

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
Faculdade de Medicina
Programa de Pós-graduação em Promoção
de Saúde e Prevenção da Violência

Karine Teixeira Pedrosa

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – estudo qualitativo com profissionais da
Guarda Municipal de Belo Horizonte

Belo Horizonte

2020

Karine Teixeira Pedrosa

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – estudo qualitativo com profissionais da
Guarda Municipal de Belo Horizonte**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Promoção de Saúde e Prevenção da Violência da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Promoção de Saúde e Prevenção da Violência.

Orientadora: Andréa Maria Silveira (UFMG)

Belo Horizonte

2020

Pedrosa, Karine Teixeira.

P372q Qualidade de vida no trabalho [manuscrito]: estudo qualitativo com profissionais da Guarda Municipal de Belo Horizonte. / Karine Teixeira Pedrosa. - - Belo Horizonte: 2020.

100f.: il.

Orientador (a): Andréa Maria Silveira.

Área de concentração: Promoção de Saúde e Prevenção da Violência.

Dissertação (mestrado): Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Medicina.

1. Trabalho. 2. Saúde. 3. Qualidade de Vida. 4. Segurança. 5. Polícia. 6. Dissertação Acadêmica. I. Silveira, Andréa Maria. II. Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Medicina. III. Título.

NLM: WA 30



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
CENTRO DE PÓS GRADUAÇÃO

**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PROM. DE SAÚDE E PREV. DA VIOLÊNCIA/MP
ATA DA DEFESA DA DISSERTAÇÃO DA ALUNA/KARINE TEIXEIRA PEDROSA**

Realizou-se, no dia 01 de setembro de 2020, às 09:00 horas, VideoLifeSize.mp4, da Universidade Federal de Minas Gerais, a defesa de dissertação, intitulada *QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – estudo qualitativo com profissionais da Guarda Municipal de Belo Horizonte*, apresentada por KARINE TEIXEIRA PEDROSA, número de registro 2018711789, graduada no curso de PSICOLOGIA, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em PROMOÇÃO DE SAÚDE E PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA, à seguinte Comissão Examinadora: Prof(a). Andrea Maria Silveira - Orientador (UFMG), Prof(a). Tarcisio Marcio Magalhaes Pinheiro (UFMG), Prof(a). Jandira Maciel da Silva (UFMG).

A comissão considerou a dissertação:

Aprovada

Reprovada

Finalizados os trabalhos, lavrei a presente ata que, lida e aprovada, vai assinada eletronicamente por mim e pelos membros da Comissão.

Belo Horizonte, 01 de setembro de 2020.

Prof(a). Andrea Maria Silveira (Doutora)

Prof(a). Tarcisio Marcio Magalhaes Pinheiro (Doutor)

Prof(a). Jandira Maciel da Silva (Doutora)



Documento assinado eletronicamente por **Jandira Maciel da Silva, Professora do Magistério Superior**, em 08/02/2023, às 15:16, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Andrea Maria Silveira, Professora do Magistério Superior**, em 09/02/2023, às 17:08, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Tarcisio Marcio Magalhaes Pinheiro, Coordenador(a) decurso de pós-graduação**, em 08/05/2023, às 21:47, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufmg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **2071852** eo código CRC **664AA9C6**.

A todos os trabalhadores da Segurança Pública, que diariamente buscam oferecer segurança e bem-estar à população.

AGRADECIMENTOS

Um sonho pode ser apenas uma ideia, um desejo ou um projeto de vida; tudo depende de esforço e autoconfiança para seguir em frente. A educação é transformadora, mágica e cheia de possibilidades. O projeto para uma carreira acadêmica vem de longa data e a alegria e os dissabores comuns do meio do caminho, fazem parte da jornada. Afinal, só se conhece o caminho, caminhando!

Agradeço a Deus e a força divina que há em mim; por ter sido força, fé e coragem no galgar desta caminhada, me amparando e fortalecendo sempre que necessário.

Agradeço aos guardas municipais de Belo Horizonte pela acolhida, pela recepção, pela confiança nessa pesquisa e por não terem medido esforços para me auxiliar nas minhas demandas. Aos inspetores, subinspetores de cada regional ou departamento e aos gestores da Secretaria Municipal de Segurança e Prevenção, agradeço pela disponibilidade e aprendizagem.

Professora Andréa Maria Silveira, obrigada por compartilhar essa trajetória comigo na orientação. Obrigada por todas as vezes que de forma leve e tranquila, “puxou minha orelha” e me auxiliou, ofertando os meios necessários para que eu não perdesse a força e a confiança que precisava para continuar.

Professora Elza Machado Melo e toda equipe do Núcleo de Promoção de Saúde e Paz gratidão pela oportunidade em vislumbrar um mundo melhor, sem violência e onde existem possibilidades, respostas e construções coletivas para paz.

Aos colegas do Grupo SAUVI Trânsito, obrigada pelos momentos compartilhados, pelas inspirações para pesquisa, troca de experiências e saberes. Vânia, amiga de todas as horas, obrigada pelos doces e sobremesas, momentos inesquecíveis onde dividimos nossas angústias e alegrias.

Aos meus pais que, mesmo sem estudo, de forma simples e humilde sempre acreditaram e investiram nos filhos, se esforçando por dar tudo aquilo que não tiveram.

Ao Alberto, meu esposo, pelo incentivo e apoio, companheirismo e otimismo.

A minha amada filha, Sophia, por me mostrar todos os dias o papel transformador da educação e pelas palavras de ânimo e coragem.

Enfim, a todas as pessoas que de uma forma ou outra, cruzaram meu caminho e me fizeram refletir, questionar, sofrer, chorar, lutar, parar e produzir... pois sem elas, com certeza, alguma coisa faltaria.

“Se você tem uma cicatriz profunda, ela é uma porta; se você tem uma história muito antiga, ela é uma porta. Se você gosta do céu e da água tanto que mal consegue aguentar, isso é uma porta. Se você anseia por uma vida mais profunda, mais plena, por uma vida sã, isso é uma porta” (Clarissa Pinkola Estés, apud QUEIROZ e BOLDORI. Por que você é assim? 2015).

RESUMO

A Constituição Federal de 1988 determina, no Art. 144, que a segurança pública é um dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, tendo por finalidade essencial a preservação da ordem pública e a proteção das pessoas e do patrimônio. No que diz respeito a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores em segurança pública, estudos realizados no Brasil e em outros países apontam que fatores decorrentes da organização e das condições de trabalho afligem a qualidade de vida desses indivíduos gerando problemas na interação social, acidentes e doenças. A qualidade de vida no trabalho compreende diversos aspectos da relação trabalhador e organização; tais como: remuneração, condições de trabalho, relacionamento com colegas e chefia, tempo para lazer, oportunidades de desenvolvimento na carreira e saúde. Este estudo teve por objetivo identificar e analisar o conceito de qualidade de vida no trabalho dos profissionais da Guarda Municipal de Belo Horizonte e suas percepções dos fatores que a comprometem através da utilização da metodologia de grupos focais. O Grupo Focal faz parte do universo das pesquisas de ordem qualitativa intervindo em dada realidade por meio de processos de comunicação embasados no diálogo e na participação espontânea dos envolvidos, em torno de temas centrais aos quais se quer explorar. Os principais problemas reconhecidos pelos entrevistados foram os relacionados à logística institucional, como viaturas, equipamentos de proteção individual, coletes, capacetes e armas e atualização das legislações, como do plano de carreira ou do próprio Estatuto da GMBH. Verificou-se que a escuta do “saber do pátio” pode favorecer a compreensão dos diferentes aspectos relativos a qualidade de vida no trabalho que envolve a prática profissionais destes trabalhadores, podendo contribuir para a melhoria da saúde, satisfação e desempenho profissional.

Palavras-chave: Trabalho. Saúde. Qualidade de Vida no Trabalho. Segurança Pública. Guarda Municipal.

ABSTRACT

The Federal Constitution of 1988 determines, in Art. 144, that public security is a duty of the State, law and responsibility of all, having as its essential purpose the preservation of public order and the protection of people and property. With regard to the health and quality of life of workers in public safety, studies carried out in Brazil and other countries point out that factors arising from the organization and working conditions afflict the quality of life of these individuals, generating problems in social interaction, accidents and diseases. The quality of life at work comprises several aspects of the worker and organization relationship; such as: remuneration, working conditions, relationship with colleagues and management, time for leisure, career development opportunities and health. This study aimed to identify and analyze the concept of quality of life at work of the professionals of the Municipal Guard of Belo Horizonte and their perceptions of the factors that compromise it through the use of the methodology of focus groups. The Focal Group is part of the universe of qualitative researches intervening in a given reality through communication processes based on dialogue and the spontaneous participation of those involved, around central themes to which we want to explore. The main problems recognized by the interviewees were those related to institutional logistics, such as vehicles, personal protection equipment, vests, helmets and weapons, and the updating of legislation, such as the career plan or the GMBH Statute itself. It was found that listening to the "knowledge of the yard" can favor the understanding of the different aspects related to the quality of life at work that involve the professional practice of these workers, and can contribute to the improvement of health, satisfaction and professional performance.

Keyword: Work. Health. Quality of Life at Work. Public Safety. Municipal Guard.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Pirâmide das Necessidades - Maslow	33
Figura 2: Estrutura Organizacional da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte	54
Figura 3: Organograma da Guarda Municipal de Belo Horizonte	63

LISTA DE GRÁFICO

Gráfico 1 – Percentual de Municípios com Guarda Municipal, segundo as Unidades da Federação (2006/2014)	48
---	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Critérios e Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho	34
Quadro 2: Distribuição e Estrutura dos Grupos Focais	64

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF – Constituição Federal

CIA – Centro Integrado de Atendimento ao Autor de Ato Infracional

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CONASP – Conselho Nacional de Segurança Pública

CONSEG – Conferência Nacional de Segurança Pública

COVID 19 - Corona Vírus Disease (Doença do Coronavírus) e 19 se refere ao ano 2019

DEPAID – Depart. de Pesquisa, Análise da Informação e Desenv. de Pessoal em Seg. Pública

DME – Departamento de Missões Especiais

DOP – Departamento de Ordem Pública

DORT – Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho

EPI – Equipamento de Proteção Individual

GM – Guarda Municipal (instituição)

gm – guarda municipal (trabalhador)

GMBH – Guarda Municipal de Belo Horizonte

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IDH – Índice de Desenvolvimento Humano

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

OMS – Organização Mundial de Saúde

PBH – Prefeitura de Belo Horizonte

PM – Polícia Militar

PNUD – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

PRONASCI – Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania

QVD – Qualidade de Vida

QVRS – Qualidade de Vida Relacionada à Saúde

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

SEAP – Secretaria de Estado de Administração Prisional

SENASP – Secretaria Nacional de Segurança Pública

SINDIBEL – Sindicato dos Servidores e Empregados Públicos de Belo Horizonte

SMSP – Secretaria Municipal de Segurança Pública

SUSP – Sistema Único de Segurança Pública

UPA – Unidade de Pronto Atendimento

SUMÁRIO

1 APRESENTAÇÃO	15
2 INTRODUÇÃO	18
2.1 Trabalho e saúde	21
2.1.1 Reconhecimento do trabalho	21
2.1.2 Saúde e Qualidade de Vida	27
2.1.3 Qualidade de Vida no Trabalho	30
2.1.4 Qualidade de Vida no Trabalho dos trabalhadores em Segurança Pública	37
2.2 Segurança	42
2.2.1 Segurança Pública no Brasil	43
2.2.2 Guardas municipais no Brasil	47
2.3 Apresentação do contexto geral da Guarda Municipal de Belo Horizonte	49
3 OBJETIVO	59
3.1 Objetivo Geral	59
3.2 Objetivos Específicos	59
4 METODOLOGIA	60
4.1 Grupo focal como método de pesquisa	60
4.2 Metodologia aplicada à pesquisa	62
5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	67
5.1 Resultados	67
5.1.1 Saúde e Segurança no Trabalho	68
5.1.2 Satisfação Financeira e Crescimento Profissional	70
5.1.3 Relacionamento no Trabalho	73
5.1.4 Iniciativa no Trabalho e Atuação da Guarda Municipal	75
5.1.5 Condições de Trabalho e Reconhecimento	77
5.2 Qualidade de Vida – O que é, como está	80
5.3 Percepção de saúde	82
5.4 Satisfação Pessoal e Profissional	83
5.5 Ambiente de trabalho e nível de satisfação	83
5.6 Sugestões e melhorias para ampliar a qualidade de vida no trabalho	85
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	87
REFERÊNCIAS	89
ANEXO I – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	98
ANEXO II – ROTEIRO DE PERGUNTAS PARA O GRUPO FOCAL	100

1 APRESENTAÇÃO

No Brasil, as políticas públicas que englobam o Sistema de Proteção Social atendem à saúde, educação, assistência social, previdência social, habitação e trabalho, emprego e renda de uma forma geral. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, visando ofertar políticas mais eficazes para população, vem nos últimos anos, redesenhando sua legislação, em uma perspectiva de maior descentralização, veiculando aos municípios maior autonomia na execução e gestão destas políticas. Em relação à segurança pública, o caminho não é diferente. Desde 2001, com a institucionalização do Fundo Nacional de Segurança Pública, os municípios ganharam força para dar respostas a problemas que antes não eram de seu campo de abrangência, mas que são cada vez mais demandados pela população local.

A política de segurança pública visa preservar a ordem pública, através da integração das forças policiais, tal como se encontra disposto nos termos da diretriz que estabelece o Sistema Único de Segurança Pública (SUSP). A criação das Guardas Municipais, representa uma estratégia de envolvimento local na tentativa de combater a criminalidade e a violência, por meio do patrulhamento ostensivo e da preservação do patrimônio público do município.

Segundo o Ministério da Justiça, pode-se afirmar que os municípios têm problemas distintos o que exigem a busca de soluções próprias. Isso implica a necessidade de ações conjuntas entre os órgãos de defesa, capazes de identificar as características locais do crime e da violência, bem como os fatores de risco e as causas que agenciam tais fenômenos (MINISTÉRIO DA JUSTIÇA, 2005).

Este trabalho foi desenvolvido dentro da linha de pesquisa “As múltiplas faces da violência e seu impacto para a saúde das pessoas e populações”, do Programa de Pós-Graduação em Promoção de Saúde e Prevenção da Violência da Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG. O caminho escolhido perpassa o campo de estudos em saúde do trabalhador a partir da perspectiva teórica sobre Qualidade de Vida.

A qualidade de vida no trabalho compreende, de forma abrangente, as condições de vida relacionadas a vivência no trabalho, bem como aspectos relacionados ao bem-estar, garantia de saúde, lazer, segurança e equilíbrio mental e emocional.

Pesquisas sobre Qualidade de Vida no Trabalho com os profissionais da segurança pública são de grande valia, pois desnudam o que há por trás da farda; um sujeito trabalhador, geralmente esquecido em sua subjetividade. Compreendemos que pesquisas desta natureza visam problematizar o papel do trabalhador e sua percepção dentro da instituição à qual faz parte, possibilitando a reflexão sobre o seu “saber fazer” no exercício cotidiano do trabalho.

Visando entender quais os fatores que afetam a QVT dos servidores da Guarda Municipal de Belo Horizonte, o presente trabalho buscou investigar temas relativos ao trabalho e a saúde, sensação de bem-estar, satisfação e reconhecimento profissional expressos nas falas dos profissionais sobre os fatores influenciadores para a Qualidade de Vida no Trabalho. O campo de pesquisa foi a Guarda Municipal de Belo Horizonte – GMBH¹. Os sujeitos da pesquisa, guardas municipais, são trabalhadores que têm como atividade produtiva a segurança pública.

Esta pesquisa utilizou-se de metodologia descritiva, com abordagem qualitativa por meio da realização de grupos focais. À luz da percepção dos trabalhadores foi possível identificar as atividades e os locais de atuação da GMBH, assim como os valores, crenças e percepções dos agentes municipais de segurança pública sobre sua qualidade de vida, saúde, valorização profissional, organização do trabalho, satisfação financeira, relacionamento profissional, sobrecarga de trabalho, condições de trabalho, plano de carreira, papel do guarda municipal na segurança pública e suporte familiar.

O percurso que levou à elaboração desta pesquisa surgiu da minha prática profissional ao longo dos últimos anos, com atuação em diferentes instituições públicas, privadas e do terceiro setor em Belo Horizonte e Região Metropolitana, até mesmo de forma voluntária, as quais permitiram a observação e a vivência de experiências voltadas à percepção sobre adoecimento no trabalho x qualidade de vida.

A importância de um estudo desta natureza decorre do fato de que os seus achados podem fornecer elementos para o aprimoramento de uma política nacional de promoção da qualidade de vida no trabalho para os profissionais da segurança pública e a identificação de

¹ O leitor encontrará as siglas GM, com letras maiúsculas, quando se referir a instituição e gm, com letras minúsculas quando se referir aos agentes de segurança, guardas municipais.

conteúdos importantes para um processo de capacitação de profissionais para implementação, monitoramento e avaliação de ações de promoção à QVT.

Esta dissertação está dividida em seis capítulos. Apresentação; Introdução; Metodologia; Objetivo; Discussão dos resultados e Considerações finais.

A Introdução apresenta as ideias dos principais autores relativos aos aspectos sobre trabalho e saúde, qualidade de vida no trabalho e qualidade de vida no trabalho dos trabalhadores em Segurança Pública. Além de alguns pontos relevantes em relação à Segurança Pública no Brasil, o surgimento da Guarda Municipal no país e o histórico de criação da Guarda Municipal de Belo Horizonte, principais legislações, desafios e avanços para a profissão.

O terceiro capítulo aponta para os objetivos do estudo.

No capítulo quatro apresentamos a metodologia da pesquisa embasada no método qualitativo por meio da utilização de grupos focais.

No capítulo seguinte é realizada a discussão dos resultados, por meio do apontamento das descrições mais relevantes e análises dos conteúdos dos discursos apresentados pelos trabalhadores da Guarda Municipal, durante os grupos focais; as percepções, opiniões e avaliações subjetivas dos participantes acerca da qualidade de vida, percepção de saúde, satisfação pessoal e profissional, ambiente de trabalho e nível de satisfação, bem como as sugestões para melhoria da qualidade de vida no trabalho apontadas pelos trabalhadores.

Nas considerações finais discutimos sobre o impacto das propostas de QVT, sobre a dificuldade identificada pelos trabalhadores nesta pesquisa em alcançar fatores positivos para QVT; de forma que os processos organizacionais, logísticos e financeiros, dificultam esta avaliação por parte dos mesmos. Apontamos também os fatores limitadores sobre a metodologia escolhida e a técnica aplicado ao estudo.

2 INTRODUÇÃO

Realizei buscas de literatura com o foco em segurança e saúde do trabalhador e percebi que existem poucos estudos relacionados aos guardas municipais, principalmente no que tange a qualidade de vida. Esta escassez pode refletir a mocidade desta instituição no Brasil e a baixa incorporação de efetivos, reduzidos em relação à outras corporações que também fazem a segurança pública no país, sobre as quais, existe maior produção científica.

Um estudo sobre a reestruturação da Guarda Municipal de Porto Alegre (RS) buscou conhecer as implicações sobre a dinâmica de saúde e sofrimento mental de seus trabalhadores BAIERLE e MERLO (2008) identificaram os seguintes problemas: baixos salários, falta de plano de carreiras, precariedade da estrutura física de equipamentos, abuso no uso de álcool, sobrecarga de trabalho e horas extras, trabalho noturno. Condições estas, que comprometem a vida familiar e a possibilidade de lazer. As adversidades e incertezas oriundas das mudanças em curso na Guarda eram minimizadas no cotidiano por meio do o entrosamento e solidariedade entre os guardas.

Pesquisa realizada em Canoas (RS) com 121 guardas municipais, através da aplicação de e questionários contemplando, que dimensões como: iniciativa, autoestima e relacionamento no trabalho, satisfação financeira, condições e segurança no trabalho, crescimento profissional, atuação da guarda, com escala de 0 a 7; identificou que a segurança no trabalho apresentou avaliação neutra para a Guarda Municipal (3,68). O desdobramento desta dimensão verificou que o sentimento de segurança apresentou a maior influência negativa (2,95). Satisfação financeira foi negativa em todos os seus componentes para toda a guarda (2,69). Relacionamento no trabalho apresentou avaliação positiva para toda a Guarda (5,19) com destaque para os componentes: relacionamento com os colegas de função/equipe (6,47) e relacionamento com a chefia imediata (6,18). Iniciativa no trabalho apresentou avaliação positiva, embora esta iniciativa nem sempre seja valorizada e a dimensão Condições de Trabalho apresentou avaliação neutra (4,39). A dimensão de Atuação da Guarda Municipal apresentou avaliação positiva (5,37), o que revela o reconhecimento dos trabalhadores à política de segurança municipal. O Crescimento Profissional apresentou avaliação positiva para a Guarda Municipal, com destaque para o componente bolsa formação (6,47). De uma forma geral os guardas

acham que são tratados igualmente. A relação com colegas e chefias foi muito bem avaliada. Quanto à segurança os guardas sentem-se inseguros nos ambientes de trabalho. Apesar destes resultados, de forma geral satisfatórios, foi grande a insatisfação com os vencimentos (induzindo a horas extras em excesso e prejuízo ao lazer) e a percepção de disparidades internas nos vencimentos (KERBER e SOARES, 2008).

