. Para isso, se faz necessário que elas estejam voltadas para a valorização e o respeito ao ser humano, já que o sucesso delas depende, essencialmente, do desempenho e da satisfação de seus funcionários. O modelo de Richard Walton, entre os demais apresentados neste trabalho, é o que melhor enfatizou as questões relacionadas à QVT, por ser o mais abrangente, haja vista que atende tanto os fatores internos quanto os externos da organização. Ele apresenta uma diversidade de critérios que englobam tanto o conteúdo do trabalho quanto a vida do funcionário fora do local de trabalho. Por esta razão, foi este o modelo escolhido como marco teórico para a elaboração da pesquisa.

Com base na pesquisa realizada, considerando-se os parâmetros adotados, diagnosticou-se um nível de QVT normal para os Investigadores de Polícia lotados na CGP, tendo em vista a média encontrada (3,17). Analisando os critérios que fundamentaram a mensuração da QVT dos mesmos, destaca-se:

Os critérios %Remuneração+, %Condições de Trabalho+e %Equilíbrio Trabalho e Vida+foram os que apresentaram os maiores índices de insatisfação, haja vista as baixas médias encontradas, 2,55, 2,89, 2,99, porém, esta última aproxima-se muito da normalidade da QVT.

Quanto à remuneração, os entrevistados percebem que a instituição não se empenha o suficiente para conceder melhorias salariais. Também consideram o poder aquisitivo baixo. Quando comparam o salário às atividades desempenhadas e ao mercado de trabalho, também estão insatisfeitos.

No que tange às condições de trabalho, consideram que faltam: uma melhor assistência médica; assistência psicológica; melhores equipamentos como viaturas,

que estão relacionados com o desempenho das funções. Tudo isto, afeta diretamente a QVT dos investigadores.

Em relação ao critério *Uso e desenvolvimento de capacidades*, foi encontrada uma QVT normal, média de 3,18. Apesar de considerarem a autonomia na execução das tarefas normal, os entrevistados estão insatisfeitos, com as informações que a Instituição disponibiliza para atualização.

No quesito *Respeito na Instituição*, segundo os dados da pesquisa percebe-se uma insatisfação quanto ao tempo que o trabalho ocupa na vida dos entrevistados e também quanto ao tempo que possuem para o lazer. Consideram normal o respeito da Instituição e/ou Órgão à privacidade após a jornada de trabalho.

Os critérios *Integração Social na Organização* e *Relevância de seu Trabalho* foram os que apresentaram as maiores médias, apresentando uma QVT normal. Há de se destacar que apenas dois fatores na pesquisa foram considerados satisfatórios, sendo eles o relacionamento social com os superiores e também o relacionamento social com os colegas de trabalho. O respeito que a população tem pela profissão do investigador foi o único fator destes mesmos blocos considerado como insatisfatório. Os demais foram normais.

Apesar de nenhum dos critérios abordados apresentarem médias de QVT satisfatórias, não se buscou, com esta pesquisa, demonstrar apenas insatisfações dos Investigadores em relação à organização. A proposta básica foi a de mostrar que, apesar do Órgão pesquisado possuir Investigadores de Polícia qualificados, sérios e responsáveis, necessita-se, também para um bom desempenho de suas funções, de boas condições de trabalho, de valorização do profissional e de equilíbrio entre o trabalho e a vida particular.

Em relação às recomendações, suger e-se que a Instituição se empenhe mais, junto aos órgãos competentes, na melhoria das condições de trabalho e remuneração, para que os policiais possam exercer as suas atividades com maior eficiência. A Instituição deveria também reforçar mais sua imagem junto a sociedade, por meio da divulgação dos bons serviços prestados, conscientizando esta mesma sociedade de sua grande importância.

Ressalta-se também a importância de melhores serviços médicos e psicológicos aos policiais, pois muitas doenças são provenientes deste trabalho que é considerado pela OMS (Organização Mundial de Saúde) como o segundo mais estressante, perdendo apenas para os contr oladores de vôo.



**PDF**  
Complete

*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

para a melhoria da comunicação interna na Instituição e/ou Órgão, através de reuniões, também favoreceriam muito para o aumento da QVT.

O Investigador de Polícia é considerado por muitos como o responsável pelo Trabalho de Campo, ou seja, de ir às ruas em busca de informações que venham a contribuir para o bom andamento das atividades desenvolvidas dentro das unidades policiais. Enfim, concluo como gratificante a realização desta pesquisa, por meio da qual buscou-se conhecer um pouco mais sobre a percepção e sentimento desse profissional em relação à sua Qualidade de Vida no Trabalho.

BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Trabalho e qualidade de vida**. Rios de Janeiro: Qualitymark Ed., 1998.

BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed., 2002.

DAVIS, Keith e NEWSTROM, John W. **Comportamento humano no trabalho: uma abordagem organizacional**. v.2. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2001.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

MINAS GERAIS. **Lei nº5.406, de 16 dez. 1969. Lei Orgânica da Polícia Civil de Minas Gerais**. Extraído de: [http://hera.almg.gov.br/cgi-bin/nph-brs?d=NJMG&f=S&l=20&n=&p=1&r=0&u=http%3A%2F%2Fwww.almg.gov.br%2Fnmg%2Fchama\\_pesquisa.asp&SECT1=IMAGE&SECT2=THESOFF&SECT3=PLUROFF&SECT6=HITIMG&SECT7=LINKON&SECT8=DIRINJMG&SECT9=TODODOC&co1=E&co2=E&co3=E&co4=E&s1=Lei&s2=5406&s3=1969&s4=&s5](http://hera.almg.gov.br/cgi-bin/nph-brs?d=NJMG&f=S&l=20&n=&p=1&r=0&u=http%3A%2F%2Fwww.almg.gov.br%2Fnmg%2Fchama_pesquisa.asp&SECT1=IMAGE&SECT2=THESOFF&SECT3=PLUROFF&SECT6=HITIMG&SECT7=LINKON&SECT8=DIRINJMG&SECT9=TODODOC&co1=E&co2=E&co3=E&co4=E&s1=Lei&s2=5406&s3=1969&s4=&s5). Acessado em 01/04/2011.

MINAS GERAIS. **Lei Complementar nº113, de 29 jun. 2010. Altera a Lei Complementar Nº 84, de 25 de Julho de 2005, e a Lei Nº 5.406, de 16 de Dezembro de 1969, Transforma os Cargos que Menciona e dá Outras Providências**. Extraído de: [http://hera.almg.gov.br/cgi-bin/nph-brs?d=NJMG&f=S&l=20&n=&p=1&r=0&u=http%3A%2F%2Fwww.almg.gov.br%2Fnmg%2Fchama\\_pesquisa.asp&SECT1=IMAGE&SECT2=THESOFF&SECT3=PLUROFF&SECT6=HITIMG&SECT7=LINKON&SECT8=DIRINJMG&SECT9=TODODOC&co1=E&co2=E&co3=E&co4=E&s1=Lei+Complementar&s2=113&s3=2010&s4=&s5](http://hera.almg.gov.br/cgi-bin/nph-brs?d=NJMG&f=S&l=20&n=&p=1&r=0&u=http%3A%2F%2Fwww.almg.gov.br%2Fnmg%2Fchama_pesquisa.asp&SECT1=IMAGE&SECT2=THESOFF&SECT3=PLUROFF&SECT6=HITIMG&SECT7=LINKON&SECT8=DIRINJMG&SECT9=TODODOC&co1=E&co2=E&co3=E&co4=E&s1=Lei+Complementar&s2=113&s3=2010&s4=&s5). Acessado em 01/04/2011.

MINAS GERAIS. **Polícia Civil do Estado de Minas Gerais**. Belo Horizonte, 2010. Disponível em: <http://www.pc.mg.gov.br/internas/oqueepolicia/iOqueePolicia.php>. Acesso em: 22/09/2010.

OLIVEIRA, Rita de Cássia Martins de. **A configuração da qualidade de vida no trabalho no contexto de trabalho dos detetives da Polícia Civil**. Belo Horizonte, 2001, 155p. Dissertação (Mestrado) . Universidade Federal de Minas Gerais.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Tratado de metodologia científica: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2001.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Petrópolis: Vozes, 1994.



[Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features](#)

John R.; HUNT, James G.; OSBORN, Richard N.  
**Fundamentos do comportamento organizacional.** 2ª. ed. Porto Alegre: Bookman, 1999.