Em estudo sobre qualidade de vida, baseado nas dimensões de Walton (1973), aplicou-se questionário em 31 guardas municipais da cidade de Chapecó (SC). Os resultados encontrados apontaram baixo endividamento, mas pessimismo quanto à possibilidade de crescimento salarial (82%). 17% avaliam positivamente a segurança e a salubridade do ambiente de trabalho. 84.1% avaliaram negativamente o desenvolvimento de iniciativa para solução de problemas dentro da guarda municipal. A satisfação das tarefas realizadas no ambiente de trabalho foi avaliada positivamente por 27,4%. Apenas 12.9% avaliaram de forma otimista as oportunidades oferecidas pela GM. 87.5% estavam insatisfeitos quanto a utilização do conhecimento que possuem dentro da guarda. Apenas 9.94% consideraram que as oportunidades são distribuídas igualmente entre os trabalhadores. 57,4% dos participantes avaliaram não ser discriminados pela sua aparência, estilo de vida, opção política, religiosa ou sexual. 24.3% consideraram de forma positiva o respeito pela organização dos direitos trabalhistas. 76.3% responderam negativamente ao considerarem o respeito a sua privacidade dentro e fora da instituição. No geral, os achados apontam muitas oportunidades para melhoria da qualidade de vida dos GM na cidade estudada (CABRAL e ZENI, 2016).

Um estudo sobre qualidade de vida dos guardas municipais no município de Porto Alegre (RS) utilizou questionário composto de questões abertas e fechadas baseado nas dimensões da qualidade de vida de Walton (1973). Participaram do estudo 84 guardas municipais. Os resultados apontaram que 72,6% dos guardas municipais discordam que a remuneração seja suficiente e 83,3% relata que as horas extras são importantes para a complementação da renda. 57,6% não consideram boas as condições de trabalho, sendo os itens piores avaliados o número de servidores, a manutenção da saúde, o treinamento e uso e desenvolvimento das capacidades, 52,6% discorda que existam possibilidades de crescimento e segurança. 65,8% concordam que exista integração social na organização. 66,7% dos guardas municipais afirmou que existe respeito às leis/direitos, liberdade de expressão e privacidade e 67% julgaram favoravelmente o trabalho e o espaço total de

vida. Nas questões abertas, quando questionados sobre o que mais gostam no trabalho, os participantes mencionaram com mais ênfase a prestação de serviços à comunidade e o bom relacionamento com os colegas. Perguntados quanto ao que gostariam de melhorasse, os trabalhadores citaram: o plano de carreiras, a remuneração e a oferta de materiais e equipamentos, nesta ordem (WARKEN, 2009).

Os poucos estudos encontrados, apresentam pontos similares com relação a insatisfação com vencimentos, ausência ou insatisfação com o plano de carreira e as longas jornadas de trabalho, apresentando como ponto positivo do trabalho o entrosamento e a solidariedade entre os colegas.

Em síntese, alguns riscos inerentes à natureza do trabalho em segurança pública tem a magnitude da exposição amplificada por fragilidades organizacionais, o que compromete a qualidade de vida destes trabalhadores.

O Ministério da Justiça e da Cidadania e as secretarias estaduais de segurança pública ou defesa social no país, sensíveis a estas questões, vem incentivando, fomentando e implementando ações de qualidade de vida no trabalho buscando fazer face à esta realidade.

Desta forma criou-se em 2008 o Projeto Qualidade de Vida e dois anos mais tarde é organizado um guia de ações estruturado em quatro pilares: gestão estratégica de recursos humanos e materiais, acesso e manutenção da saúde, suporte ao profissional e à família e fortalecimento da imagem institucional.

As discussões sobre Qualidade de Vida avançam, embora apresentem fragilidade na medida em que dependem de fatores relativos às relações interpessoais, valorização profissional, saúde mental, saúde e bem-estar físico, assistência social, longevidade, satisfação no trabalho, relações familiares, produtividade, dignidade e espiritualidade, entre outros.

Diante disso, estudos sobre os Guardas Municipais se tornam relevantes na medida em que contribuem para o conhecimento destas organizações, esclarecendo alguns pontos relacionados à participação dos agentes municipais no contexto da segurança pública.

2.1 Trabalho e saúde

O trabalho vem sofrendo transformações ao longo do tempo, tanto em sua concepção, quanto no envolvimento do trabalhador em suas atividades. A primeira Revolução Industrial no século XVIII marcou o início do uso de máquinas a vapor e da mão de obra assalariada. Já a Segunda Revolução Industrial entre o final do século XIX e início do século XX teve a administração científica do trabalho e a produção em série como sua marca registrada. E é neste período que pesquisas sobre o tema surgem, tentando explicar as causas do adoecimento psíquico no trabalho, bem como estratégias defensivas de sobrevivência.

2.1.1 Reconhecimento do trabalho

Segundo Marx (1867/1868) citado por LIEDKE (1997, p. 272) o trabalho é a atividade resultante do dispêndio de energia física e mental voltada à produção de bens e serviços necessários à vida humana. O trabalho é algo que perpassa a vida de todas as pessoas em seus diferentes contextos de vida.

Discutir a relação entre trabalho e saúde implica a análise de diferentes fatores: sociais, econômicos, culturais, étnicos/raciais; psicológicos e comportamentais que influenciam a percepção do trabalhador sobre sua qualidade de vida².

Mudanças nos processos de produção trouxeram reformas no padrão de manutenção dos recursos humanos das organizações, na tentativa de proporcionar aos trabalhadores maior bem-estar dentro e fora do ambiente de trabalho, preservando sua saúde física e mental, necessários para manter a motivação e o bom rendimento profissional.

² Disponível em:

https://www.google.com/search?sxsr=ACYBGNSK0dABOATSYu91xJ55XECQ48FTBw%3A1581282631246&ei=R3VAXtLaDp3A5OUP9bFkAw&q=quais+s%C3%A3o+os+determinantes+sociais+da+sa%C3%BAde&oq=quais+s%C3%A3o+os+determinantes+so&gs_l=psyab.1.0.0i3j0i22i30i4j0i333.960212.970690..972673...3.3..0.186.4840.0j32.....0....1..gswiz.....0i71j0i131j35i39.IL6cVeh4gnc. Acesso em: 09 fev. 2020.

As novas formas de organização do trabalho trouxeram mudanças para a saúde do trabalhador e impactos psicológicos, intensificados cada vez mais, pela cobrança da qualidade em um ritmo cada vez mais acelerado; fadiga mental expressa pelos sintomas de sensação de esgotamento físico permanente; problemas de humor, irritação e ansiedade. A grande questão agora é “como os trabalhadores conseguem não ficar loucos, apesar das exigências do trabalho que, como sabemos, são perigosas para a saúde mental (Dejours, 1999 apud CASTRO, 2010, p. 22)”

Segundo ENRIQUEZ (2000) o capitalismo transformou o trabalho em atividade social supervalorizada e os seres humanos, meros trabalhadores, fragmentaram sua subjetividade, seduzidos pela era do consumo e da informação. Neste contexto, são acentuadas práticas que visam a exclusão e um maior isolamento entre as pessoas, fenômeno social característico dos países onde reina o sistema político-econômico do capitalismo. O autor aponta ainda que o estudo das organizações de forma mais profunda, permite a apreensão dos fenômenos sobre alienação de forma mais completa, complexa e singular; favorecendo o entendimento dos processos de subjetivação por meio de práticas sociais que aliam a vivência da objetividade e da subjetividade.

Segundo GUATTARI e ROLNIK (2005) a cultura de massa, veiculada pelos moldes de subjetivação do capitalismo, produz indivíduos que seguem sistemas hierárquicos de submissão. No entanto, estes processos de subjetivação podem desenvolver formas singulares de envolvimento cultural do trabalhador; processando novas subjetividades, quando este, recusa-se aos modos de manipulação e comando do capital. Estes autores ainda nos apresentam os aspectos políticos que vigoram no capitalismo de hoje, considerando que o mais importante é a produção de subjetividade, pois são suas diversas formas que movimentam o coração dos indivíduos, conduzindo suas maneiras de perceber o mundo e de se articular em toda ordem social vigente.

O estudo da subjetividade humana no campo do trabalho busca entender o sujeito trabalhador em suas vivências e experiências adquiridas no mundo do trabalho. Busca compreender a forma como o sujeito se relaciona com as regras e como desenvolve estratégias defensivas individuais e coletivas para suportar as cargas físicas e psíquicas do trabalho. Trata-se de pensar a subjetividade através dos processos de subjetivação, que envolvem o modo como os sujeitos relacionam-se com o trabalho prescrito, que podemos

chamar de tarefa e o trabalho real, que seria a atividade propriamente dita, no cumprimento de suas obrigações.

VOLNOVICH (2000), apresenta o conceito de subjetividade como algo além indivíduo, maior e que se processa a partir da circulação onde participa a mente, os afetos, o corpo, os vínculos, o trabalho e outros determinantes sociais. LOSICER (2000) esclarece mais o conceito de subjetividade:

Fica claro, portanto, que esta concepção da subjetividade que nos orienta não é apenas aquela que se define por oposição com “objetividade” (mundo real, concreto, empírico), nem aquela que identifica sujeito com indivíduo psíquico (mundo interno, privado). O conceito de sujeito com que trabalhamos se diferencia radicalmente destas noções, uma vez que concebe que o sujeito se constitui por relação com outro sujeito (relação intersubjetiva), ou seja: não há diferença entre sujeito psíquico (sujeito da história individual e do desejo inconsciente) e sujeito social (sujeito da história social e de suas transformações). Fica igualmente estabelecido para nosso ponto de partida que o sujeito que nos interessa agora é aquele implicado (e produzido) na vida institucional concreta, particularmente na organização do trabalho (LOSICER, 2000; p. 69).

O trabalhador valoriza o que faz sentido para ele e, confere sentido àquilo que para ele representa um valor. A subjetividade é então entendida como a experiência que o indivíduo faz de sua relação com suas condições de existência, de sua relação consigo e com o outro.

A subjetividade parece estar caracterizada de uma dupla maneira: de um lado o fato de ela habitar processos infrapessoais (a dimensão molecular) e, de outro, o fato de ela ser essencialmente agenciada em nível das concatenações de relações sociais, econômicas, maquínicas, de ela ser aberta a todas as determinações socioantropológicas, econômicas (GUATTARI, 2005; p. 79).

Para ARAÚJO (2002) a construção do sujeito trabalhador, assume uma nova dimensão a partir dos desgastes nos modelos tradicionais de gestão. A subjetividade pensada como dimensão inventiva, compreende as diferentes maneiras pelas quais os homens e mulheres que vivem do trabalho, produzem bens e serviços, dando diversos significados a própria vida em cada momento histórico dado.

O trabalho enquanto ação social representa uma fonte de prazer ou de sofrimento, dependendo das representações individuais e das expectativas de vida. E é pautado neste conceito, que a importância da qualidade de vida no trabalho evidencia-se como meio de promoção da saúde e busca pela autossatisfação profissional.

A adesão ao trabalho, como garantia da eficiência produtiva, não está referenciada apenas por um cálculo estritamente econômico, mas interpela outros fatores como o amor ao trabalho, a dedicação, a responsabilidade, virtudes afetivas e morais estranhas à lógica do mercado. A amizade, o bom humor, o “alto astral” e o “espírito de grupo” são aliados eficientes no cultivo das relações com os colegas de trabalho (COLBARI, 2000; p. 209).

O que vemos na história do homem a respeito do trabalho é o sentido que estes dão à sua prática diária; segundo MOURA (1994/1995) é a vontade de superar obstáculos e enfrentar desafios, é o desejo de realizar-se como sujeito no coletivo e para o coletivo. Em nossa cultura, o trabalho configura-se como estrutura de reconhecimento, de autonomia e de aprendizagem. É o trabalho que vai trazer destaque e poder entre os diferentes papéis sociais representados pelos sujeitos.

Há cada vez mais um distanciamento entre o trabalho prescrito e o trabalho real, entre a concepção e a execução do trabalho. Neste sentido, MENDES (2007) aponta que todo investimento que o sujeito faz para permanecer com saúde no trabalho não seria bem-sucedido se não fosse no coletivo. Entre a organização do trabalho e o adoecimento mental há um sujeito que consegue reagir e se defender das pressões do cotidiano. Este sujeito, junto à coletividade, é capaz de criar estratégias defensivas para lutar contra os efeitos patogênicos e desestabilizadores do trabalho.

As estratégias defensivas operam de duas formas. Em primeiro lugar, permitem que o sujeito se mantenha em normalidade, mesmo diante do sofrimento, permitindo que ele continue exercendo suas atividades; de outra maneira, atua de forma adaptativa, promovendo a identificação do trabalhador com o ideal da empresa, produzindo maior produtividade por parte deste.

O trabalhador contribui para produção real do trabalho e espera uma retribuição simbólica em termos do reconhecimento de sua identidade e valor; que a empresa manifeste sua gratidão em relação às suas contribuições e que os gestores percebam o quanto o trabalho prescrito é falho e que as atividades apenas são executadas porque existe um trabalhador, com sua inteligência prática, disposto a realizar o trabalho (CASTRO, 2010).

Segundo DEJOURS (1987), a organização do trabalho é a grande responsável por consequências positivas ou negativas no funcionamento psíquico do trabalhador. De um lado, encontra-se a pessoa e sua necessidade de satisfação e prazer; e do outro, a

organização, que tende ao automatismo e ao ajustamento do trabalhador a um determinado padrão, designado pela organização empresarial. Desta forma, uma análise psicodinâmica, conforme termos da Psicanálise, dos movimentos psicoafetivos gerados pela evolução dos conflitos intersubjetivos e intrasubjetivos torna-se importante para o desenvolvimento de estudos que se desenrolam nos locais de trabalho.

FERREIRA e MENDES (2001) apresentam um estudo onde o prazer no trabalho é definido como reconhecimento e valorização. A falta de reconhecimento no trabalho representaria um indicador de que o seu contexto não oferece as condições necessárias para que seja fonte de prazer.

Se a dinâmica do reconhecimento está paralisada, o sofrimento não pode mais ser transformado em prazer, não pode mais encontrar sentido: só pode gerar acúmulos que levarão o indivíduo a uma dinâmica patogênica de descompensação psíquica ou somática. O trabalho oferece amálgama ao conjunto “sofrimento e reconhecimento” (DEJOURS, 2004, p.77).

MORIN, TONELLI e PLIOPAS (2007) apontam o reconhecimento como fonte primordial de sentido no trabalho. Pesquisas com jovens executivos brasileiros apontaram este ponto como importantes para construção de uma identidade social e pessoal do trabalhador.

GAULEJAC (2007) aborda a questão dizendo ter cinco elementos que são base para pensar o trabalho: o ato, a remuneração, o coletivo, a organização e o valor, sendo este último o que se refere ao reconhecimento. Segundo o autor, é através deste valor, atribuído às contribuições de cada um, que o sujeito consegue dar sentido ao seu trabalho.

DEJOURS (1987) afirma que o profissional que deseja trabalhar com a questão da saúde no trabalho, possui na palavra do trabalhador a via de acesso principal sobre o modo como se realizam as vivências subjetivas relativas ao trabalho, pois os trabalhadores são conhecedores das relações existentes em seu ambiente profissional, visto que são eles os sujeitos implicados diretamente nesse processo.

Para ARAÚJO (2002, p. 82) “É por meio da fala dos trabalhadores que podemos entender o que existe de subjetivo no trabalho: ou seja, as formas de vivenciar e expressar as experiências nesse cotidiano”.

Para tanto, devemos estudar a Organização do Trabalho (divisão do trabalho, conteúdo da tarefa, sistema hierárquico, relações de poder e questões de responsabilidade) como tentativa de compreender como as relações cotidianas de trabalho, as relações entre os sujeitos e as questões de poder impactam sobre a qualidade de vida no trabalho.

Desta forma, a organização do trabalho marca a vida dos trabalhadores. O trabalho pode instituir “modos de ser”, de pensar e de agir que têm nele uma referência importante. Este fato somente afirma a importância de considerá-lo na análise do sujeito e, da mesma forma, enquanto delimitando as formas de expressão da subjetividade (TITTONI, 1994; p. 169).

A cultura do trabalho, instituída pelos moldes da sociedade capitalista, produz não somente novos valores no sentido moral do trabalho, mas também novos modos de ser ou novos processos de subjetivação do sujeito trabalhador, na dignidade profissional, nas aspirações de independência, nas vivências sócio afetivas, na autonomia dos trabalhadores, na lealdade das relações de trabalho e também na vida cotidiana.

PELBART (2000) quando fala sobre subjetividade contribui para pensar o trabalho imaterial, trazendo a ideia de que este modo de trabalho produz subjetividades e não produtos, capaz de produzir sensações e sentimentos.

Segundo GUATTARI e ROLNIK (2005) a produção de subjetividade constitui matéria-prima de toda e qualquer produção, envolvendo na atualidade, todas as dimensões do desejo que perpassam os universos singulares da cultura coletiva. Entendem assim, que a subjetividade é fabricada e modelada no registro social. A relevância institucional na promoção de processos de reflexão sobre o sentido do trabalho na vida dos sujeitos deve envolver novas práticas de construção de espaços de reflexão que os auxiliem durante suas experiências de produção de sentido no mundo do trabalho.

Sob a visão da Ergonomia, a concepção do trabalho prescrito e do trabalho real faz com que os trabalhadores percorram caminhos distintos entre o dever da tarefa a ser executada e como se torna humanamente possível executar o trabalho. O trabalho prescrito é a forma como ele é pensado através das normas e regulamentações; enquanto o trabalho real é a forma como ele realmente é executado pelo trabalhador em seu cotidiano, como este utiliza de inventividade e criatividade para produzir algo novo, atividades que dê significado e regule seu papel cotidiano.

2.1.2 Saúde e Qualidade de Vida

Uma das definições mais bem-aceitas sobre QVD é da OMS, que a descreve como “a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação a seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (FLECK *et al.*, 2000, p. 179).

Essa percepção infere não somente a relação dos fatores relacionados à saúde, mas também os aspectos mais gerais como renda, liberdade e qualidade do meio ambiente (MACIEL *et al.*, 2016, p. 92).

Para DEJOURS (1987, p.11) “saúde é para cada homem, mulher ou criança ter meios de traçar um caminho pessoal e original, em direção ao bem-estar físico, psíquico e social”.

O acesso aos bens de consumo, à indústria cultural e de lazer, à saúde e educação de qualidade representam critérios impostos pela sociedade capitalista atual, indispensáveis para o bem viver. Há uma busca constante pela felicidade, pelo prazer individual e por autossatisfação que movimentam os recursos econômicos, sociais e psíquicos dos sujeitos em prol de sua aquisição.

Quanto mais aprimorada a democracia, mais ampla é a noção de qualidade de vida, o grau de bem-estar da sociedade e de igual acesso a bens materiais e culturais ... Os homens não querem só viver, mas viver bem, sem medo da dependência ou da miséria (MATOS, 1998; p.3).

Segundo MINAYO (2000) a qualidade de vida é percebida a partir de fatores subjetivos sobre a própria sensação de bem-estar, felicidade, amor, prazer e realização pessoal. Além dos aspectos objetivos ligados a satisfação das necessidades básicas e necessidades de consumo que variam conforme o desenvolvimento econômico de cada nação.

Diferentes estudiosos vêm buscando e sugerindo metodologias para o tratamento científico da qualidade de vida. No entanto, pesquisas mostram que os instrumentos para avaliação da qualidade de vida variam de acordo com a abordagem e os objetivos de cada estudo.

Desde o surgimento da medicina social, entre os séculos XVIII e XIX, o discurso da relação entre saúde e qualidade de vida, teve suas primeiras investigações, servindo de base para criação de políticas públicas e o surgimento de movimentos sociais na área (MINAYO, 2000).

Foram realizadas diversas tentativas em nível global para sintetizar a noção de qualidade de vida relativa à complexidade entre diferentes culturas e realidades sociais, culminando com o surgimento de diferentes instrumentos. Entre os primeiros, talvez o mais conhecido e difundido seja o IDH³ – Índice de Desenvolvimento Humano, criado em 1990 pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD).