**PDF**  
Complete

*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

ANEXO

**Compilação dos dados apresentados pelos Investigadores de Polícia, lotados na Corregedoria Geral de Polícia Civil de Minas Gerais, utilizados como base para o presente trabalho.**

**la no Trabalho(QVT) dos Investigadores de Polícia lotados na Corregedoria Geral de Polícia(CGP)**

Parte A ó Perfil dos Entrevistados:

- 1- Sexo: ( ) Masculino      ( ) Feminino
- 2- Idade: \_\_\_\_\_
- 3- Estado Civil: \_\_\_\_\_
- 4- Filhos: \_\_\_\_\_
- 5- Escolaridade: \_\_\_\_\_
- 6- Tempo de serviço na profissão: \_\_\_\_\_
- 7- Tempo de serviço na CGP: \_\_\_\_\_
- 8- Desenvolve outra atividade fora da CGP, com intuito de ganho extra? \_\_\_\_\_
- 9- Gosta do serviço que realiza? \_\_\_\_\_

Parte B ó Blocos de Perguntas sobre QVT:

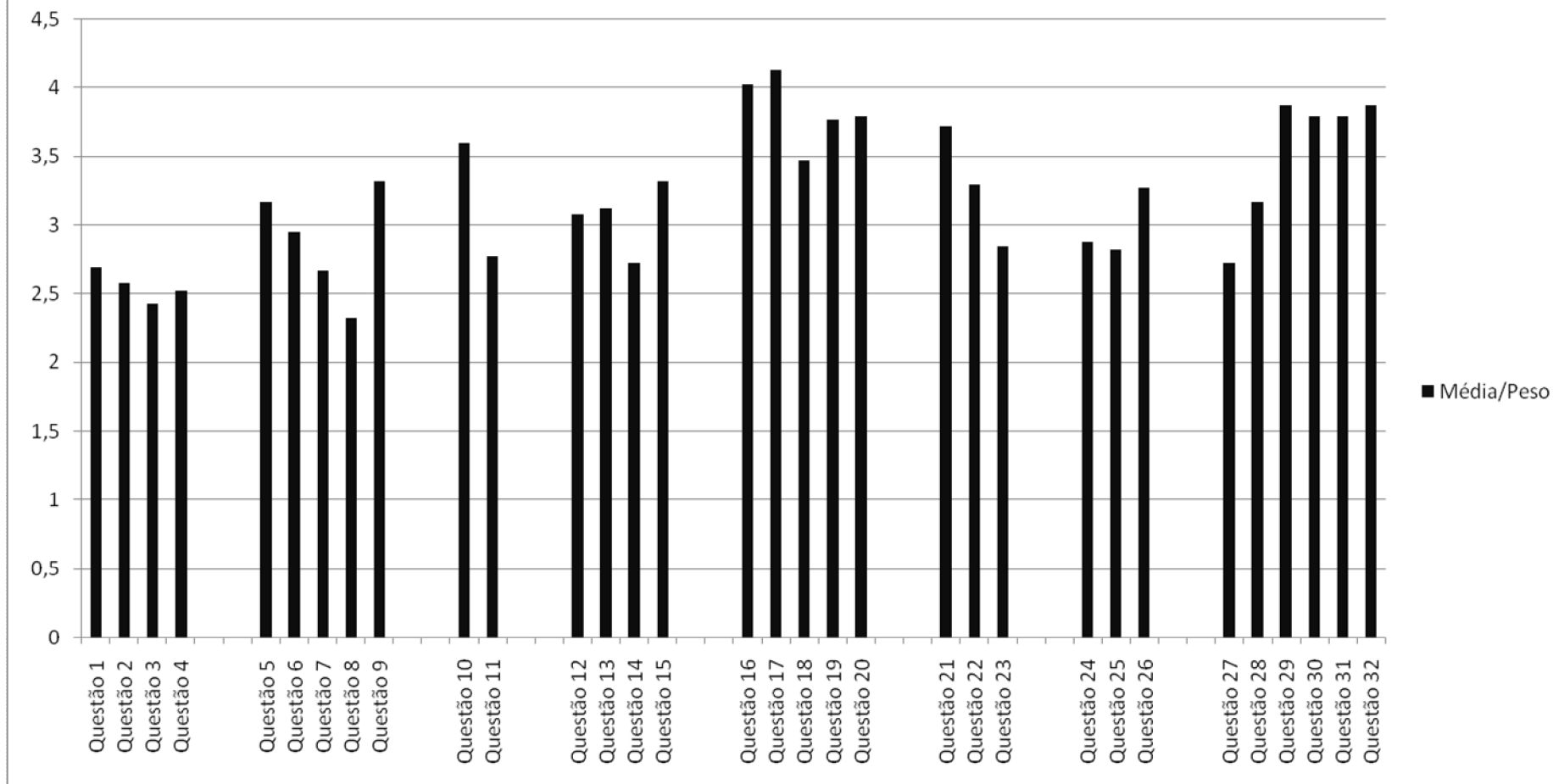
Conforme a escala abaixo, marque de 1 a 5 o ponto correspondente ao seu sentimento quanto às informações solicitadas.