Este instrumento foi desenvolvido para ampliar a visão de aspectos meramente econômicos como indicadores de QVD para outros de natureza social e cultural. O IDH se baseia na noção de capacidades, isto é, tudo aquilo que uma pessoa está apta a fazer. É um instrumento bastante simples que soma e divide por três os níveis de renda (renda per capita), saúde (expectativa de vida) e educação (anos de escolaridade) de determinada população. Sua avaliação permite correlacionar que problemas com a saúde e a educação seriam empecilhos à plena realização das potencialidades humanas.

O IDH utiliza uma referência numérica que varia entre 0 e 1. Se os resultados estiverem mais próximos de zero, menor é o indicador para os quesitos de saúde, educação e renda. Ao contrário, quanto mais próximo de um, melhores são as condições para esses quesitos. O indicador permite comparativamente a classificação anual de cada país pelo seu grau de desenvolvimento humano, em três classes: desenvolvidos, em desenvolvimento e subdesenvolvidos.

Em 1995 a OMS criou o Grupo de Qualidade de Vida, The WHOQOL Group desenvolvendo instrumentos para mensuração de indicadores de construção subjetiva e multidimensional. O primeiro WHOQOL-100 contém 100 questões que avaliam os seguintes domínios: físico; psicológico; de independência; relações sociais; meio ambiente e espiritualidade e/ou crenças pessoais. O segundo instrumento WHOQOL-bref é uma versão abreviada, com 26 questões (duas gerais, que avaliam a qualidade de vida geral e a satisfação com a saúde e 24 que avaliam quatro domínios: físico; psicológico;

³ Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/o-que-e/geografia/o-que-e-idh.htm>. Acesso em: 23 mar. 2020.

relações sociais e meio ambiente) extraídas do modelo anterior, entre aquelas que obtiveram os melhores desempenhos psicométricos. A versão em português está disponível no Brasil, por intermédio do Grupo de Estudos sobre Qualidade de Vida do Departamento de Psiquiatria da Universidade Federal do Rio Grande do Sul e no Hospital das Clínicas do Paraná.

Além destes instrumentos, vários outros foram desenvolvidos buscando a expressão de alguma dimensão da qualidade de vida; seja na tentativa de mensurar realidades objetivas que expressam situações de: renda; emprego/desemprego; população abaixo da linha de pobreza; consumo alimentar; domicílios com disponibilidade de água limpa; tratamento adequado de lixo e esgoto; disponibilidade de energia elétrica; propriedade da terra e de domicílios; acesso a transporte; qualidade do ar; concentração de moradores por domicílio e outras. Seja na busca por compreender os fatores de ordem subjetiva que respondem ao modo com as pessoas se sentem ou o que pensam de suas vidas; como percebem o valor dos componentes materiais reconhecidos como fundamentais para obter ou manter a qualidade de vida.

No entanto, para se obter sucesso na elaboração e implementação de projetos e ações de Qualidade de Vida no Trabalho, faz-se necessário analisar a cultura organizacional e as peculiaridades de cada organização.

As condições de saúde, dentre suas condições físicas e sociais e o estilo de vida tem no conceito de promoção da saúde estratégia central para concepção de qualidade de vida. Assim como valores não materiais como amor, liberdade, solidariedade, inserção social, realização pessoal e felicidade.

O patamar material mínimo e universal para se falar em qualidade de vida diz respeito à satisfação das necessidades mais elementares da vida humana: alimentação, acesso a água potável, habitação, trabalho, educação, saúde e lazer ... No mundo ocidental atual, por exemplo, é possível dizer também que desemprego, exclusão social e violência são, de forma objetiva, reconhecidos como a negação da qualidade de vida (MINAYO, 2000; p. 10).

Uma das expressões de Qualidade de Vida ligada à Saúde engloba a percepção de saúde, os aspectos físicos, psicológicos e sociais, bem como os danos eventualmente a eles ocasionados.

Alguns estudos mostram que determinados fatores podem contribuir para diminuir os escores dos domínios da Qualidade de Vida relativa à Saúde, dentre eles a maior faixa etária, a diminuição da capacidade funcional, o baixo nível de escolaridade, o sedentarismo e a maior quantidade de morbidades (MACIEL, *et al.* 2016).

2.1.3 Qualidade de Vida no Trabalho

A Lei Orgânica de Saúde⁴, de 19 de dezembro de 1990, regula no país as ações e serviços de saúde, executados isolada ou conjuntamente, em caráter permanente ou eventual, por pessoas naturais ou jurídicas de direito Público ou privado. Dentre suas definições, apresenta no Artigo 3º que os níveis de saúde revelam a forma de organização social e econômica do país:

“tendo a saúde como determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais”.

Cabe ressaltar que a Lei 8080 orienta a organização da união, estados, municípios e distrito federal no que diz respeito à oferta de ações de saúde para os trabalhadores em âmbito geral, mas não supre a carência de programas específicos nos locais de trabalho no que diz respeito à proteção da saúde de seus trabalhadores; cabendo a CLT sua regulação e fiscalização.

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT⁵ e os Estatutos que regulam a relação entre estados e municípios com os servidores, disponíveis em portarias de órgãos e agências públicas específicas, inclusive no campo da segurança pública; definem e orientam ações e normas de saúde e segurança que devem ser cumpridas para proteção dos trabalhadores em seus postos de trabalho.

Após a leitura de alguns estudos (ALMEIDA *et al.*, 2006; ANDRADE *et al.*, 2008; BARCAUI e FRANÇA, 2014; BÚRIGO, 1997; COELHO, 2014; CABRAL e ZENI, 2016; GUIMARÃES *et al.*, 2014; KERBER e SOARES, 2011; LIMA FILHO e

⁴ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18080.htm. Acesso em: 01 jul. 2020.

⁵ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 01 jul. 2020.

CASSUNDÉ, 2015; MONTEIRO *et al.*, 2007; PADILHA, 2009; SILVA e VIEIRA, 2008; SOUZA FILHO *et al.*, 2015; WARKEN, 2009) relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho foi possível perceber alguns pontos comuns que apontam para critérios de positividade ou negatividade relativos a remuneração, benefícios e gratificações; plano de carreira; natureza das atividades e sobrecarga de trabalho; satisfação pessoal e profissional; solidariedade no ambiente de trabalho; segurança no trabalho; saúde; valorização profissional e flexibilidade; infraestrutura e organização do trabalho.

Alguns estudos, anteriores ao surgimento do termo Qualidade de Vida no Trabalho serviram de base para compreender a satisfação do indivíduo em seu contexto produtivo.

Helton Mayo realizou estudos sobre o comportamento humano e motivação para o trabalho na Western Electric Company (Hawtorne, Chicago) no início dos anos 20, dando origem, posteriormente, à escola das Relações Humanas, que alterou a ideia de que os níveis de produção eram determinados somente por fatores físicos; incluindo à partir de então, as ideias sobre a necessidade de reconhecimento, segurança e senso de pertencimento (WARKEN, 2009).

Embora estudos anteriores apresentassem temas correlatos à QVT, os primeiros registros com o tema datam dos anos 1950. Segundo RODRIGUES (1994, p. 76) “o modelo de Trist buscou agrupar os conceitos de indivíduo, trabalho e organização, tendo como foco a organização do trabalho por meio da reestruturação da tarefa”. Eric Trist e seus colaboradores do Tavistok Institute, em meados da década de 50 em Londres, desenvolveram vários estudos que deram origem a abordagem sociotécnica para a organização do trabalho, tendo como base a satisfação e o bem-estar do indivíduo em seu ambiente profissional.

Na década de 60 nos Estados Unidos, essas iniciativas ganharam força, com o reconhecimento da importância em conceber o trabalho, de forma a reduzir os seus efeitos negativos sobre a saúde e sobre a satisfação dos empregados, tendo como consequência a melhoria do desempenho profissional. No período de 10 anos, nas décadas de 60 e 70 pesquisadores, lideranças sindicais e gestores públicos dirigiram suas atenções para estratégias capazes de influenciar a qualidade das experiências de trabalho dos indivíduos.

Esta preocupação foi motivada pelas notícias vindas da Europa sobre inovações, tais como a introdução de grupos autônomos no trabalho (FERNANDES, 1996).

Entre 1969 e 1974, um grupo de pesquisadores, estudantes, gestores de empresas e gestores governamentais na tentativa de influenciar a qualidade da produção por meio da experiência no trabalho dos indivíduos, orientou estudos desenvolvidos pela universidade de Michigan nos Estados Unidos, no que ficou conhecido como — qualidade do emprego. No mesmo período pressões inflacionárias levaram o governo norte americano a criar uma comissão voltada para estratégias de melhoria da qualidade. O tema experimentou descenso de meados da década de 70, após alta inflação que atingiram os países do ocidente, até o início dos anos 80 quando o interesse pela QVT foi retomado (SILVEIRA, 2016).

As preocupações com QVT ressurgiram a partir da constatação da redução do interesse dos funcionários por seu trabalho, além dos crescentes níveis de competitividade no mercado internacional com o surgimento das indústrias de automação e ao grande sucesso dos produtos japoneses, advindo das novas formas de organização do trabalho adotadas naquele país, as quais garantiram maior qualidade e efetividade dos processos produtivos.

A Qualidade de Vida no Trabalho surge neste cenário, em meio a abordagens desenvolvidas para tornar o ambiente mais produtivo e satisfatório, visando maior controle dos custos de produção e aumento da lucratividade.

Políticas voltadas para QVT têm tido cada vez mais expressão na atualidade, através de estudos que conceituam e criam parâmetros de análise, agrupando fatores de diversas ordens, redução de conflitos e mediação entre os interesses dos trabalhadores e das empresas.

As constantes transformações nas relações de trabalho, impulsionadas pelos avanços tecnológicos, aumento da competitividade e evolução nos meios de comunicação exigem cada vez mais preparo por parte dos trabalhadores, tanto em relação à qualificação profissional, quanto no preparo psicológico para lidar com novas tendências de um mercado cada vez mais exigente.

Quando pensamos na importância da dimensão trabalho na qualidade de vida dos indivíduos, falamos de *qualidade de vida no trabalho*. Embora esta expressão seja bastante utilizada por trabalhadores, gestores e lideranças sindicais, não existe consenso quanto à sua definição ou quanto aos ingredientes e as doses de cada um deles que devem compor um modelo ideal de qualidade de vida no trabalho (SILVEIRA, 2016, p. 8).

As condições de vida, os ambientes e a organização do trabalho impactam fortemente na percepção que o indivíduo tem de sua qualidade de vida, já que boa parte do tempo de vida das pessoas é destinado ao trabalho. Abram Maslow na década de 70, desenvolveu a teoria da motivação, baseada nas necessidades básicas do ser humano, em uma escala que varia, desde o fisiológico até as necessidades de auto realização. Há entre uma hierarquia e outra, certa flexibilidade, não implicando que uma necessidade seja plenamente satisfeita para ocorrência da outra. Desta forma os graus de satisfação são relativos, favorecendo o surgimento de novas necessidades de forma gradual (WARKEN, 2009).

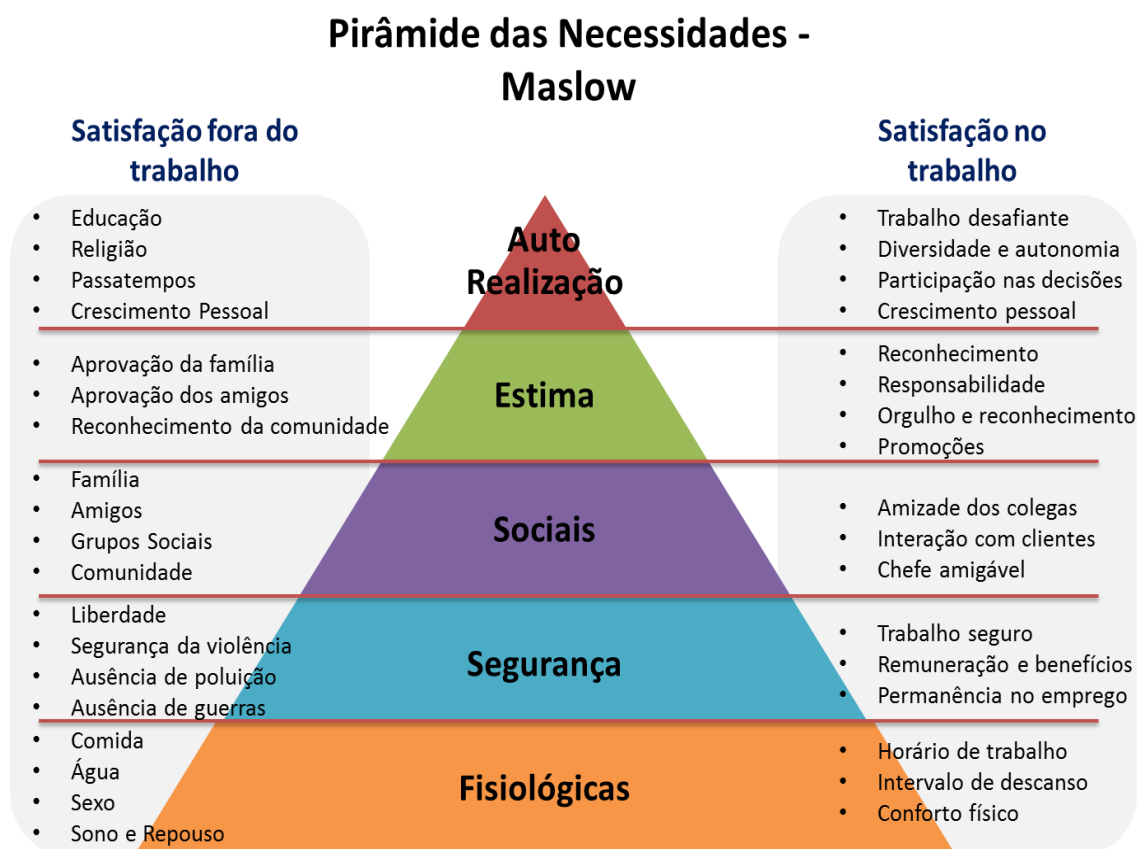


Figura 1: Pirâmide de Maslow

Fonte: <<http://relacoeshumanaseadm.blogspot.com/2014/06/teoria-de-maslow.html>>. Acesso em: 29 mai. 2020.

Em meados de 1990, nos países desenvolvidos e ricos os benefícios do acúmulo do capital não eram compartilhados pelas classes trabalhadoras. Pelo contrário, a

terceirização e migração de postos de trabalho para países com menores salários e benefícios foram adotadas para reduzir a dependência do trabalhador local e, diminuir os custos visando ganhos em competitividade. Desta forma, os trabalhadores passaram a enfrentar cargas de trabalho maiores, com grande pressão para cumprimento de metas e prazos, maior controle, menor autonomia e menos segurança no emprego.

Não existe um conceito único que defina QVT, no entanto algumas ideias apresentadas pelos autores convergem em um mesmo sentido, abrangendo aspectos sobre a relação trabalhador versus trabalho, a remuneração, o bem-estar do trabalhador, os fatores organizacionais, a motivação e a satisfação do trabalhador com o seu trabalho.

Qualidade de vida é uma maneira de pensar a respeito das pessoas, do trabalho e das organizações. Walton (1973, apud FERNANDES, 1996, p. 48) estabeleceu alguns critérios para a Qualidade de Vida no Trabalho, assim descritos:

Quadro 1 – Critérios e Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho

CRITÉRIOS	INDICADORES DE QVT
1. COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	Equidade Interna e externa Justiça na compensação Partilha dos ganhos de produtividade Proporcionalidade entre salários
2. CONDIÇÕES DE TRABALHO	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade
3. USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES	Autonomia Autocontrole relativo Qualidades múltiplas Informações sobre o processo total do trabalho
4. OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectiva de avanço salarial Segurança de emprego
5. INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso comunitário
6. CONSTITUCIONALISMO	Direitos de proteção do trabalhador Privacidade pessoal Liberdade de expressão Tratamento imparcial Direitos trabalhistas

7. TRABALHO E ESPAÇO TOTAL DE VIDA	Papel balanceado no trabalho Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer da família
8. RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO NA VIDA	Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego

Fonte: FERNANDES, 1996.

BÚRIGO (1997) constatou, por meio de estudo descritivo com dirigentes e servidores da Universidade Federal de Santa Catarina que os servidores têm uma visão clara do que necessitam para obter maior satisfação no trabalho e melhor desenvolvimento de suas atividades. A falta de equipamentos e de condições ambientais adequadas foram levantados como os responsáveis por uma precarização da QVT. O estudo, de abordagem qualitativa, buscou analisar como se caracteriza a QVT na percepção dos dirigentes e servidores da Universidade com base nos indicadores de QVT, propostos por Walton. Os servidores admitiram que o salário era pequeno, mas este fator era compensado por outras vantagens, como: estabilidade no emprego, oportunidade de capacitação, flexibilidade nos horários, licenças especiais e o envolvimento com conhecimento e cultura.

Para CHIAVENATO (2004) o desenvolvimento da QVT envolve aspectos físicos, ambientais e psicológicos e representa um conflito entre as reivindicações dos trabalhadores, na tentativa de aumentar o bem-estar no trabalho e os objetivos da organização, em obter maior produtividade com qualidade. Para o autor os fatores que geram qualidade de vida no trabalho poderiam ser definidos como: satisfação com o trabalho realizado; possibilidade de crescimento na organização; reconhecimento; salário; benefícios; relacionamento humano; ambiente psicológico e físico de trabalho; liberdade de decisão e a possibilidade de se sentir parte.

Estudos apontam que o desenvolvimento de projetos organizacionais que colaboram para sensação de bem-estar no trabalho, aumenta a produtividade do colaborador e promovem a atualização do conhecimento, diminuindo o absenteísmo e aumentando o comprometimento afetivo; favorecendo o equilíbrio entre os interesses do empregado e do empregador (SHIRRMEISTER e LIMONGI-FRANÇA, 2012).

Segundo POZO (2009, p. 3) para proporcionar condições que melhorem a qualidade de vida no trabalho, as empresas devem pensar a saúde do trabalhador sob a ótica da promoção da saúde no trabalho, que tem reflexos diretos na competitividade das empresas e do próprio país. “Como no caso dos absenteísmos, afastamentos, invalidez e acidentes do trabalho”.

De um modo geral uma visão positiva sobre o tema, traz como objeto central, o bem-estar do trabalhador e a relação que os fatores organizacionais têm com a motivação e a satisfação no trabalho; entretanto, o discurso de valorização do trabalhador por meio de programas específicos nas organizações nem sempre é real, servindo como um recurso mediador entre os interesses do empregador e do empregado.

TOLFO e PICCININI (2001), ao analisar as melhores empresas eleitas para se trabalhar no Brasil publicada pela revista Exame, nos anos de 1997, 1999 e 2000, identificadas com as condições mais atraentes pelos trabalhadores, com base nas melhores práticas em Recursos Humanos; apontaram que o orgulho pelo trabalho e pela empresa, a oportunidade de carreira, segurança e confiança na gestão, clareza e abertura na comunicação interna, treinamento e desenvolvimento, salários e benefícios, representam, sob o ponto de vista da Qualidade de Vida no Trabalho ações que visam elevar o comprometimento do indivíduo com o seu trabalho em troca de incentivos educacionais, de saúde e de lazer destinado aos funcionários. Para os autores este modelo ideológico de trocas simbólicas, permite a substituição de mecanismos clássicos de controle pela confiança, dificultando o enfrentamento de problemas reais presentes no dia a dia do trabalhador, como extensas jornadas, ritmos desumanos de trabalho, assédio moral por parte das chefias e condições inseguras e insalubres de trabalho.

PADILHA (2009) e LACAZ (2000) também avaliam o fato da QVT representar em muitas empresas, um sistema de troca, quando na verdade deveria ser o objetivo central. Desta forma, programas focados em medidas de prevenção ao estresse, como: ginástica, salas descanso, coral, aulas de artesanato e outros visam colaborar para o aumento do comprometimento do trabalhador e da produtividade; gerando maior lucratividade e competitividade no mercado, além de melhorar a imagem da empresa frente a seus colaboradores e fornecedores. Problemas existentes no processo e organização do trabalho que não foram enfrentados por meio de medidas corretivas e

preventivas ficam por baixo dos panos, mantendo a sensação de insatisfação e mal-estar no trabalho.

Desta forma, a qualidade de vida no trabalho, passa a ser aceita como aquela que é ofertada pela empresa, pois as constantes transformações em curso no mundo do trabalho como a substituição do trabalho humano por máquinas, cobranças por maior produtividade, crescimento do desemprego e a precarização das condições laborais tornam mais atrativo a manutenção do emprego, do que a possibilidade de vir a fazer parte do grupo de excluídos e marginalizados do mercado de trabalho.

2.1.4 Qualidade de Vida no Trabalho dos trabalhadores em Segurança Pública

A valorização profissional é uma área que engloba aspectos objetivos e subjetivos: como aspectos objetivos, temos as políticas de recursos humanos implementadas pelas instituições visando a eficiência institucional, a melhoria das condições de trabalho, a assistência profissional correspondente, o preparo e atualização constante dos conhecimentos e competências para um melhor exercício das funções e a existência de órgãos que visem o suporte físico, médico e psicológico ao profissional de segurança pública nos momentos de necessidade (MINISTÉRIO DA JUSTIÇA, 2010).

SOUZA e MINAYO (2005) analisaram a morbimortalidade por acidentes e violências que vitimaram os profissionais da segurança pública na Cidade do Rio de Janeiro entre os anos de 1994 a 2004, considerando as categorias dos Guardas Municipais, Polícia Civil e Polícia Militar. Além da natureza estressante deste tipo de trabalho, merece destaque a vitimização destes profissionais em seus dias de folga, dado o percentual de alocação destes trabalhadores em outro emprego, geralmente voltado à segurança privada, tendo em sua maior parcela os policiais militares. Comparados com dados gerais do Rio de Janeiro, a taxa de internação hospitalar da Polícia Militar em 2000, foi quase 93 vezes maior do que a população total da cidade e 2,07 vezes maior do que a taxa da Guarda Municipal. Os autores chamam a atenção para a necessidade de projetos que visem reduzir a vulnerabilidade destes profissionais, através de propostas de modernização nos processos de trabalho, estratégias de atuação, infraestrutura e logística

e a articulação de políticas que visem a redução da criminalidade e a mudança cultural nas relações de oposição entre parte da população e agentes da segurança pública.

Huddeleston *et al.* (2007) apud SILVEIRA (2016, p. 30) explica que o enfrentamento diário envolvendo a segurança e a preservação da vida, a mediação de relações hierárquicas conflituosas, a rigidez institucional, a organização dos processos de trabalho, o contexto de trabalho e até mesmo a visão da população constituem fortes agravantes para garantia de qualidade de vida para estes profissionais.

MINAYO e ADORNO (2013), apresenta um artigo que discute a história e o uso dos conceitos de risco e segurança, adotados de maneira simbólica e real no exercício do trabalho dos policiais militares; que estes são intrínsecos à profissão. Mudanças nas modalidades de crimes, com demandas novas envolvendo crianças, adolescentes, mulheres, idosos e homossexuais complexificam ainda mais o trabalho dos agentes de segurança; além de orientações institucionais e políticas governamentais de segurança pública também acentuá-lo, por meio de decisões rígidas, voltadas para o embate rígido e sob qualquer custo ao crime. Outro ponto importante diz respeito à necessidade de complementação de renda por parte dos policiais, favorecendo a aquisição de empregos secundários, empreendidos nas horas destinadas ao descanso, podendo ampliar os riscos de acidentes, adoecimento e mortalidade policial. Esta última pode ser confirmada, segundo os autores, por meio de indicadores que apresentam altas taxas de óbitos por violência de que são vítimas estes profissionais; seja no exercício ou não de sua função.

MACEDO (2008); PINTO *et al.* (2013); COLETA e COLETA (2008) e GUIMARÃES *et al.* (2014) apresentam estudos decorrentes dos fatores de risco presentes no trabalho dos policiais civis no Brasil, condicionantes para problemas de saúde mental. A convergência entre os fatores com maior destaque na percepção dos policiais, capazes de produzir sofrimento psíquico podem ser descritas por meio da insatisfação sobre a capacidade de reagir à situações complexas, com estilos de enfrentamento e predisposições individuais; o exercício de atividades sem treinamento prévio, a vivência de experiências anteriores de violência, seja na atividade profissional ou fora dela; nos níveis gerais de satisfação ou insatisfação com a vida; em problemas ligados à infraestrutura, localização e adequação dos ambientes de trabalho; na interferência do

trabalho sobre a vida familiar e em outros contextos sociais; na sobrecarga de trabalho, dentre outros.

Além dos policiais civis, no contexto da segurança pública no país, podemos destacar que os policiais militares também apresentam níveis de estresse e sofrimento psíquico, superior aos de outras categorias. SOUZA, *et al.* (2012) em estudo realizado com policiais militares da cidade do Rio de Janeiro apontam que estes profissionais estão em constante estado de tensão emocional e desgaste físico, com medo e forte sensação de insegurança, principalmente nos períodos de descanso, quando estão mais vulneráveis em contato com familiares e amigos. Em relação a qualidade de vida elencam possíveis fatores negativos em decorrência da especificidade da função, carga excessiva de trabalho, comprometimento da saúde física e mental e a existência de relações internas pautadas na rigidez e na disciplina militar. Outras razões proeminentes para o estresse e o adoecimento psíquico advém de relações conflitantes entre os policiais e o público assistido, insatisfação com a vida em um sentido geral e o próprio sistema de justiça criminal.

Segundo LIPP (1996, p. 20) o estresse é uma reação do organismo causado por alterações psicofisiológicas diante de situações que podem produzir irritação, medo, confusão ou até mesmo uma ligeira sensação de felicidade. Neste contexto, são produzidas “reações bioquímicas que no início, assemelham-se ao aparecimento de taquicardia, sudorese excessiva, tensão muscular, boca seca e a sensação de estar sempre alerta, preparado para reagir”.

Estudo sobre a correlação entre saúde mental e a organização do trabalho, realizado junto à Polícia Militar no estado da Paraíba apresentou reflexões sobre a saúde no trabalho para esta categoria, identificando alguns fatores como fonte de sofrimento. Os autores apontam que o embate diário com a dinâmica da violência, os excessos de atividades, pressões na organização do trabalho e a precarização, seja pela insuficiência de instrumentos e equipamentos adequados, salários desproporcionais ou a falta de capacitação são fontes geradas de sofrimento psíquico, insatisfação e comprometimento da saúde (SILVA *et al.*, 2008).

COELHO (2014) buscou caracterizar a percepção de QVT dos policiais militares do Distrito Federal por meio da investigação de suas crenças de autoeficácia, ou seja, a

crença que o indivíduo possui em ser capaz de realizar determinada tarefa com êxito e a identificação das fontes de bem-estar e mal-estar no trabalho dentro da corporação. 1027 policiais militares responderam o questionário; baseado no método da Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho. Segundo o pesquisador, a análise quantitativa apontou que os policiais se encontram em uma zona de mal-estar moderado, com risco de adoecimento; tendo como pontos críticos a falta de reconhecimento e de crescimento profissional. Já sob o ponto de vista da análise qualitativa, fica claro que a instituição deve investir na valorização profissional, no respeito horizontalizado e não apenas por hierarquia, na oferta de maiores oportunidades de crescimento profissional, na ampliação da participação de todos nas decisões e na mudança do perfil de gestão militarizado. Estes resultados identificam que as vivências de bem-estar no trabalho residem nas relações entre os colegas, na possibilidade de auxiliar as pessoas e a na sensação do dever cumprido.

SOUZA FILHO (2015) buscou investigar a percepção de qualidade de vida de policiais militares da região metropolitana de Belo Horizonte no estado de Minas Gerais, 316 policiais do sexo masculino, com idade média entre 36,68 anos responderam o (WHOQOL-bref). Em relação aos postos médios dos domínios, os resultados apontam para uma maior percepção dos policiais no domínio das relações sociais, formado por aspectos de satisfação com as relações pessoais, vida sexual e apoio de familiares, amigos e colegas de trabalho; assim como no domínio psicológico, formado por aspectos de autoestima, imagem corporal e aparência, sentimentos positivos e negativos, bem como capacidade para aprender e se concentrar. Por outro lado, a menor percepção foi encontrada no domínio meio ambiente, abrangendo aspectos relacionados à segurança física, lazer, dinheiro, informações, ambiente de trabalho, serviços de saúde e meio de transporte. De uma forma geral a maioria deles (80,7%) classificam de forma positiva a sua qualidade de vida e (82,6%) afirmam ter uma relação também positiva com a sua saúde.

Outro estudo realizado na cidade de Casa Nova no estado da Bahia investigou a qualidade de vida e o estresse ocupacional em um contingente de 65 policiais. LIMA FILHO *et al.* (2015) utilizando o instrumento JDS identificou graus elevados de insatisfação no desempenho das atividades, ausência de avaliação institucional e sobrecarga de trabalho, aumentando os níveis de estresse somados ao risco inerente da

função. Em contrapartida, a pesquisa também revela um bom nível de satisfação em relação ao reconhecimento social da comunidade, funcionando como fator motivacional para realização pessoal.

ANDRADE (2008) realizou estudo no Corpo de Bombeiros de Minas Gerais e identificou problemas relativo às condições de trabalho e qualidade de vida. Os profissionais percebem grande cobrança em relação ao desempenho profissional e consideram os recursos materiais e humanos insuficientes para realização do trabalho. Apontam o baixo quadro de pessoal, a falta de treinamento, o despreparo da equipe, o excesso de trabalho e a falta de valorização pela instituição, como fatores de desprazer na profissão. Questões relativas ao gênero também aparecem no estudo, quando as profissionais do sexo feminino relataram inadequação dos Equipamentos de Proteção Individual adaptados ao corpo feminino, além de problemas com o espaço físico do alojamento que não comporta todo o contingente de bombeiras.

Estudo realizado na cidade de São Leopoldo, no Rio Grande do Sul visando entender a relação entre saúde mental e trabalho ouviu 63 bombeiros através do método de entrevistas semiestruturadas e da psicodinâmica do trabalho na tentativa de compreender o trabalho e o funcionamento da corporação. Dentre os achados, MONTEIRO *et al.* (2007) destacam que a ideia do mito do herói e do amor à profissão relegariam os problemas vivenciados por estes trabalhadores, como o estresse resultante da vivência de situações ligadas à vida e à morte, a gestão do risco e a organização do trabalho.

No Brasil, serviços de medicina e segurança do trabalho e programas de qualidade de vida para os trabalhadores do segmento, revelam a inexistência de parâmetros sobre QVT dificultando a identificação do perfil de adoecimento, morte e satisfação no trabalho dos trabalhadores em segurança pública. Os serviços disponíveis, funcionam com pouco orçamento e equipes reduzidas, tendo a saúde e qualidade de vida no trabalho, pouca visibilidade.

Isto resulta em vigilância precária sobre a saúde dos trabalhadores, assim como sobre os fatores de risco presentes nos ambientes, nos processos e na organização do trabalho. Os sistemas de informação tendem a ser incipientes, o que dificulta e, praticamente impede que se tenha um diagnóstico adequado do perfil de saúde e qualidade de vida destes trabalhadores. Além disto, as iniciativas voltadas para a qualidade de vida muitas vezes são oferecidas por

diferentes seções ou setores de um mesmo órgão e carecem de integração e articulação interna (SILVEIRA, 2016, p. 52).

Os estudos já apontados para esta categoria refletem a necessidade de ações concretas visando a promoção de saúde e a redução dos riscos aos quais estes profissionais estão expostos. Dentro do campo de atuação da pesquisadora, fica evidente a necessidade de escuta dos problemas vivenciados no cotidiano do trabalho, seja de forma breve ou não, em momento de tensão ou de sofrimento, afim de minimizar impactos nos processos de adoecimento mental destes sujeitos, através do manejo dos sintomas, propiciando melhoria da qualidade de vida para o indivíduo em si e sua família.

2.2 Segurança

A concepção de segurança pode abordar dois focos: um voltado para o sentimento presente hoje na sociedade de sentir-se protegido e outro voltado para as políticas públicas da área.

As pessoas buscam ancorar-se em uma suposta sensação de estar seguras e para isso cercam-se de grades, câmeras de segurança, muros e vigias. Esta busca, em certa medida, reafirma o imaginário social de medo, insegurança e desordem. São muitas as tecnologias inventadas e acessíveis a este novo estilo de vida, a este novo formato social.

BAUMAN (2007), aponta cinco mudanças presentes no mundo contemporâneo que produzem uma nova realidade com desafios inéditos para os indivíduos. A primeira mudança é a passagem da modernidade sólida para a modernidade líquida; a segunda é a separação entre poder e política; já a terceira mudança apresenta a redução da segurança comunal, dos laços existentes na comunidade, fortalecidos através de ações de solidariedade e apoio coletivo. A ruptura com os elos comunitários é o que produz um imaginário social de medo e insegurança, tornando necessário o preenchimento deste vazio com o cerceamento da liberdade. A quarta mudança produz o enfraquecimento das estruturas sociais e a ausência de planejamento no longo prazo e a quinta mudança é a negação da conformidade e aceitação da flexibilidade.

No imaginário social, os sentimentos de medo e de insegurança levam a confundir crimes reais e percepções subjetivas sobre os riscos de ser vítima da

criminalidade, em proporções inversas. Uma dessas discrepâncias diz respeito à crença de um permanente aumento da delinquência, o que às vezes é real e outras, não (SOUZA e MINAYO, 2005, p. 919).

Segundo ADORNO e LAMIN (2006, p. 154) as escolhas e preferências passaram a ser pelo anonimato, em um clima de esvaziamento social, onde o coletivo não se conecta, não há solidariedade que se sustente; “tornando os cidadãos acuados, distantes uns dos outros, desprotegidos, enclausurados em seu próprio mundo, limitado e com medo”.

A individualização traz em si mesma o sentimento de medo e perda das relações sociais. Não há mais tempo para conversas e para conhecer o outro que está ao nosso redor, somos todos desconhecidos num universo de incertezas e consumismo. É a ameaça do vazio, do nada. Medo de que as superficialidades tornem todos nós, seres descartáveis.

2.2.1 Segurança Pública no Brasil

A Constituição Federal em seu artigo 144 estabelece a possibilidade dos municípios organizarem-se, por meio das Guardas Municipais, “os municípios poderão constituir guardas municipais destinadas à proteção de seus bens, serviços e instalações”, mesmo sendo este um espaço no qual a gestão local pouco se inseria. Define também algumas atribuições dos entes estatais, as funções de segurança pública. Assim, à União compete organizar e manter as polícias federal, rodoviária federal e ferroviária federal; às Unidades da Federação, se vinculam as Polícias Cíveis e Militares e os Corpos de Bombeiros Militares; e os municípios podem instituir Guardas Municipais para a proteção de seus bens, serviços e instalações (BRASIL, 1988).

Quando se trata da política de segurança pública, a Carta Magna atribui maior responsabilidade aos estados na administração e financiamento da segurança pública. No âmbito municipal, estudo do Fórum Brasileiro de Segurança Pública sobre o gasto municipal na segurança (SÃO PAULO, 2012) afirma que iniciativas em melhorar a segurança local são observadas, principalmente a partir dos anos 2000, ano em que os gastos nessa área praticamente dobraram. Este aumento pode ser resultante dos investimentos da União por meio, por exemplo, do Fundo Nacional de Segurança Pública,

existente desde 2001 e do Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania (Pronasci), existente desde 2007.

A participação executiva do município na segurança pública não possuía contornos bem definidos e até meados dos anos 2000. A Constituição era interpretada de forma a considerar a segurança pública como de responsabilidade do governo estadual, o que, em certa medida, favorecia um comportamento ausente dos municípios, fazendo com que as duas polícias estaduais - civil e militar - atuassem no âmbito municipal atendendo ocorrências de variadas complexidades (SILVA, 2012 p. 23).

O estreitamento entre União, estados, o Distrito Federal e municípios na execução da Política Nacional de Segurança Pública foi delineado à partir do ano 2000; na tentativa de envolver, em mútua colaboração, diferentes órgãos governamentais em todos os níveis de governo, entidades privadas e sociedade civil, por meio da criação do Plano Nacional de Segurança Pública⁶.

Em 2001, o Fundo Nacional de Segurança Pública (Lei n. 10.201, de 14.02.2001) foi sancionado, visando apoiar projetos na área de segurança pública de responsabilidade dos estados e dos municípios onde houvesse Guarda Municipal (BRASIL, 2001). Já, em 2003 o objetivo do Fundo Nacional de Segurança Pública foi ampliado, para o apoio de projetos que atendessem as orientações do Plano de Segurança Pública do Governo Federal⁷.

Em 2007, é desenvolvido pelo Ministério da Justiça o Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania, composto por 94 ações articuladas entre a União, os órgãos federais, as Unidades da Federação e os municípios em cooperação com a própria comunidade. (BRASIL, 2007).

O Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania – PRONASCI, a estruturação do Sistema Único de Segurança Pública – SUSP e a reestruturação do Conselho Nacional de Segurança Pública – CONASP representam as respostas para um novo paradigma que abrange áreas de atuação que extrapolam a ação policial, ao mesmo tempo em que desenha um novo lugar para as polícias na política de segurança pública, reconhecendo na violência e na criminalidade expressões graves da desigualdade que vitima a sociedade brasileira (MINISTÉRIO DA JUSTIÇA, 2009, p. 11).

⁶ Disponível em: <http://www.observatoriodeseguranca.org/files/PNSP%202000.pdf>. Acesso em: 02 ago. 2020.

⁷ Lei Federal nº 10.746, de 10 de outubro de 2003. Altera a redação dos arts. 1º, 4º e 5º da Lei nº 10.201, de 14 de fevereiro de 2001, que institui o Fundo Nacional de Segurança Pública – FNSP e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2003/L10.746impressao.htm. Acesso em: 02 ago. 2020.

A Secretaria Nacional de Segurança Pública por intermédio da Política de Valorização Profissional, lançou em 2008 o Projeto Qualidade de Vida, destinado aos profissionais da Segurança Pública, alinhado aos princípios e metas do Sistema Único de Segurança Pública – SUSP, que tem entre seus objetivos:

“modernizar as polícias e valorizar os policiais, requalificando-os, levando à recuperação da confiança popular e reduzindo o risco de vida a que estão submetidos, bem como a afirmação e reconhecimento de que são trabalhadores e cidadãos, titulares, portanto, dos direitos humanos e dos benefícios constitucionais correspondentes às suas funções” (DEPAID, s/d).

O Projeto tem por objetivo implementar e monitorar políticas que visem a qualidade de vida dos trabalhadores da segurança pública por meio de ações de promoção da saúde, melhoria da autoestima e o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e competências pessoais, oferta de alternativas de lazer e melhoria da relação das instituições com os trabalhadores.

Foi realizado, em 2008, num universo de 18 estados brasileiros, a *Pesquisa Nacional de Mapeamento dos Programas de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida nas Instituições Estaduais de Segurança Pública*, identificando a presença de algum programa de atenção à saúde do trabalhador em 96,2% dos locais pesquisados. “Percebeu-se a ausência de diagnóstico das situações prioritárias e de avaliação do impacto e da efetividade das medidas existentes”. A pesquisa também apontou a existência em grande escala, de projetos assistencialistas, com foco em ações individuais (SILVEIRA, 2016, p. 54-55).

O Ministério da Justiça ampliou medidas neste campo com a publicação do Guia de Qualidade de Vida, a implementação de medidas de valorização profissional como o Projeto Bolsa Formação, a Rede Nacional de Altos Estudos em Segurança Pública (RENAESP), a criação do eixo tecnológico Segurança e a inclusão dos cursos superiores de Tecnologia em Segurança Pública, em Serviços Penais e em segurança do Trânsito no Catálogo Nacional de Cursos Superiores.

Outras ações de relevância para este segmento, foi o estabelecimento do Projeto Nacional de Qualidade de Vida dos Profissionais de Segurança Pública e Agentes Penitenciários (2010), com o objetivo de fomentar a adoção de práticas de prevenção do

adoecimento e melhoria das condições de vida e de trabalho para os profissionais da segurança pública (DEPAID, s/d).

Em agosto de 2009 foi realizada a primeira Conferência Nacional de Segurança Pública; sua construção coletiva reuniu, desde o princípio, representantes da sociedade civil, dos trabalhadores e gestores da segurança pública na busca de uma política de estado para o setor.

Ocorre que uma política de segurança deve envolver também outras agências, públicas e privadas, capazes de desenvolver e apoiar políticas da prevenção. Assim, é preciso estruturar uma atividade em rede, que envolva as polícias e muitas outras instituições em um trabalho racional, no qual o esforço de cada um possa complementar o esforço dos demais e não concorrer com ele. Um trabalho onde, ao mesmo tempo, as comunidades desempenhem um verdadeiro protagonismo (MINISTÉRIO DA JUSTIÇA, 2005, p.8).

Falar de segurança pública hoje é, mais do que nunca, falar dos dois eixos centrais do Texto Base da Conferência: respeito aos Direitos Humanos e valorização de milhares de homens e mulheres que atuam nas organizações responsáveis por prevenir e reprimir violência e crime no Brasil (MINISTÉRIO DA JUSTIÇA, 2009, p. 15).