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5

<b>I- REMUNERAÇÃO</b>					
1.Quando comparo a minha remuneração mensal ao mercado de trabalho	1	2	3	4	5
2.Quando comparo o salário às atividades desempenhadas	1	2	3	4	5
3.Com relação ao poder aquisitivo(poder de compra) que a minha remuneração possui	1	2	3	4	5
4.Com o empenho da Instituição em buscar melhorias salariais	1	2	3	4	5
<b>II- CONDIÇÕES DE TRABALHO</b>					
5.Com a minha jornada de trabalho	1	2	3	4	5
6.Com os equipamentos(armas,viaturas,etc.) que a Instituição me oferece para desempenhar minhas funções	1	2	3	4	5
7.Com o apoio/acompanhamento psicológico que a Instituição me oferece	1	2	3	4	5
8.Com a assistência médica que a Instituição me oferece	1	2	3	4	5
9.Com as condições físicas(iluminação,ventilação,ruído,equipamentos) do Órgão em que estou lotado	1	2	3	4	5

<b>USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADE</b>					
(autonomia), utilizando dos meus conhecimentos e/ou habilidades	1	2	3	4	5
11.Com as informações relativas à minha função, que a Instituição disponibiliza para que eu possa manter-me atualizado	1	2	3	4	5
<b>IV- OPORTUNIDADES DE CRESCIMENTO PROFISSIONAL</b>					
12.Com a oportunidade de promoção que a Instituição oferece	1	2	3	4	5
13.Com a oportunidade que tenho para crescer como pessoa humana na realização do meu trabalho	1	2	3	4	5
14.Com as oportunidades que a Instituição oferece para que eu possa desenvolver novas habilidades(cursos de línguas,auto-escola)	1	2	3	4	5
15.Com a segurança que tenho quanto ao meu futuro na Instituição	1	2	3	4	5
<b>V- INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO</b>					
16.Com o relacionamento social que mantenho com meus superiores	1	2	3	4	5
17.Com o relacionamento social que mantenho com os meus colegas de trabalho	1	2	3	4	5
18.Com o relacionamento social que mantenho com os servidores lotados em outros Órgãos	1	2	3	4	5
19.Com o clima(amizades,respeito,bom relacionamento) que percebo no local em que trabalho	1	2	3	4	5
20.Com o apoio que recebo de meus superiores no desenvolvimento de meu trabalho	1	2	3	4	5
<b>VI- DIREITOS NA INSTITUIÇÃO</b>					
21.Tratamento justo com que sou tratado por superiores	1	2	3	4	5
22.Liberdade de expressão para reivindicar melhorias(críticas e/ou sugestões) em meu trabalho	1	2	3	4	5
23.Empenho da Instituição e/ou Órgão em implementar as sugestões que meus colegas e eu fazemos	1	2	3	4	5
<b>VII- EQUILÍBRIO TRABALHO E VIDA</b>					
24.Com o espaço de tempo(duração) que o trabalho ocupa em minha vida	1	2	3	4	5
25.Com o tempo que tenho para dedicar-me ao lazer	1	2	3	4	5
26.Com o respeito por parte da Instituição e/ou Órgão à minha privacidade após a jornada de trabalho	1	2	3	4	5
<b>VIII- RELEVÂNCIA DE SEU TRABALHO</b>					
27.Com o respeito que a população tem por minha profissão	1	2	3	4	5
28.Com o respeito que a sociedade atribui ao Órgão em que trabalho	1	2	3	4	5
29.Com a importância das atividades que executo	1	2	3	4	5
30.Com a profissão de policial	1	2	3	4	5
31.Com as atividades desempenhadas por mim	1	2	3	4	5
32.Com a sensação de estar contribuindo para com a sociedade ao realizar minhas atividades	1	2	3	4	5

## Médias das questões de QVT



Questão 1	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito	Total	Média
Entrevistados	3	19	7	9	2	40	2,7
Em %	7,5	47,5	17,5	22,5	5	100	

Questão 2	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito	Total	Média
Entrevistados	7	16	5	11	1	40	2,575
Em %	17,5	40	12,5	27,5	2,5	100	

Questão 3	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito	Total	Média
Entrevistados	4	22	8	5	1	40	2,425
Em %	10	55	20	12,5	2,5	100	