A partir da implementação do Sistema Único de Segurança Pública – SUSP começou-se a discutir, de forma mais consistente e sistemática, qual o papel dos municípios no sistema de segurança pública. Já que é no município que as pessoas residem, é no município que acontecem os problemas e as soluções, assim como é no município que a comunidade procura a solução para os problemas que as afligem (MINISTÉRIO DA JUSTIÇA, 2005, p. 27).

Desta forma o Estado, a partir da nova política nacional de segurança pública pauta-se no princípio a uma vida segura, no direito à convivência em liberdade e sem violência.

Essa nova visão sobre segurança pública, proposta, a partir do Pronasci, busca o controle e a prevenção da violência por meio da união de políticas de segurança pública e ações sociais, para combater as causas socioeconômicas da criminalidade. No mesmo sentido, a valorização e a qualificação do profissional da área, a participação social, a garantia de orçamento público, uma política penitenciária adequada, o acesso à Justiça e o desarmamento são a base dessa nova concepção de segurança.

2.2.2 Guardas municipais no Brasil

A Guarda Municipal é a denominação utilizada para nomear a instituição que deve proteger os bens, serviços e instalações públicas presentes no município. As guardas municipais não estão obrigadas a atender chamados de emergências, de competência exclusiva das PMs, e por isso podem servir como elo entre as políticas sociais e as polícias, para a construção de estratégias proativas e realmente preventivas nos territórios.

No final do século XX, começou a se desenhar uma atuação integrada entre as forças de segurança pública no Brasil. Na esfera federal, houve a criação da Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP) em 1995 e a criação do Conselho Nacional de Segurança Pública em 2000.

Em 2005, observa-se novo esforço em defender a centralidade do papel do município no aspecto da prevenção à criminalidade com a publicação do *Guia para a prevenção do crime e da violência*, o qual orienta a atuação das guardas municipais e a Matriz Curricular da SENASP, cujo objetivo é contribuir para a construção da identidade profissional dos guardas (MINISTÉRIO DA JUSTIÇA, 2005).

Esse Guia apresenta diretrizes para atuação do município em relação à prevenção da violência e redução da criminalidade, através da realização de ações que visem reduzir os fatores de risco e aumentar os de proteção, principalmente junto a grupos em situação de vulnerabilidade; afim de propiciar que o município seja um espaço de convívio social seguro e pacífico.

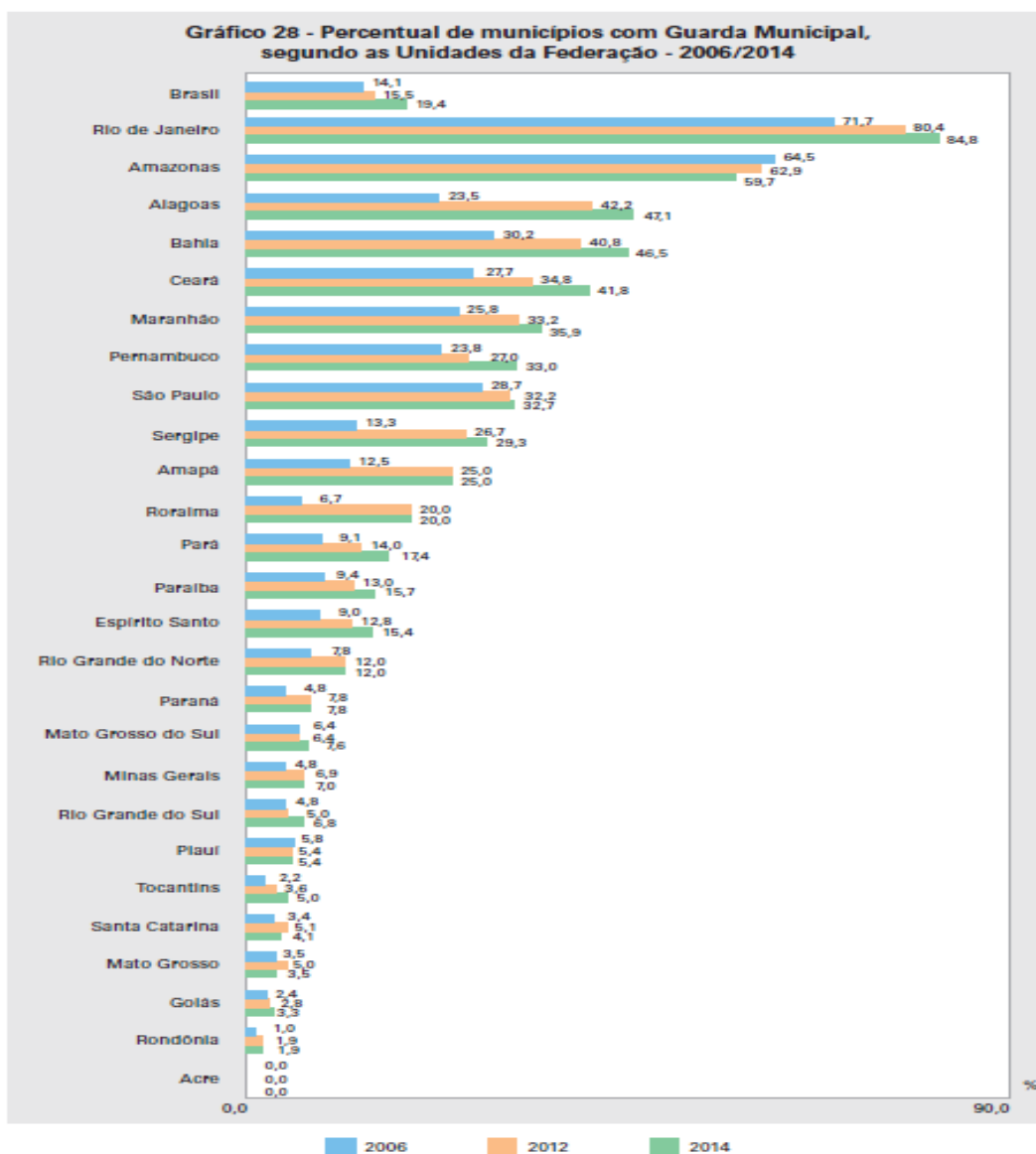
Desta forma, os municípios buscam implementar em seus Planos Municipais de Segurança Pública, ações de prevenção à violência e criminalidade, de acordo com as especificações locais, tendo como tema transversal o respeito aos direitos humanos e a participação da comunidade. Além disso, os municípios passam a atuar de forma articulada com os governos estaduais, para desenvolver políticas públicas de prevenção, visando à consolidação do SUSP.

Em 2009, ocorreu a I Conferência Nacional de Segurança Pública (CONSEG) cujos princípios e diretrizes estabelecidos apontavam para a consolidação do papel do

município como cogestor da segurança pública. Uma das diretrizes aprovadas foi a regulamentação dos guardas civis como polícias municipais (IPEA, 2010).

Ao longo dos anos percebeu-se o crescimento do número de municípios com Guarda Municipal no Brasil, de 14,1%, em 2006, passou para 17,8%, em 2012, e 19,4%, em 2014, o que significa que 1.081 dos 5.570 municípios brasileiros possuíam Guarda Municipal em 2014 (IBGE, 2014).

O fato da presença de Guarda Municipal ser um dos requisitos para os municípios terem acesso aos recursos do Fundo Nacional de Segurança Pública pode ter contribuído para este crescimento como pode ser observado no Gráfico 1 elaborado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais, Pesquisa de Informações Básicas Municipais 2006/2014.

Segundo o IBGE em 2012 o efetivo estimado era de 96.147 trabalhadores, número este certamente superior, na atualidade considerando os inúmeros concursos para ampliação destes quadros em todo o país.

Em 2014 ocorreu a instituição do Estatuto Geral das Guardas Municipais, por meio da Lei n. 13.022. O Estatuto trata da criação de Guardas Municipais, define limites ao seu efetivo, desenha diretrizes para sua capacitação, amplia suas competências e define regras para o seu controle⁸.

O Projeto de Lei 247 de 2019 altera o Estatuto do Desarmamento, para permitir o uso de porte de arma para guardas municipais, estando ou não em serviço, independentemente do tamanho populacional de cada município. Sendo que o Guarda Municipal deve estar sempre consciente de seu papel, qual seja a prevenção à violência através do atendimento à população do município e a mediação pacífica de conflitos.

As Guardas Municipais poderão, ainda, desenvolver um conjunto de iniciativas que deverão cumprir um papel muito importante na definição de um novo padrão de segurança pública. Elas poderão, por exemplo, criar uma rede de colaboração com as polícias estaduais, em benefício da maximização dos recursos e do potencial de ação da segurança pública, invertendo o quadro atual de dispersão e ineficiência (MINISTÉRIO DA JUSTIÇA, 2005, p. 31).

As guardas municipais no Brasil vêm passando por um processo de aumento de protagonismo e ampliação de funções. Assim, a temática da municipalização da segurança pública continua em pauta e é uma preocupação ao se pensar em reformas estruturais no campo da segurança pública.

2.3 Apresentação do contexto geral da Guarda Municipal de Belo Horizonte

A Guarda Municipal de Belo Horizonte foi criada em 2003, por meio da Lei Municipal nº 8.486 com a finalidade de garantir segurança aos órgãos, serviços e patrimônio da cidade. Sua principal atividade, nos primeiros tempos de sua existência foi a proteção dos bens e do patrimônio público da cidade. Neste contexto, a GMBH chamava-se Guarda Municipal Patrimonial de Belo Horizonte sendo composta por profissionais com

⁸ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/113022.htm. Acesso em: 02 jul. 2020.

experiências anteriores em Segurança Pública; além da presença de policiais militares em seus postos de comando (CARDEAL, 2018).

A Guarda Municipal de Belo Horizonte, presente hoje nas 9 regionais da cidade atua junto as instalações municipais, contemplando centros de saúde, UPAs, escolas, praças, parques, sede do executivo, centro e bairros da capital, operações de trânsito e ações específicas como exemplo a operação “Viagem Segura” dentro dos ônibus da capital; além de estar presente em grandes eventos, como Carnaval, Arraial de Belô, Banda Mole e outros. Desenvolve ainda ações de fiscalização em ocupação de movimentos organizados em imóveis desativados, regulação das atividades de camelôs, regulando os conflitos e a paz no convívio dos espaços públicos.

A GMBH oferece vários projetos buscando fortalecer a identidade da instituição junto à população, através da participação efetiva de seus agentes. Um destes projetos é a Banda de Música, criada por meio do Decreto nº 16.612 de abril de 2017. Formada por guardas efetivos, músicos que realizam durante todo ano, várias apresentações, buscam interagir com os cidadãos em eventos culturais, contribuindo com a segurança pública; fortalecendo ações com base no policiamento comunitário e na prevenção à violência por meio do acesso cultural.

Além destas atividades, a GMBH atua com ações sociais de prevenção à criminalidade através da patrulha escolar e ações para o desenvolvimento humano, moral e cívico de crianças, adolescentes e jovens em parceria com o Movimento Escoteiro Brasileiro na cidade⁹.

O Estatuto da Guarda Municipal de Belo Horizonte foi criado em 2007, introduzindo algumas mudanças em suas atividades, ampliando sua missão e retirando o termo “patrimônio” do seu nome original. De acordo com o artigo primeiro do estatuto, a instituição tem como princípios norteadores: o respeito à dignidade humana, à justiça,

⁹ Disponível em: <https://prefeitura.pbh.gov.br/noticias/escoteiros-da-guarda-municipal-fazem-expedicao-ecologica-na-serra-do-espinhaco>. Acesso em: 07 jul. 2020.

à cidadania, à democracia e à coisa pública¹⁰. O documento oferece ainda o detalhamento sobre os direitos e deveres do agente e um código de conduta, sobre o seu exercício.

Em 2014 é aprovado o Estatuto Geral das Guardas Municipais (Lei 13.022¹¹) e as instituições passam a ser reconhecidas com caráter civil, atuando uniformizadas e armadas. A nova legislação traz novo avanço ao alcance da política de segurança pública no Brasil, normatizando a ideia de um plano de carreira na organização e a ocupação de cargos comissionados destinados aos membros efetivos da Guarda Municipal.

Conforme exigência do estatuto, é necessária qualificação profissional prévia por meio de um curso de formação com carga horária mínima de 1200 horas; contemplando conteúdos sobre Uso Progressivo da Força, Defesa Pessoal, Gerenciamento de Crise, Emprego de equipamentos não Letais, Defesa Civil, Emprego e manuseio de Arma de Fogo, Prática de Tiro, Defesa Pessoal, Técnicas e procedimento de Primeiros Socorros, Trânsito, Direito Penal, Direito Administrativo, Direito Civil, Direito Constitucional, Curso de Direitos Humanos, Português Instrumental, Técnica de Redação de Documentos, Memento de Rotinas Operacionais, Ciências da Atividade Policial, Comunicação e Procedimentos Internos, Radioperador, Técnicas e Abordagem Policial.

Em relação ao uso de Equipamentos de Proteção Individual e materiais de apoio são disponibilizados aos agentes da GMBH: Colete Balístico, Capa de Chuva, Luvas de Ciclista e Motociclista, Capacete para grandes eventos, Escudo para grandes eventos, Kit de Proteção para motociclista contendo caneleira, cotoveleira, joelheira e capacete conforme a lotação e especificidades da área de atuação.

Em 2015, a Guarda Municipal de Belo Horizonte passou por mudanças em sua estrutura de comando, em relação aos instrumentos de trabalho e as atividades. Em janeiro do mesmo ano, “uma guarda municipal foi atingida por uma bala de borracha no rosto e outro agente foi preso pela PM; o problema teria ocorrido após agentes abordarem um policial reformado que fazia transporte clandestino”¹². O conflito entre as duas

¹⁰ Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/mg/b/belo-horizonte/lei-ordinaria/2007/931/9319/lei-ordinaria-n-9319-2007-institui-o-estatuto-da-guarda-municipal-de-belo-horizonte-e-da-outras-providencias>. Acesso em: 24 jul. 2020.

¹¹ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13022.htm. Acesso em: 16 mai. 2020.

¹² Disponível em: <http://www.otempo.com.br/cidades/confus%C3%A3o-entre-guardas-e-pms-deixa-ferida-um-presos-e-gera-protestos-1.974319>. Acesso em: 12 jan. 2020.

instituições repercutiu em uma manifestação que reuniu cerca de 700 agentes da Guarda Municipal. Os guardas municipais pressionaram a prefeitura, mostrando alguns de seus problemas estruturais, como coletes vencidos e a falta de equipamentos; e apresentaram reivindicações como a exigência no treinamento para uso da arma de fogo, sob a ameaça de entrarem em greve, caso não fossem atendidos (CARDEAL, 2018).

Aos guardas municipais são proibidas greves e atividades político partidárias (Lei nº 9.319/2007, art. 130). Sob este aspecto, a paralisação durou poucos dias, e o Tribunal de Justiça de Minas Gerais determinou a suspensão da paralisação considerando a ilegalidade do movimento¹³.

Foi somente no ano de 2015 que um servidor de carreira da Guarda Municipal de Belo Horizonte assumiu o posto de chefia na instituição, no lugar de um coronel da Polícia Militar. O novo comandante ressaltou que o uso da arma de fogo iria fortalecer o trabalho da organização, colocando-se favorável à introdução do armamento nas atividades da Guarda. Desta forma, desde abril de 2016, parte do efetivo da Guarda Municipal de Belo Horizonte recebe treinamento e autorização para porte arma de fogo¹⁴.

A partir de 2017, com o novo governo do município, a corporação passou a atuar também em ações preventivas contra a criminalidade, tendo neste período 2.057 agentes; sendo 88% deles aprovados em treinamento para manuseio de arma de fogo.

No mesmo ano, a prefeitura informou que pretendia dobrar o efetivo da GMBH nos próximos quatro anos, além de capacitar todos os guardas para a utilização da arma de fogo e a construção de trabalhos conjuntos com a Polícia Militar. O objetivo foi que a Guarda também atuasse na prevenção e diminuição da criminalidade na capital¹⁵. Foi criada a operação “Viagem Segura” com o objetivo de coibir a ação de infratores, por meio da presença ostensiva da guarda, como forma de aumentar a sensação de segurança da população. Além disso, a instituição também mudou a sua atuação nas escolas municipais, passando de uma atuação fixa em todas as escolas, para uma atuação focada

¹³ Disponível em: <http://www.otempo.com.br/cidades/confus%C3%A3o-entre-guardas-e-pms-deixa-ferida-um-presos-e-gera-protestos-1.974319>. Acesso em: 12 jan. 2020.

¹⁴ Disponível em: http://www.em.com.br/app/noticia/gerais/2015/05/08/interna_gerais.645604/justica-determina-suspensao-imediata-da-greve-dos-guardas-municipais.shtml. Acesso em: 19 jan. 2020.

¹⁵ Disponível em: http://www.em.com.br/app/noticia/gerais/2016/04/04/interna_gerais.749989/guardas-municipais-de-bh-comecam-a-trabalhar-armados-a-partir-desta-te.shtml. Acesso em: 25 jan. 2020.

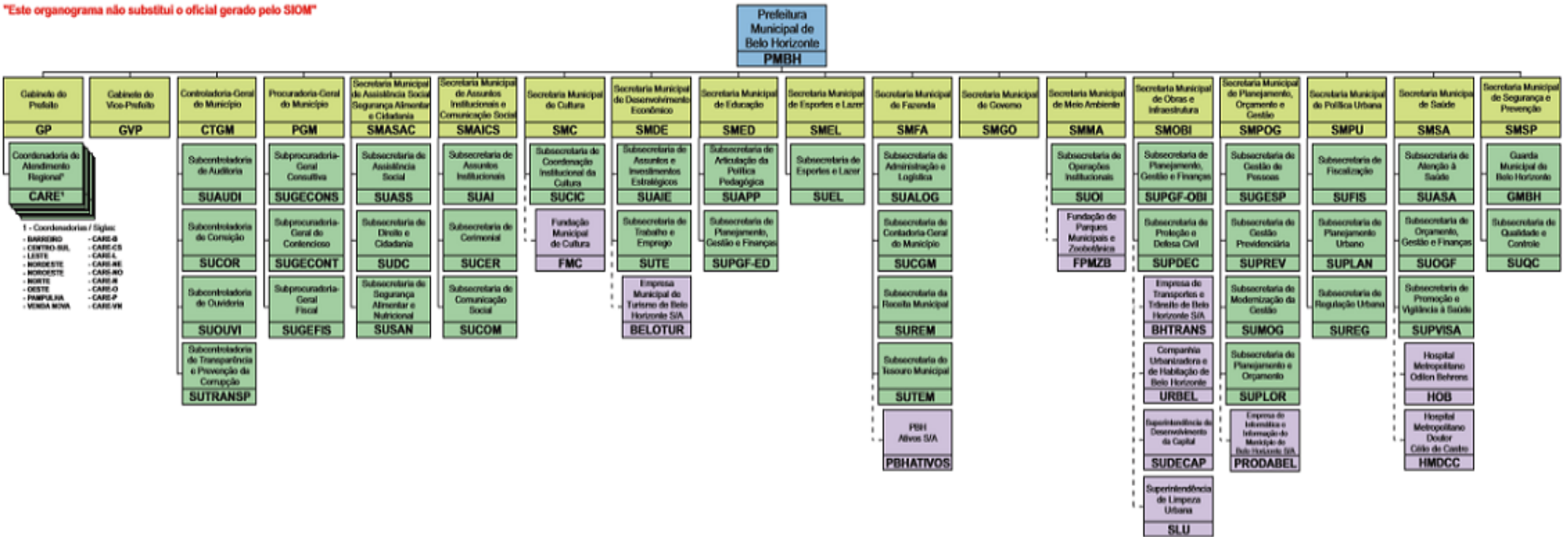
naquelas com maior índice de violência, a partir da análise dos índices de ocorrências policiais¹⁶. A prefeitura também realocou alguns guardas municipais em lugares turísticos

¹⁶ Disponível em: <http://hojeemdia.com.br/primeiro-plano/prefeitura-vai-dobrar-a-guarda-municipal-e-propor-trabalho-conjunto-com-pm-1.439703>. Acesso em: 25 jan. 2020.



"Este organograma não substitui o oficial gerado pelo SIOM"

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA PREFEITURA MUNICIPAL DE BELO HORIZONTE



- ¹ - Coordenadorias / Siglas:
- BARRIO - CARE-B
 - CENTRO-SUL - CARE-CS
 - LESTE - CARE-L
 - NORDESTE - CARE-NE
 - NOROESTE - CARE-NO
 - NORTE - CARE-N
 - OESTE - CARE-O
 - PAMPULHA - CARE-P
 - VENDA NOVA - CARE-VN

LEGENDA	
	Prefeitura Municipal de Belo Horizonte
	Secretaria Municipal e Correlata - Administração Direta e Indireta
	Subsecretaria e Correlata - Administração Direta e Indireta
	Entidade - Administração Indireta
	Divisão e Correlata - Administração Direta e Indireta
	Gestão e Correlata - Administração Direta e Indireta
	Gestão e Correlata - Administração Direta e Indireta
	Gestão e Correlata - Administração Direta e Indireta
	Assessoria e Órgão Colegiado (Conselho, Junta, Assembleia, etc.)
	Subordinação
	Vinculação

Figura 2: Organograma PBH
Fonte: Disponibilizado pelo comando da GMBH em 08/06/2020

LEGISLAÇÃO:
Lei n.º 11.965, de 01 de agosto de 2017.

Atualizado em 20/03/2020 - GEORG

e atrativos da capital mineira visando à recuperação e a reordenação do espaço público¹⁷.

A Lei 8.620/2003 modificada pela Lei 11.065/2017 subsidiou a criação da Secretaria Municipal de Segurança e Prevenção (SMSP) de BH, anteriormente denominada de Secretaria Municipal de Segurança Urbana e Patrimonial para coordenar e planejar as ações da política municipal na área de segurança, sob a perspectiva de uma polícia comunitária. A SMSP coordena a Guarda Municipal de Belo Horizonte (GMBH), com a finalidade de garantir segurança aos órgãos públicos, usuários e trabalhadores dos serviços municipais¹⁸.

A Secretaria apresenta três eixos de atuação, visando operar de forma estratégica no município. Inicialmente, estruturou uma polícia civil municipal (GMBH), estabeleceu uma política social de prevenção ao crime e impulsionou ações integradas de segurança nos territórios, visando a prevenção à violência. Além de serviços de fiscalização e integração com o Estado, no âmbito da polícia civil e militar.

Os agentes da GMBH apresentam características de membros uma organização que teria um perfil de mediação de conflitos, conforme os preceitos da Secretaria. Contudo, também apresentam o perfil de agentes repressores e aplicadores da lei, conforme o modelo tradicional de policiamento.

A Guarda Municipal de Belo Horizonte passa então a ser identificada como uma Polícia Municipal, adquirindo novas competências; embora estas mudanças estruturais tragam alguns conflitos em relação a identidade profissional, construção de novas práticas e valores (CARDEAL, 2018).

Em janeiro de 2019, por meio da Lei Municipal 11.154 o Plano de Carreira da Guarda Civil de Belo Horizonte ganha forma e apresenta as diretrizes para o exercício de carreira do guarda municipal na capital¹⁹. Apresentando as principais funções e

¹⁷ Disponível em: <http://www.otempo.com.br/cidades/pbh-escolhe-90-escolas-mais-violentas-para-terem-guardas-municipais-1.1433682>. Acesso em: 25 jan. 2020.

¹⁸ Disponível em: <http://www.otempo.com.br/cidades/pbh-escolhe-90-escolas-mais-violentas-para-terem-guardas-municipais-1.1433682>. Acesso em: 25 jan. 2020.

¹⁹ Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/mg/b/belo-horizonte/lei-ordinaria/2019/1115/11154/lei-ordinaria-n-11154-2019-dispoe-sobre-o-plano-de-carreira-dos-servidores-da-area-de-atividades-de-seguranca-publica-que-atuam-na-guarda-civil-municipal-de-belo-horizonte-estabelece-a-respectiva-tabela-de-vencimentos-e-da-outras-providencias>. Acesso em: 24 jul. 2020.

atribuições para o exercício profissional, além dos aspectos relacionados a evolução na carreira e suas possibilidades de crescimento.

Atualmente a GMBH conta com 2044 servidores, mas encontra-se com Edital aberto prevendo mais 500 vagas e cadastro de reserva. A Idade Média dos servidores é de 35 anos; tendo 5% do efetivo ocupado por mulheres. A escolaridade mínima exigida é Ensino Médio completo. Mas, levantamento recente, conforme informações do comando apontam que cerca de 65% do efetivo tem curso superior.

Os postos de trabalhos estão dispostos nas 9 regionais da cidade contempladas entre servidores do Suporte Operacional e Equipe Operacional que estão nas atividades de campo, desenvolvendo atividades na Diretoria de Subcomando, Diretoria Geral de Operações, Departamento de Ordem Pública, Departamento de Missões Especiais, Departamento de Ensino, Departamento de Inteligência e Controle Institucional, Inspetoria de Trânsito e demais Inspetorias Regionais.

No período compreendido entre os dias 5 e 17 de dezembro do ano passado, alguns agentes da guarda municipal realizaram paralizações visando a melhoria das condições de trabalho e o aumento salarial.

No dia onze de dezembro do 2019 um grande volume de guardas caminhou da Praça Sete até a sede da Prefeitura, na Avenida Afonso Pena. Então, em 12 de dezembro, as armas e os carros da guarda foram recolhidos por determinação do atual prefeito Alexandre Kalil e os agentes orientados a permanecer em suas bases e nas quatro inspetorias da corporação, aquartelados²⁰. *“Eu não posso admitir que marchem para uma secretaria ou para a porta da Prefeitura, homens armados. Então nós temos que reavaliar isso tudo que está acontecendo, porque farda e arma é uma coisa muito perigosa”* disse Kalil²¹.

A solicitação dos guardas foi um reajuste superior a 20%, adicional sob o risco e melhoria nas condições de trabalho. A prefeitura, em contrapartida, ofereceu reajuste de 7%, que foi rejeitado pela categoria. Em 17 de dezembro a prefeitura determinou o retorno da

²⁰ Disponível em: <http://www.otempo.com.br/cidades/pbh-refor%C3%A7a-seguran%C3%A7a-e-promete-reocupar-espa%C3%A7os-p%C3%BAblicos-1.1446482>. Acesso em: 25 jan. 2020.

²¹ Disponível em: <https://g1.globo.com/mg/minas-gerais/noticia/2019/12/12/kalil-determina-que-guardas-municipais-fiquem-aquartelados-em-bh.ghtml>. Acesso em: 01 mar. 2020.

Guarda Municipal às ruas de Belo Horizonte, após uma reunião na sede da PBH. A categoria recuou na proposta de 20% e aceitou os 7,2% propostos para todos os servidores. O presidente do Sindicato dos Servidores e Empregados Públicos de Belo Horizonte (Sindbel), Israel Arimar de Moura informou que a decisão ainda seria avaliada em reunião, junto à categoria na sede da guarda." A partir de amanhã, a Guarda retoma suas atividades com força total", afirmou o secretário de segurança, Genilson Zeferino. O comandante geral da Guarda Municipal, Rodrigo Prates, disse que o diálogo permanece embora 11 guardas tenham sido afastados por participar das manifestações. "*A população não precisa se preocupar em relação à vocação da guarda. Belo Horizonte tem mostrado o controle da segurança pública em suas mãos*", diz²².

A Guarda Municipal de Belo Horizonte incluiu uma nova atribuição em sua rotina de trabalho, voltada para contenção da pandemia do Coronavírus. Durante o período de março a maio de 2020 realizou ações de prevenção e orientação à população e aos comerciantes em relação ao combate da doença COVID-19. Além do patrulhamento rotineiro, os agentes vêm realizando ações preventivas no transporte público e atuando junto à Secretaria Municipal de Saúde para a distribuição de máscaras em vilas e regiões mais carentes da cidade. Outra ação realizada neste período de pandemia foi a distribuição de marmitex para a população em situação de rua, em parceria com a Secretaria Municipal Assistência Social Segurança Alimentar e Cidadania. "*Tais ações seguem as diretrizes operacionais da corporação e se pautam na legalidade, que resultam no cumprimento das regras municipais que têm como objetivo evitar aglomerações na cidade*", destaca o comandante da Guarda Municipal, Rodrigo Sérgio Prates²³.

Os guardas municipais, através de patrulhas preventivas diárias, em equipes com 4 agentes, realizaram no mês de julho, abordagens aos usuários de ônibus, nas estações da cidade, dando dicas sobre higienização das mãos, usos de máscaras, importância em evitar aglomerações e a distância de segurança de 1,5 metro²⁴. Após a promulgação da Lei Municipal 11.244 de 14 de julho de 2020, que tornou obrigatório o uso de máscara

²² Disponível em: https://www.em.com.br/app/noticia/gerais/2019/12/16/interna_gerais,1108640/kalil-determina-a-volta-da-guarda-municipal-as-ruas-de-belo-horizonte.shtml. Acesso em: 01 mar. 2020.

²³ Disponível em: <https://prefeitura.pbh.gov.br/noticias/guarda-municipal-apresenta-balanco-de-dois-meses-de-trabalho-contracovid-19-0>. Acesso em: 29 mai. 2020.

²⁴ Disponível em: <https://prefeitura.pbh.gov.br/noticias/guarda-municipal-faz-abordagens-educativas-contracovid-nas-estacoes-de-onibus>. Acesso em: 24 jul. 2020.

facial nos espaços públicos da cidade, muitos cidadãos foram abordados por guardas municipais, através de ações educativas na tentativa de conscientizar a população acerca das medidas de segurança para evitar a proliferação dos casos de COVID-19 na cidade²⁵.

Nos sete grupos realizados percebemos grande convergência de respostas, em especial, ligadas a questões de infraestrutura, condições de trabalho, plano de carreira, reconhecimento institucional e insatisfação financeira.

A falta de valorização do profissional foi um dos itens mais citados, associado a baixa remuneração e a precariedade dos materiais e equipamentos disponibilizados para a realização do trabalho.

Um dos pontos mais delicados e alvo de mais queixas em relação ao trabalho é a carência de um plano de carreira que de fato, possibilite a progressão crescente e de forma igualitária para todos. Percebe-se grande sensação de injustiça e insatisfação geral sobre o assunto.

A solidariedade entre os trabalhadores, o apoio e a identificação grupal teve grande peso nos resultados encontrados neste estudo. Este mecanismo, onde cada um se reconhece no outro, cria o sentimento de que, de alguma forma, os seus problemas não são somente seus, mas sim do grupo e isso, por si só, pode gerar estímulos para o envolvimento no trabalho e para solução de problemas. o reconhecimento da relevância social do trabalho também foi um critério que contribui positivamente para a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho dos guardas municipais.

²⁵ Disponível em: <https://prefeitura.pbh.gov.br/noticias/mais-de-35-mil-pessoas-sao-abordadas-desde-lei-que-obriga-o-uso-de-mascaras>. Acesso em: 24 jul. 2020.

3 OBJETIVO

3.1 Objetivo Geral

Descrever a percepção dos trabalhadores da Guarda Municipal de Belo Horizonte com relação à sua qualidade de vida.

3.2 Objetivos Específicos

Identificar a percepção dos trabalhadores da Guarda Municipal de Belo Horizonte sobre os fatores que influenciam sua QVT;

Identificar as condições de trabalho que afetam, positiva ou negativamente, a QVT dos trabalhadores da Guarda Municipal de Belo Horizonte;

Propor ações de melhoria, visando atender às expectativas e manifestações dos trabalhadores.

4 METODOLOGIA

Para alcançar o objetivo desta pesquisa, utilizamos abordagens metodológicas que apontassem de forma mais profunda, questões subjetivas relacionadas as sensações e percepções individuais sobre a qualidade de vida no trabalho.

Para BERTUCCI (2011) existem três tipos de pesquisa usados na exploração dos problemas científicos, sendo eles: a pesquisa exploratória, a pesquisa descritiva e a pesquisa explicativa. Para este estudo, optou-se em realizar a pesquisa de natureza descritiva, visando a descrição da realidade dos guardas municipais de Belo Horizonte.

Utilizamos a perspectiva qualitativa, já que este método possibilita maior apreensão dos fenômenos sociais, aliado a pesquisa descritiva, envolvendo a técnica de grupo focal.

“A abordagem qualitativa aprofunda-se no mundo dos significados das ações e relações humanas, um lado não perceptível e não captável em equações, médias e estatísticas” (MINAYO, 1999, p. 22).

O método qualitativo possibilita ao pesquisador apreender as sensações e emoções do público alvo, de forma a compreender suas percepções e sentimentos sobre o assunto levantado. Por isso, escolhemos essa abordagem; afim de identificar como os agentes municipais vivenciavam a qualidade de vida no trabalho.

4.1 Grupo focal como método de pesquisa

Esta pesquisa utilizou a metodologia de grupos focais no intuito de revelar a percepção dos agentes da guarda municipal, a cerca de sua Qualidade de Vida no Trabalho. Buscamos assim, identificar os dispositivos que atuam nos processos de qualidade de vida e os fatores que influenciam sua promoção, manutenção ou descompasso.

Na técnica de Grupo Focal, a pergunta desencadeia um processo no qual uma resposta pode promover um redirecionamento para falas seguintes, que por meio da interação grupal produz dados que leva em conta todo o processo do grupo.

Os grupos focais utilizam a interação grupal para produzir dados e *insights* que seriam dificilmente conseguidos fora do grupo. Os dados obtidos, então, levam em conta o processo do grupo, tomados como maior do que a soma das opiniões, sentimentos e pontos de vista individuais em jogo. Apesar disso, o grupo focal conserva o caráter de técnica de coleta de dados, adequado, *a priori*, para investigações qualitativas (KIND, 2004, p. 125).

Em relação à análise de dados, percebemos alguns pontos de convergência e divergência entre os participantes dos grupos no que tange à satisfação com o trabalho executado; possibilidade de futuro na organização; reconhecimento pelos resultados alcançados; o salário percebido; benefícios auferidos; relacionamento humano dentro do grupo e da organização; ambiente psicológico e físico de trabalho; liberdade de decidir e possibilidade de participar. E como estes fatores estão associados aos indicadores de qualidade de vida no trabalho.

A fase de análise de dados compõe-se de três finalidades: estabelecer uma compreensão dos dados coletados, confirmar ou não os pressupostos da pesquisa e/ ou responder às questões formuladas, e ampliar o conhecimento sobre o assunto pesquisado, articulando-o ao contexto cultural da qual faz parte (MINAYO, 1999, p. 69).

Os grupos focais foram gravados e transcritos. A análise das transcrições possibilitou a identificação das dimensões e fatores de qualidade de vida identificados pelos participantes e das ações de qualidade de vida a eles relacionados. Em seguida, selecionamos as unidades de análise, visando a apreensão global das ideias principais e de seus significados gerais; abarcando o conjunto de temas por afinidade ou proximidade, orientados pelas questões da pesquisa, palavras chaves, discursos e ideias.

Com o intuito de reunir os dados de maior relevância e frequência de aparição, sistematizamos algumas unidades de sentido, em grupo menores, que podemos chamar de categorias de análise. Essas categorias, segundo MINAYO (1999) são utilizadas para estabelecer classificações de acordo com os núcleos de sentido presente nos dados coletados.

As categorias deste estudo foram escolhidas, através do enquadramento dos núcleos de sentido das falas coletadas nos grupos focais em temas que se articulam ao

conceito de qualidade de vida no trabalho. Utilizamos inicialmente uma leitura flutuante do material transcrito, buscando compreender o sentido de cada fala, a partir das questões levantadas na pesquisa. Posteriormente, por meio de uma leitura interpretativa com o intuito de reunir os dados de maior relevância e frequência de aparição, escolhemos alguns temas relevantes para a qualidade de vida no trabalho, distribuindo-os em grupos menores, por meio de categorias pré-definidas.

4.2 Metodologia aplicada à pesquisa

O universo desta pesquisa foram os guardas municipais de Belo Horizonte, assim como alguns interlocutores institucionais da GMBH e SMSP. Foram realizadas algumas reuniões com gestores da Guarda Municipal de Belo Horizonte, com o objetivo de alinhar os detalhes da pesquisa e conhecer melhor sua estrutura e as diretrizes institucionais.

O primeiro contato com o grupo gestor da Guarda Municipal de Belo Horizonte deu-se em setembro de 2019, através da Diretoria do Centro Integrado de Operações de Belo Horizonte, a qual se demonstrou disponível e facilitou a nossa entrada em campo, junto ao corpo operacional. Feito este primeiro contato, com a apresentação da proposta da pesquisa, realizamos, no dia 14 de outubro novo encontro, com os Inspetores e Subinspetores das 4 Inspetorias e Grupos Especializados; base de comando da GMBH a fim de apresentar maiores detalhes sobre a nossa pesquisa.

Para execução dos grupos focais sugeriu-se a realização de dois grupos para cada regional/inspetoria e um para cada Departamento, sendo: (Pampulha, Norte e Venda Nova; Oeste, Noroeste e Barreiro; Centro-Sul; Leste e Nordeste), Departamento de Missões Especiais e Departamento de Operações Metropolitanas, Departamento de Trânsito e grupo de gestores.

Em princípio foram agendados 11 encontros, sendo um deles com os inspetores, subinspetores e gestores de um modo geral; no entanto, com o desenrolar da pesquisa, redesenhamos o quantitativo de encontros, reduzindo de dois para apenas um encontro por inspetoria, a partir de critérios de saturação dos dados. A Banda de Música que não havia sido cogitada foi incluída a partir de uma substituição de última hora em uma das Inspetorias, que foi reagendada posteriormente. O grupo de gestores foi agendado e

reagendado em dois momentos distintos e por motivo de força maior, devido a manifestações de paralisação na instituição, acabou sendo cancelado e não realizado.

A pesquisa contou com a participação de 79 guardas sendo 3 do sexo feminino e 76 do sexo masculino através do consentimento via TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido por meio de um roteiro de questões que englobavam aspectos sobre percepção da QVT, saúde, satisfação pessoal, satisfação profissional, aspectos positivos e negativos no trabalho e rotina de trabalho; permitindo desta forma aprofundar os conhecimentos sobre suas atividades profissionais e valores individuais.

GUARDA MUNICIPAL DE BELO HORIZONTE

PROPOSTA 04

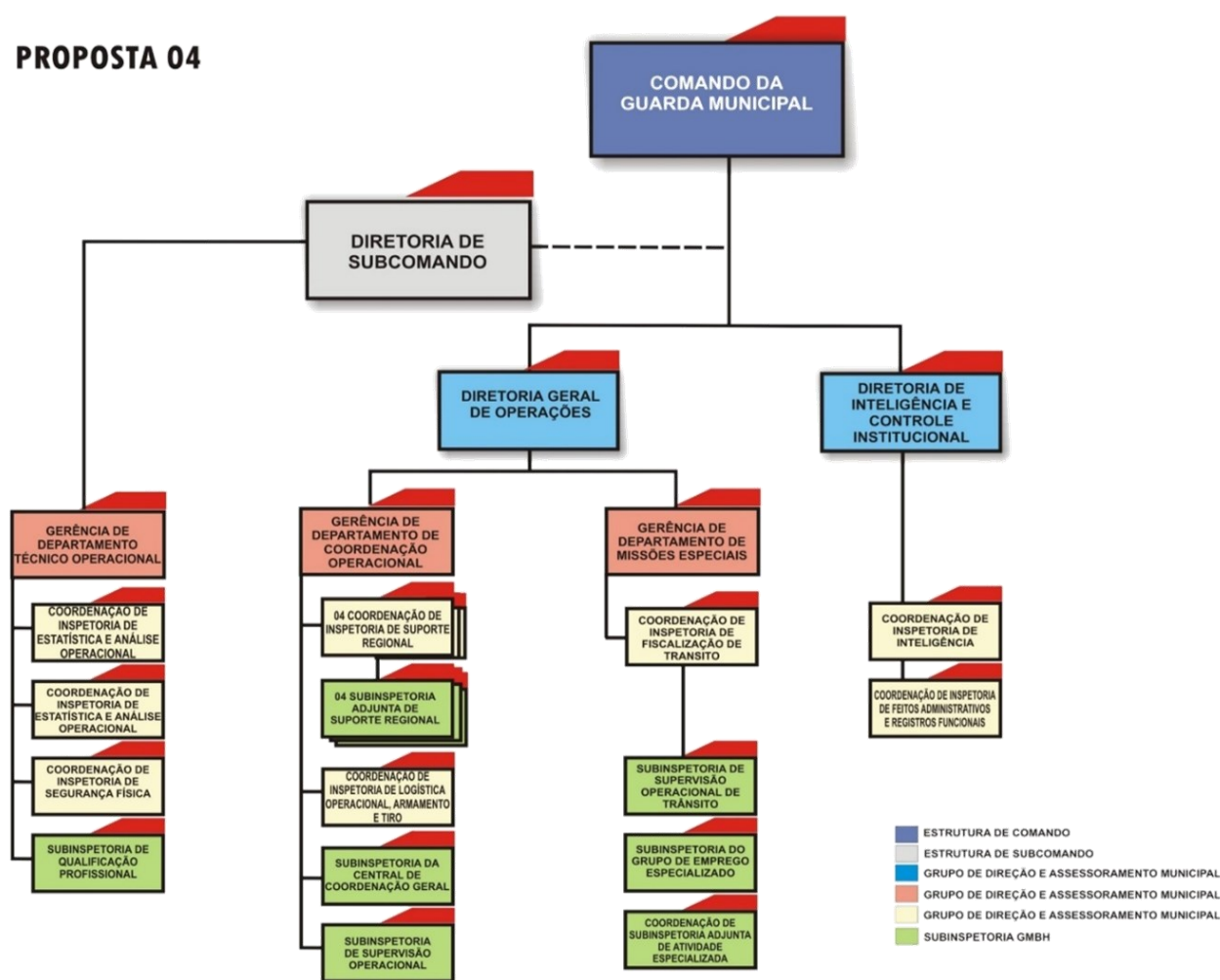


Figura 3: Organograma GMBH

Fonte: Disponibilizado pelo comando da GMBH em 08/06/2020

A GMBH apresenta quatro inspetorias operacionais, que agrupam as nove regionais da cidade de Belo Horizonte, sendo elas: 1ª Inspetoria (Regional Pampulha e Venda Nova); 2ª Inspetoria (Regional Barreiro, Oeste e Noroeste); 3ª Inspetoria (Regional

Centro-Sul); 4ª Inspeção (Leste, Nordeste e Norte). Além de mais três grupamentos especializados; sendo eles: DME (Departamento de Missões Especiais), DOP (Departamento de Ordem Pública) e Trânsito. Assim, os grupos foram planejados com a presença de agentes das diversas regionais e grupamentos, sendo caracterizados pela diversidade de atividades e locais de trabalho. Cada grupo focal foi organizado conforme a disponibilidade de cada Inspeção ou Grupamento Especializado, conforme descrito no quadro abaixo.