Questão 4	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito	Total	Média
Entrevistados	8	11	13	8	0	40	2,525
Em %	20	27,5	32,5	20	0	100	

Questão 5	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito	Total	Média
Entrevistados	3	9	8	18	2	40	3,175
Em %	7,5	22,5	20	45	5	100	

Questão 6	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito	Total	Média
Entrevistados	6	9	7	17	1	40	2,95
Em %	15	22,5	17,5	42,5	2,5	100	

Questão 7	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito	Total	Média
Entrevistados	5	12	15	7	1	40	2,675
Em %	12,5	30	37,5	17,5	2,5	100	

Questão 8	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito	Total	Média
Entrevistados	9	15	10	6	0	40	2,325
Em %	22,5	37,5	25	15	0	100	

Questão 9	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito	Total	Média
Entrevistados	0	10	9	19	2	40	3,325
Em %	0	25	22,5	47,5	5	100	

Questão 10	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito	Total	Média
Entrevistados	0	3	13	21	3	40	3,6
Em %	0	7,5	32,5	52,5	7,5	100	

Questão 11	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito	Total	Média
Entrevistados	3	12	17	7	1	40	2,775
Em %	7,5	30	42,5	17,5	2,5	100	

Questão 12	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito	Total	Média
Entrevistados	6	6	10	15	3	40	3,075
Em %	15	15	25	37,5	7,5	100	

Questão 13	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito	Total	Média
Entrevistados	2	10	11	15	2	40	3,125
Em %	5	25	27,5	37,5	5	100	

Questão 14	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito	Total	Média
Entrevistados	5	12	12	11	0	40	2,725
Em %	12,5	30	30	27,5	0	100	

Questão 15	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito	Total	Média
Entrevistados	1	3	19	16	1	40	3,325
Em %	2,5	7,5	47,5	40	2,5	100	

Questão 16	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito	Total	Média
Entrevistados	0	2	7	19	12	40	4,025
Em %	0	5	17,5	47,5	30	100	

Questão 17	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito	Total	Média
Entrevistados	0	1	5	22	12	40	4,125
Em %	0	2,5	12,5	55	30	100	

Questão 18	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito	Total	Média
Entrevistados	1	2	16	19	2	40	3,475
Em %	2,5	5	40	47,5	5	100	

Questão 19	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito	Total	Média
Entrevistados	1	2	6	27	4	40	3,775
Em %	2,5	5	15	67,5	10	100	

Questão 20	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito	Total	Média
Entrevistados	0	6	4	22	8	40	3,8
Em %	0	15	10	55	20	100	

Questão 21	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito	Total	Média
Entrevistados	1	5	7	18	9	40	3,725
Em %	2,5	12,5	17,5	45	22,5	100	

Questão 22	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito	Total	Média
Entrevistados	0	8	12	20	0	40	3,3
Em %	0	20	30	50	0	100	

Questão 23	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito	Total	Média
Entrevistados	4	8	18	10	0	40	2,85
Em %	10	20	45	25	0	100	

Questão 24	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito	Total	Média
Entrevistados	5	11	11	10	3	40	2,875
Em %	12,5	27,5	27,5	25	7,5	100	

Questão 25	Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito	Total	Média
Entrevistados	5	14	6	13	2	40	2,825
Em %	12,5	35	15	32,5	5	100	

Questão 26	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito	Total	Média
Entrevistados	3	7	9	18	3	40	3,275
Em %	7,5	17,5	22,5	45	7,5	100	

Questão 27	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito	Total	Média
Entrevistados	3	19	7	8	3	40	2,725
Em %	7,5	47,5	17,5	20	7,5	100	

Questão 28	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito	Total	Média
Entrevistados	1	12	8	17	2	40	3,175
Em %	2,5	30	20	42,5	5	100	

Questão 29	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito	Total	Média
Entrevistados	0	3	8	20	9	40	3,875
Em %	0	7,5	20	50	22,5	100	

Questão 30	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito	Total	Média
Entrevistados	2	3	8	15	12	40	3,8
Em %	5	7,5	20	37,5	30	100	

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

Questão 31	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito	Total	Média
Entrevistados	0	3	8	23	6	40	3,8
Em %	0	7,5	20	57,5	15	100	

Questão 32	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito	Total	Média
Entrevistados	0	4	5	23	8	40	3,875
Em %	0	10	12,5	57,5	20	100	