Quadro 2 – Distribuição e Estrutura dos Grupos Focais

Origem/Alocação	Data	Apoio	Participantes
DOP e DME	19/out	Comando e Inspetor	11
Banda de Música	21/out	Inspetor da I Inspeção e Subinspetor (Regente)	11
I Inspeção: Norte; Pampulha e Venda Nova	28/out	Comando e Subinspetora	12
III Inspeção: Centro-sul/Sede	04/nov	Comando e Inspetor	22
IV Inspeção: Leste, Nordeste e Norte	11/nov	Comando e Inspetor	4
II Inspeção: Noroeste; Oeste e Barreiro	18/nov	Comando e Subinspetor	13
Departamento de Trânsito*	21/nov	Comando e Inspetor	6

*No dia 21/11/19 foi solicitado para equipe do DOP e DME encaminhar 6 profissionais, considerando que neste dia o Grupamento de Trânsito encaminharia somente 10 guardas para a pesquisa, conforme acordado com o Comando.
Fonte: Dados da Pesquisa

O processo de coleta de dados, embora planejado e articulado junto à instituição com o apoio dos gestores de cada grupamento especializado e inspeção, apresentou alguns embaraços em relação à disponibilidade de informações sobre a pesquisa, preparo dos servidores e coerência com a proposta.

Em 19 de outubro de 2019, durante a realização do grupo focal com a equipe do DOP e DME fiquei com uma forte sensação de que alguns profissionais estavam manipulando as informações para trazer queixas pessoais; bloqueando elogios ou posições positivas de outros colegas que tentavam apontar em alguma medida, seu nível de satisfação no trabalho. A sensação da pesquisadora foi de que já que é oportuno falar,

então deixa a gente dizer tudo que não está bom, desvalorizando opiniões de pessoas que estão felizes e se sentem bem com o que fazem. Todos estavam avisados, embora a ideia inicial que os agentes trouxeram foi de uma palestra, assim como em outros locais. Como o encontro foi realizado em um sábado, os participantes estavam bem à vontade e ao final, até se dispuseram a ficar mais tempo. Neste grupo tivemos uma guarda do gênero feminino que pontuou de forma bem concreta as dificuldades enfrentadas no dia a dia de trabalho, em relação a falta de infraestrutura básica (banheiros, locais para descanso e acesso a água potável).

Em 21 de outubro de 2019 estávamos agendados na 1ª inspetoria; ao chegarmos, descobrimos que a atividade não havia sido programada pelo comando, embora tivéssemos a presença da subinspetora em reunião anterior na sede e envio de e-mail no dia 15 do presente mês para as inspetorias, pela própria sede. Após este contratempo de chegarmos e não haver equipe aguardando, conversamos com o GM Soares que pontou haver na região da Pampulha, várias tentativas de suicídio, dizendo que a guarda municipal age com uma abordagem e um olhar de prevenção em parceria com o núcleo de saúde, através de orientações das psicólogas responsáveis que firmaram parceria com a PUC e o Pitágoras.

Na banca de música vários trabalhadores não quiseram participar, após a explicação sobre a proposta da pesquisa e sua não obrigatoriedade. O nível de “desconfiança” no início foi grande, mas ao final, demonstraram-se satisfeitos, ao informar à pesquisadora que nunca haviam participado de nenhuma pesquisa do tipo, pois não eram contemplados em ações parecidas junto à instituição.

Na 1ª e na 2ª inspetoria o número de efetivos foi grande e as falas foram bem firmes e com boa argumentação. Os guardas apresentaram situações de vivência e experiências pessoais relacionadas à qualidade de vida no trabalho.

No encontro realizado com a 3ª inspetoria na sede da GMBH, houve boa adesão dos profissionais, que manifestaram de forma bem contundente suas insatisfações e conflitos com a instituição.

Em 11 de novembro de 2019 na 4ª inspetoria da GMBH chegamos e novamente, como ocorrido no 1º encontro com a 1ª inspetoria (que foi remanejado para a banda de música) não havia sido “esperado e organizado” a equipe que estaria disponível para participar, embora o subcomandante afirmasse que viu o e-mail com a proposta de agendamento e “apoiasse” o projeto. Acabou que ficamos com 1 representante de cada segmento (Administrativo, Viatura, Físico, que também era responsável pela portaria do

local; e outro do setor de armamento). Em virtude do pequeno nº de pessoas o tempo de duração foi menor, gerando pouca polêmica e discordância no grupo.

No dia 5 de dezembro de 2019, durante o período de coleta de dados da pesquisa, agendado para aplicação do Grupo Focal junto ao grupo de gestores, alguns agentes da GMBH realizaram manifestações visando aumento salarial e melhoria das condições de trabalho; desta forma, precisamos cancelar o grupo de gestores devido à movimentação incomum na sede. Houve, posteriormente, tentativa de novo agendamento deste grupo, mas devido as proximidades das festas de fim de ano, recessos e período de férias de alguns profissionais da GM, acabamos por ter dificuldades em retomar nova data e, em virtude do tempo escasso para conclusão da pesquisa, não executamos este grupo.

Iniciamos os trabalhos como sempre apresentando a proposta da pesquisa, explicando sobre sigilo, a autorização voluntária em participar através do preenchimento do TCLE e a gravação da informação.

A fala de que era uma palestra em todos os locais demonstra em certa medida à falta de conhecimento da tropa em relação a real ideia do projeto; podendo ser dito que houve falha na comunicação interna (nível hierárquico) ou “descaso como a parceira”; embora nas reuniões com comandantes na sede, o interesse e a adesão tenham sido demonstrados de forma contrária.

Os encontros tiveram duração média de 1h e 45 minutos e as gravações foram transcritas pela própria pesquisadora com posterior categorização para análise. O roteiro encontra-se disponível no ANEXO II.

5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

5.1 Resultados

A riqueza do material coletado nos possibilitou perceber diferentes fatores que impactam de forma direta e indireta a qualidade de vida no trabalho destes profissionais. Questões vinculadas aos fatores de stress e ao sofrimento mental estão presente nas falas destes sujeitos, que em sua maioria, não encontra no caminho da “escuta” a possibilidade de tratativa para a dor.

Embora a Guarda Municipal de Belo Horizonte ofereça atendimento psicológico por meio do Núcleo de Saúde da Guarda, o número de profissionais não é suficiente para acolher o contingente atual de trabalhadores. Outro fator complicador, presente na fala de alguns trabalhadores aponta para o sentimento de vergonha em conhecer pessoalmente as profissionais do setor e ter algum vínculo de maior proximidade.

Fatores velados em relação à figura firme e viril do guarda; assemelhando-o a imagem da força, não permitem rupturas e sinais de fraqueza. Tornando complexo a busca por ajuda profissional em uma cultura onde ainda impera o poder do masculino, representado por meio do agente de aplicação da lei.

O medo, por si mesmo e pela família, nem sempre é expresso, “escapando” em uma fala aqui e outra acolá. Esse medo, representando por um mecanismo de defesa a favor da vida, aponta o sofrimento daqueles que vivem sempre alerta para enfrentar o perigo.

De forma geral, os participantes descrevem os fatores que mais impactam negativamente na QVT, relacionando-os à infraestrutura; disponibilidade e qualidade dos equipamentos; excesso de atribuições e problemas com a identidade da profissão; remuneração insuficiente; escalas de trabalho excessivas; insatisfação com o plano de carreira e tratamento privilegiado para cargos de confiança, “comissionados”.

Foram apontados ainda outros pontos ligados à organização laboral do processo de trabalho e condições de trabalho, como a qualidade dos capacetes no caso do veículo de 2 rodas; o desconforto do colete a prova de balas, que somados a outros instrumentos de trabalho representam cerca de 10 kg, sustentados em escalas de 12 horas em pé ou

sentados, em uma viatura sem ar condicionado e com risco de depreciação e manutenção, cujos custos “não estão” previstos em orçamento.

Os Guardas Municipais também reconhecem seu trabalho de forma positiva, demonstrando orgulho pela profissão e satisfação em servir a população.

Segue abaixo o detalhamento dos principais achados dos grupos focais segundo algumas categorias que compõem o conceito de qualidade de vida no trabalho.

5.1.1 Saúde e Segurança no Trabalho

Os Guardas Municipais, em sua maioria, trabalham em escala de 12 x 36; ou seja, 12 horas de trabalho por 36 de descanso em atividades, que muitas das vezes, demandam grande esforço físico, como caminhadas, rondas em serviços de 4 ou 2 rodas e serviços de vigilância de pé.

O plantão de 12 horas sobrecarrega o profissional. Até hoje ninguém nunca fez um estudo sobre o assunto. O horário é muito pesado para quem atua em veículo (4 rodas ou 2 rodas) rodando entre 80 a 100 Km por dia no sol. O problema da carga horária é alegado por questões financeiras (plantão 12 x 36) / (guarda municipal, grupo focal 1 e 6).

Minha saúde está debilitada depois de 5 ou 6 anos; quando fui para rua (guarda municipal, grupo focal 1).

Os horários têm que melhorar muito. Doze horas dentro da viatura! Tem que estar com a cabeça boa. Rever a questão do horário (guarda municipal, grupo focal 5).

Nesta categoria descrevemos o entendimento dos profissionais sobre sua saúde e segurança no trabalho; como identificam a disponibilidade e o acesso aos Equipamentos de Proteção Individual e a preocupação que os entrevistados percebem que a instituição demanda com a saúde e segurança dos profissionais.

Principalmente, em eventos, não temos equipamentos adequados; infraestrutura: água; banheiro; alimentação. E, se você não for, você é punido; se não for em termos legais, por meio de repressão e perseguição (guarda municipal, grupo focal 1 e 3).

Nossos gestores estão começando a ver agora os aspectos de saúde (guarda municipal, grupo focal 1).

Quanto a este tema, os guardas municipais manifestaram grande desconforto em relação às condições de trabalho, as quais interferem diretamente em sua saúde física e mental. Apontaram como pontos críticos: atuação diária durante horas a fio, em pé; falta de infraestrutura como disponibilidade de banheiros, alimentação e água; peso dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI's); dificuldade em lidar com populações vulneráveis, como moradores de rua; problemas com intempéries climáticas (calor, chuva, frio etc.) e a distância entre o local de trabalho e a moradia, com dificuldades de deslocamento.

O espaço é pequeno para os ensaios de vários instrumentos. Gera “estresse” na equipe que divide o espaço. Questão insalubre (telhas de amianto) devido ao calor das salas e galpão (guarda municipal, grupo focal 2).

Postural... Excesso de peso - são 11 kg de equipamento e proteção. Deveriam fazer estudos mais tecnicistas sobre Ergonomia (peso) deveriam ser feitos antes pela Prefeitura. Sempre eles dão preferência pelo mais barato (rádio/capacete) - (guarda municipal, grupo focal 1 e 6).

Já fui mordida por morador de rua. Tem que preocupar muito, a gente tem que ficar atento. A Segurança vai além de estar com arma e colete (guarda municipal, grupo focal 1 e 7).

Muitos colegas moram longe e sofrem com deslocamento e a distância do local de trabalho (guarda municipal, grupo focal 1).

Sobre a qualidade dos EPI's, apontam o capacete do motociclista como o grande vilão, afirmam que embora tenha selo de aprovação do INMETRO, o mesmo não apresenta boa segurança para riscos de quedas e acidentes; além do peso do colete. Apresentam a jornada de trabalho e o tempo dentro da viatura ou sobre o veículo de 2 rodas também como um fator negativo.

O nosso capacete da motocicleta está em discussão com o secretário. Ainda tem o risco com a questão da chuva e do corredor da 040. Os equipamentos são bem leves e não atendem os riscos (guarda municipal, grupo focal 6).

Em relação ao EPI temos a “sensação” de que se falar vamos ser punidos (guarda municipal, grupo focal 1).

Calor no carro após meio dia. Hoje você pode marcar mais de 40° graus à tarde, dentro da viatura. Desligaram o ar condicionado para economizar. E na moto os equipamentos de proteção não são suficientes. “As luvas fui eu quem adquiri” (guarda municipal, grupo focal 3).

Com relação à saúde relatam apresentar problemas que atribuem às situações do dia a dia de trabalho, como Varizes, Estresse, Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT); além do surgimento de doenças crônicas como Diabetes e Depressão.

A saúde poderia estar melhor. Estou pré-diabética; falta estrutura para quem trabalha na rua, banheiro. Já fiz cirurgia de varizes; a gente fica muito tempo em pé (guarda municipal, grupo focal 1).

Eu tenho 53 anos, tenho dor no calcanhar e muita dor lombar por causa do peso do colete e armamento (guarda municipal, grupo focal 2).

Agente lida com muito “stress”; morador de rua; muita exposição e risco de doença. Estou há cerca de 6 meses tomando antidepressivo (guarda municipal, grupo focal 1).

Sobre o relacionamento familiar, apontam o quanto o estresse e desgaste psicológico no trabalho prejudicam as relações.

Manda fazer, manda cumprir e abala a questão psicológica. Agente vê o problema da viatura, apresenta a falha do equipamento e ainda assim mandam agente voltar e rodar no plantão. Isso abala nossa questão de saúde mental. A relação com a família fica comprometida... muito estresse (guarda municipal, grupo focal 1 e 6).

5.1.2 Satisfação Financeira e Crescimento Profissional

Neste fator Walton (1973, apud FERNANDES, 1996, p. 48) aborda critérios como a possibilidade de utilização pelo trabalhador, de habilidades e conhecimentos, desenvolvimento de autonomia, autocontrole e conhecimento amplo do processo de trabalho.

Aqui a atividade exercida x a baixa perspectiva sobre o crescimento profissional foram pontos presentes nos relatos dos guardas municipais, bem como aspectos políticos em relação ao cargo comissionado.

Só é visto aquele que está perto da árvore... Não existe mais critério para nomear. Se o cara é amigo do amigo, ele vai, isso traz insatisfação para todos. Enquanto quem está na ponta não é visto (guarda municipal, grupo focal 3).

Cargos comissionados são gerenciais... é um braço de quem comanda... recebem à mais para fazer o que eles querem, não o que é certo. O sistema fortalece à base do comando. E deixa de apoiar quem está trabalhando (guarda municipal, grupo focal 3).

Não temos sindicato próprio. Somos atrelados ao SINDIBEL e com isso somos prisioneiros. A guerra é essa... Além dos cargos comissionados (guarda municipal, grupo focal 3).

O fator Compensação Justa e Adequada, descrito por Walton (1973, apud FERNANDES, 1996, p. 48), refere-se à adequação da remuneração frente ao trabalho realizado, bem como equidade interna e externa²⁶, presentes nas falas dos guardas municipais.

O salário não é compatível com outras áreas da Segurança Pública. Salário é defasado em relação ao servidor da Polícia Militar. O mercado é quem diz quanto você deve receber. Estamos abaixo da categoria do Agente Penitenciário, em termos salariais (guarda municipal, grupo focal 1 e 3).

Esta dimensão abarca os seguintes componentes: Sustento familiar; atividades de lazer; jornada de trabalho x salário; função x salário; responsabilidade x salário e defasagem salarial.

A questão financeira é pessoal. A prefeitura sabe o perfil do servidor ou deveria saber. Pode não ser obrigação dela; mas ela ganharia. Estudo do impacto financeiro. Muita gente tem empréstimo consignado deveria olhar isso à fundo (guarda municipal, grupo focal 3).

Em relação aos níveis de satisfação financeira, os guardas municipais apresentam grande insatisfação no que tange a ausência de equiparação salarial com outras forças de Segurança Pública, principalmente em nível estadual, comparando-se à Polícia Militar.

Eu quero ganhar equiparado ao que exerço. Se eu sou órgão de Segurança Pública, quero os mesmos direitos; como exemplo a aposentadoria especial (guarda municipal, grupo focal 4).

Para algumas situações somos tratados como polícia, em outras não. Exemplo: Reforma da Presidência e Aposentadoria Especial. Injustiça... Profissão de altíssimo risco (guarda municipal, grupo focal 4).

²⁶ Equidade corresponde à igualdade, seja no tratamento, seja no que tange aos direitos das pessoas ou dos trabalhadores. Em uma perspectiva da área Recursos Humanos, ao dizer de forma interna, trata-se da justa retribuição de salários e benefícios para os funcionários de uma instituição, conforme o exercício de suas atribuições e de seus pares; sem privilégios ou distinção. A Equidade externa corresponde a percepção do trabalhador sobre salários e benefícios de determinada categoria, ou o valor de mercado oferecido pelo trabalho e exercício de determinada profissão, levando em consideração a mesma jornada e sua função em outras empresas. Esta teoria apresenta o conceito de justiça e injustiça, já que investiga a maneira pela qual o sujeito se vê em relação ao outro e em relação ao seu trabalho, incorporando os sentimentos de valorização e reconhecimento. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/vida-profissional/entenda-como-funciona-teoria-da-equidade-fundamental-equipe-de-trabalho/>. Acesso em: 05 jul. 2020.

Apresentam sensação de desvalorização, associando a remuneração em relação à qualificação profissional exigida.

Mão de obra barata, não precisa ser qualificada (guarda municipal, grupo focal 3).

A ausência de aumento salarial anual também é percebida como um ponto muito negativo, fator de percepção de queda nos rendimentos é motivo para maior sobrecarga, em virtude do aumento semanal das horas de trabalho, uma vez que vários guardas passam a se dedicar a outras atividades remuneradas.

Depois da Lei 13.022, teve aumento do policiamento extensivo, crescimento de demandas de trabalho e queda no reconhecimento em termos salariais (guarda municipal, grupo focal 1).

Nos últimos 5 anos; queda de mais de 40% do salário. Tem colega que tem que complementar renda; arrumar outro trabalho (guarda municipal, grupo focal 1).

Alguns agentes relatam satisfação pelo salário recebido, comparando-o com os níveis nacionais (salário mínimo), principalmente com o quadro crescente de desemprego.

Você sabe que seu dinheiro tal dia está na conta. Hoje eu posso projetar meus projetos de vida como servidor público (guarda municipal, grupo focal 7).

Bom salário, comparado ao nível nacional. Condicionei meu salário no meu orçamento (guarda municipal, grupo focal 1).

Sobre Planos de Benefícios, apontam o crescente aumento anual do Plano de Saúde como um dificultador em um cenário de falta de reajustes regulares no salário. Além de insatisfação no que tange ao não recebimento integral de valores em espécie no tocante às férias prêmio, assim como o corte no salário recebido em caso de afastamentos ou faltas no trabalho.

O plano da UNIMED tem aumento de 10% ao ano; o desconto do plano de saúde é alto/aumento de gastos – custo e benefício (guarda municipal, grupo focal 1).

O profissional fica com medo de adoecer e tirar férias prêmio; o salário corta pela metade. Se não tiver em exercício, as gratificações caem. Fizemos concurso para 30 horas e trabalhamos mais, horas-extras que são pagas como benefícios (guarda municipal, grupo focal 4 e 5).

A cada 5 anos o GM tem direito há 3 meses de férias prêmio. Os funcionários da Educação e Saúde podem optar por receber ou gozar; nós não recebemos. Quase nenhum escolhe gozar deste direito, pois o valor de salário que vêm neste período cai (guarda municipal, grupo focal 3).

Em relação ao auxílio fardamento²⁷, apontam que o valor anual é baixo e não favorece a aquisição de produtos confortáveis e de boa qualidade.

Recebemos auxílio fardamento uma vez por ano, correspondente à 40% do nosso salário... é pouco, não dá para comprar nem bota (guarda municipal, grupo focal 1 e 3).

5.1.3 Relacionamento no Trabalho

Para Walton (1973, apud FERNANDES, 1996, p. 48) podemos compreender a integração social na organização como a ausência de diferenças hierárquicas demasiadamente marcantes, ausência de preconceito, características de relacionamento interpessoal e senso comunitário. Este critério envolve a aceitação do trabalhador para o trabalho, relacionado com as suas habilidades, capacidades e potencialidades; sem que características como raça, sexo, credo ou estilos de vida influenciem seu desempenho, sendo um critério positivo para QVT.

Hoje eles estão mais flexíveis (comando). O sistema agora é por hierarquia. Já melhorou muito a comunicação com o comando. Hoje é menos pressão, se resolve as coisas de forma mais fácil. Houve situação de família (precisei me ausentar) e tive apoio (guarda municipal, grupo focal 1 e 7).

As pessoas confundem você com seu papel profissional. Causa dano e desgaste (guarda municipal, grupo focal 7).

Neste item podemos identificar como ocorrem os relacionamentos entre colegas da mesma equipe; distinção em termos de função; relacionamento com a chefia imediata;

²⁷ O Decreto nº 15.965 de maio de 2015 regulamenta a Lei 10.799/15 que institui indenização de uniforme para os integrantes da carreira de Guarda Municipal de Belo Horizonte. O Guarda Municipal terá direito à indenização por peça de uniforme danificada decorrente de ato de serviço, mediante a comprovação do fato motivador em procedimento próprio e como reposição a cada 12 (doze) meses: a) 4 (quatro) gandas de mangas curtas ou 2 (duas) gandas e 2 (duas) camisas sociais de mangas curtas, para pessoal empregado na atividade de apoio; b) 2 (duas) calças com frisos laterais azul-claro; c) 2 (dois) bonés reguláveis ou 2 (duas) boinas em feltro ou lã impermeabilizada com distintivo institucional da Guarda Municipal de Belo Horizonte; d) 1 (um) par de coturno preto com cano longo, de lona ou de couro nobuk hidrofugado, ou 1 (um) par de botas pretas para motociclista; e) 2 (dois) pares de meias pretas. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/mg/b/belo-horizonte/decreto/2015/1596/15965/decreto-n-15965-2015-regulamenta-a-lei-n-10799-2015-que-institui-indenizacao-de-uniforme-para-os-integrantes-da-carreira-de-guarda-municipal-de-belo-horizonte-altera-a-lei-n-9-319-07-e-da-outras-providencias>. Acesso em: 09 jun. 2020.

favoritismo; cooperação entre as áreas; direito à opinião x represálias e distanciamento do comando maior com a base de operações.

Tudo que é direito é falado para ser resolvido na justiça. O comando deveria olhar para baixo. Se o GM disser que não, ele é remanejado para o pior lugar que tiver. Esse processo é resultante do militarismo e dos cargos comissionados (guarda municipal, grupo focal 1 e 3).

Em níveis gerais os guardas municipais apresentam o relacionamento interpessoal entre os pares com grandes níveis de satisfação, sendo um dos pontos mais fortes e motivadores no trabalho. No entanto, em relação aos outros níveis hierárquicos apontam um grande distanciamento, tanto em relação à percepção do dia a dia de trabalho, quanto na possibilidade de escuta e mudança nas suas condições de trabalho. Além de queixas sobre o sistema de cargos comissionados, sem concurso público, que impossibilita a garantia da igualdade de direitos.

A gente tem muita união; quer ajudar o companheiro (guarda municipal, grupo focal 1).

São dois tipos de GM, os da inspetoria e os que atuam “in loco”. Os nomeados são aqueles que ficam no ar condicionado. A QVT de quem está no quadro comissionado é bem maior (guarda municipal, grupo focal 3 e 6).

Viatura do comissionado é a última a chegar quando tem ocorrências mais difíceis (guarda municipal, grupo focal 3).

Alguns até apontam sobre a desunião entre os pares, dificuldades no relacionamento e expectativas de mudança após a pesquisa.

Os próprios companheiros que se prejudicam. Trabalhar as relações humanas e respeitar as diferenças e as particularidades de cada um, preconceito. Acho louvável quem pode ficar para pesquisa. Direito de livre expressão. Algo que vai trazer mudanças lá na frente (guarda municipal, grupo focal 3).

A estrutura hierárquica, historicamente dirigida por padrões militares ainda apresenta resquícios de distanciamento e rigidez, ampliando a sensação de ausência de reconhecimento e autonomia, pouco lugar de fala e medo; dando grande margem para insatisfação e críticas ao sistema.

Chega para eles e vem para nós é um “fogo cruzado” a relação entre as demandas da chefia e a base. Se a gente não cumprir é cobrado deles (guarda municipal, grupo focal 6).

5.1.4 Iniciativa no Trabalho e Atuação da Guarda Municipal

Para Walton (1973, apud FERNANDES, 1996, p. 48) as oportunidades de crescimento e segurança são condições que se atrelam ao desenvolvimento pessoal e a segurança no emprego.

Neste aspecto, percebemos que o reconhecimento da comunidade; prevenção e segurança pública; aceitação dos cidadãos e a compreensão do histórico do surgimento do plano de carreira são pontos de grande relevância.

O reconhecimento da população é um fator positivo para qualidade de vida. Reconhecimento das crianças. Muita gente agradece, tira foto (guarda municipal, grupo focal 1 e 3).

A banda de música é o meio de contato social com a população (mais positivo). Ruptura da imagem repressora (guarda municipal, grupo focal 2).

Sobre a história da Guarda, os agentes apresentam sua percepção, desde o início da criação da instituição, em relação à forma de gestão até os avanços do número de efetivos, ampliado à partir de outros concursos públicos realizados no município; apontam ainda que a mudança do comando trouxe maior flexibilidade à instituição, em contrapartida à gestões anteriores, exercida por ex-militares.

A GM surgiu em 2003, por funcionários contratados e ex-militares. Tivemos concurso em 2006; 2008; 2011 e este ano. Concurso Interno: regra era de quem não estava em 2011 entrasse para favorecer as pessoas que estavam desde 2003. Em 2015 foi a prova, muitos reclamaram e foi para justiça, daí surgiu nosso plano de carreira (guarda municipal, grupo focal 3).

Durante 3 anos consecutivos a G.M. foi eleita o melhor serviço de BH. Já ganhamos título da melhor polícia comunitária do país (guarda municipal, grupo focal 3).

Os guardas municipais associam o bom desempenho da segurança no município e a credibilidade diante da população como um retorno em relação à atuação individual ou do grupo, dando pouco destaque aos resultados, relativos aos incentivos públicos e apoio institucional.

Pessoas buscam a GM como referência para buscar apoio (violência doméstica, idosos em situação de negligência). A GM foi aceita e bem aceita. Trabalha com maior orientação e respeito. A prefeitura não nos dá valor. Só insere demanda e não se preocupa com a infraestrutura (guarda municipal, grupo focal 3 e 5).

Apresentam alguns pontos em relação à corregedoria e sobre os riscos pertinentes à profissão.

Risco eminente. Não é para qualquer um a polícia preventiva (guarda municipal, grupo focal 1 e 4).

Tem que ter consciência até onde pode ir. A instituição vai dar às costas para você, quando precisar. (guarda municipal, grupo focal 7).

Nossa corregedoria prima muito por detalhes (horário, comportamento). O foco é a punição... Medo... Tudo pode ser usado contra você. Alguns nem devem ter ficado por medo de represália até em participar da pesquisa (guarda municipal, grupo focal 3).

Encontramos neste ponto alguns fatores relativos a iniciativa individual; a necessidade de divulgação e reconhecimento do trabalho e a sensação de “revolta” e “luta” frente ao investimento individual que alguns profissionais realizam de forma compensatória para carências na infraestrutura. Os guardas municipais alegam que em várias situações, já tiraram dinheiro do bolso para sanar problemas em relação ao trabalho, “colar pneu”, “consertar instrumentos musicais” (banda); dentre outros.

Se a prefeitura puder dificultar eles fazem. Se a gente faz do próprio bolso o crédito é deles (guarda municipal, grupo focal 3).

A GM está há mais de 10 anos sem investir na banda. Já chegamos até a pagar R\$ 1.000,00 OU R\$ 600,00 para regular os instrumentos; se não fizer isso a banda para. Não acho justo ter que tirar do bolso (guarda municipal, grupo focal 2).

Até armário agente fez vaquinha e comprou do próprio bolso (guarda municipal, grupo focal 4).

Igual no nosso grupo (Patrulha Ambiental); somos 18 agentes que abraçaram a causa. Temos dificuldades com equipamentos para trabalhar (engajamento). Já trouxemos corda para resgatar os animais. Luta por recurso e capacitação na área (guarda municipal, grupo focal 1).

Em relação às iniciativas individuais ou de grupamento, os guardas creem que são as suas ações ou atitudes que podem trazer mudanças para sua rotina diária, em relação à precariedade na infraestrutura ou em termos de resultados. Sentem-se muito abalados com reportagens que criticam seu trabalho e acreditam que o setor de comunicação deveria ter maior atuação no que tange a divulgação dos pontos positivos e as repercussões de marketing negativo de terceiros.

A Assessoria de Comunicação tem que melhorar e divulgar mais o que nós fazemos e refutar as reportagens de jornalistas, que apontam dados ruins sobre o nosso trabalho (guarda municipal, grupo focal 1).

5.1.5 Condições de Trabalho e Reconhecimento

Sob este aspecto o reconhecimento; a importância da equipe; o salário x importância do trabalho; o reconhecimento do público alvo e o reconhecimento da prefeitura municipal foram destacados pelos participantes da pesquisa.

Venho trabalhar feliz da vida. Dependem de mim em casa e no trabalho (guarda municipal, grupo focal 7).

Sou do concurso de 2011; fazia mais de 100 horas extras na segurança armada, por mês. Pedi conta e vim para cá. Estou bem satisfeito. Ralo em pé, 12 horas e vou à pé para casa todos os dias. Se eu não fizer nada por mim, ninguém vai fazer (guarda municipal, grupo focal 4).

Lá em cima não valorizam o GM. Se o salário fosse maior; teria maior tempo de permanência do profissional (guarda municipal, grupo focal 5).

Sobre a autoestima vinculada ao exercício do trabalho, os guardas municipais veem de forma positiva todo esforço que fazem para atuar, tendo em vista o bem comum e a resolução pacífica de conflitos; contrapondo à falta de reconhecimento da prefeitura. Sentem-se vocacionados e satisfeitos no desempenho da função. No entanto, alguns não estão satisfeitos com as atividades do grupamento ao qual pertencem, vendo de maneira negativa a intervenção de suas ações no trabalho ou a ausência de prestígio social por suas intervenções.

A sociedade e o comando só cobram; esquecem que por trás da farda, tem um ser humano. Há 16 anos estamos mostrando trabalho. Agora queremos reconhecimento (guarda municipal, grupo focal 3 e 5).

O agente é disponível. Espírito do bem maior. Quer ajudar, tem vontade de servir, auxiliar... abraça a causa. Tem vocação (guarda municipal, grupo focal 1).

Não é valorizado, quem investe em música (curso)... não tem garantia que vai ficar ali, pode ser remanejado em qualquer momento. Quando tem trabalho operacional tem que pegar arma e ir servir, em eventos de maior repercussão. Você não tem contato e treinamento frequente com a arma. Situação de constrangimento, desconforto. Sobrecarga de trabalho e desgaste. Tem 2 anos que eu não manuseio arma de fogo (guarda municipal, grupo focal 2).

O ambiente é saudável – a amizade é boa. Mas o trabalho é ruim (no meu caso - apreender mercadorias dos camelos) / (guarda municipal, grupo focal 1).

Apresentam alguns indicadores de baixo reconhecimento institucional, problemas com a identidade profissional, suporte gerencial, descanso e diferenciação em termos de categorização do servidor público pela prefeitura.

Perdemos acesso/direito ao clube. A prefeitura tirou o café, pão e leite (servidores públicos) / (guarda municipal, grupo focal 1).

Você escuta que não tem jurisdição para isso dos juizes e é cobrado para fazer. Tenho 11 anos de GM e estou totalmente desmotivado. Muito cara aqui não vai falar, mas tá do mesmo jeito (guarda municipal, grupo focal 4).

Você tem medo de atender o celular no final de semana, mesmo de folga; porque tem missão especial. “Equipe para apagar incêndio” (guarda municipal, grupo focal 4).

Se você adoecer ou sair de férias, você perde vários benefícios. Se ele aposentar hoje por invalidez, por exemplo, o salário cai pela metade (guarda municipal, grupo focal 3).

A própria jurisdição deixa o cara mal. O superior sabe menos que você. Se der tiro ou batida com a viatura você quem paga. Até provar tudo são 6 meses de sofrimento mental. Você fica com pânico de atuar (dar tiro), até a cápsula tem que trazer de volta (guarda municipal, grupo focal 4).

O fator condições de trabalho, descrito por Walton (1973, apud FERNANDES, 1996, p. 48) engloba a jornada de trabalho, compreendendo as horas destinadas ao desenvolvimento do trabalho e o ambiente físico, que engloba as condições de trabalho que minimizam ou ampliam o risco para doenças e lesões.

Se você olhar no todo o pessoal não reclama de não gostar do trabalho, mas precisamos de melhoria de salário e infraestrutura (guarda municipal, grupo focal 5).

1% do Orçamento Público é para Segurança Pública e o que vêm para GM é ainda menor. A prefeitura precisa de mais investimento (guarda municipal, grupo focal 3).

Nesta dimensão captamos os seguintes componentes: orçamento público; período de descanso; atuação em eventos; instalações e infraestrutura; qualidade e disponibilidade dos equipamentos de trabalho, treinamentos e número de efetivos.

O efetivo é pequeno e até para colar pneu não tem recurso. A prefeitura pouco investe em infraestrutura (tudo é por doação). Falta de verba (funcionalismo público). Tem mais demanda e menos efetivo (guarda municipal, grupo focal 1, 3 e 5).

Investir mais em equipamentos e treinamentos. Tem treinamento 1x por ano. Se ficar sem vivenciar, a gente sente (guarda municipal, grupo focal 5).

No carnaval (quem está na escola ou no administrativo vai para a rua) sem treinamento específico antes (guarda municipal, grupo focal 5).

Antigamente era muito sugado. Hoje para eventos, reduziram a carga horária (mais ou menos 6 horas) e tem carro de apoio para alguns eventos; revezamento para descanso e água (guarda municipal, grupo focal 1).

Sobre as condições de trabalho, apresentam grande insatisfação no que tange principalmente, as questões ergonômicas, alimentação e descanso. Também apontam a pouca disponibilidade de materiais de apoio, como chuveiros, banheiros e escaninhos, precários e em péssimas condições.

Vestiário em péssimas condições. Geladeira ruim para acondicionar os alimentos; rádio comunicador não funciona (bateria); vestiário (espaço e manutenção). Cadeiras e mobiliário da inspetoria são péssimos, como a instituição pensa no trabalhador (guarda municipal, grupo focal 1 e 3).

Material para escritório também falta (impressora, grampeador). Material de apoio para descanso do GM (guarda municipal, grupo focal 5).

Em relação aos aspectos positivos avaliam ganhos em relação à atividade física disponibilizada durante o expediente de trabalho (2 x por semana) e o descanso de 20 minutos, como intervalo para quem trabalha em pé.

Física: 2x por semana, pelo período de 1:30 para atividade física (descompressão mental) / (guarda municipal, grupo focal 3).

A ideia de descanso de 20 minutos, surgiu para melhorar; mas ainda não tem diretrizes (guarda municipal, grupo focal 1).

Quanto à disponibilidade de materiais e equipamentos necessários para execução do trabalho com qualidade, a grande maioria apresentou discordância em relação ao suporte da prefeitura. Muitos guardas relatam a necessidade de adquirir com recursos próprios materiais para execução de seu trabalho, seja pela dificuldade e burocracia em obtê-los da Guarda Municipal, seja pela baixa qualidade dos itens recebidos.

Melhorar as condições de trabalho/apoio logístico. Até o ganho dos equipamentos é escalonado (guarda municipal, grupo focal 1).

Se quer uma qualificação melhor, curso de tiro e defesa pessoal, tem que tirar do próprio bolso (guarda municipal, grupo focal 3).

A Esfera Municipal é complicada, burocrática e provinciana (guarda municipal, grupo focal 1).

1/3 da nossa vida é passada no trabalho. Se ao chegar no trabalho você escuta que “não tem orçamento”; equipamento e incentivo... é quase um sistema de escravidão. Se errar é punido (guarda municipal, grupo focal 3).

Boa parte dos participantes do estudo discorda que o número de servidores seja suficiente para o volume de atividades, além dos casos de afastamento no trabalho;

convergindo em sobrecarga de trabalho, pesando negativamente sobre a Qualidade de Vida.

Em 2003 já se falava em 3000 homens; hoje já se fala em 5000. A GM cresceu em serviço para população municipal (guarda municipal, grupo focal 5).

A GM faz fiscalização; ambiental; trânsito. Faz bem feito e calado... O que é ruim vem para nós (guarda municipal, grupo focal 3).

Não sei se por parte do comando alguma coisa é rejeitada. Agente assume tudo. Deve partir da gente dizer não, senão sempre vai chegar uma demanda diferente (guarda municipal, grupo focal 3).

5.2 Qualidade de Vida – O que é, como está

Dentre as questões levantadas durante a aplicação do grupo, perguntamos aos trabalhadores sobre a percepção de sua qualidade de vida. Estes consideram que a QVD está associada aos níveis de satisfação pessoal, saúde, alimentação, sono, tempo para família, a sensação do dever cumprido e o equilíbrio entre vários aspectos da vida.

Qualidade de vida é algo subjetivo. Se for falar em relação ao trabalho, já entra a carga horária, o local e a infraestrutura (guarda municipal, grupo focal 4).

O ponto chave é sua família. Se tiver uma bomba aqui eu dou conta. Quando chego em casa, estou feliz (guarda municipal, grupo focal 7).

Se você dorme bem, sua qualidade de vida está boa “dosador da nossa vida” (guarda municipal, grupo focal 7).

Qualidade de vida vai além de ter o carro do ano ou uma casa melhor. Não pode ser confundida com o ter (o melhor salário é subjetivo). Tem que ter equilíbrio com os sonhos (família, social, trabalho) / (guarda municipal, grupo focal 7).

Condições de lazer, saúde, educação. No trabalho é atuar com suporte; equipamento e ferramentas em boas condições (guarda municipal, grupo focal 3).

QVD caminha junto com IDH; de forma que não comprometesse nosso orçamento. Correr atrás de estudo (instituição não abona/dispensa) e ainda é malvisto se pede para trocar escala. A exposição midiática é forte, não é respeitada a individualidade de cada um. Precisa só da valorização de nós mesmos, da prefeitura (guarda municipal, grupo focal 3).

A qualidade de vida é um termo geral. No âmbito familiar? Profissional? Algo que se complementa. Nem sempre está balanceada estará equilibrada. Aí surgem os problemas de saúde, alguns tem no trabalho o ambiente de fuga por problemas na família (guarda municipal, grupo focal 7).

Qualidade de vida é subjetivo; para uns é salário e para outros é o trabalho tranquilo. Tem gente que acha que é ter a esposa submissa. Férias saudáveis, “satisfação em casa”. É um ciclo, se algum ponto falhar, quebra a qualidade de vida (guarda municipal, grupo focal 7).

Na percepção dos entrevistados são vários os fatores que comprometem a qualidade de vida no trabalho na sua instituição; tais como baixos salários, longas jornadas, estresse diante das situações de risco, “pressão psicológica”, falta de descanso adequado e sobrecarga de trabalho devido à redução de efetivos.

Na verdade, o que a gente quer é quando vai para rua, ter alguém que te apoie. Se você bater a viatura, está lascado. A Segurança é a base que segura tudo para ter qualidade de vida. Ela é a base da qualidade de vida. Ruiu a segurança, caiu tudo (guarda municipal, grupo focal 7).

Não enxergo nenhum ponto positivo para QVT. A Prefeitura paga em dia? Isso é obrigação. Existe? Têm? Não enxergo? (guarda municipal, grupo focal 4).

Eles dizem “faça” e se o cara reconhecer que não tem condições mentais, eles vão olhar? “Pouco importa para eles”; talvez essa seja só mais uma pesquisa (guarda municipal, grupo focal 4).

A gente sabe que tem local pior e melhor. Melhorar a logística, melhora a saúde e a QVT. Forma de pensarmos também ajuda (guarda municipal, grupo focal 1 e 5).

Existe hoje, porque a gente busca. Única e exclusivamente da nossa parte. Se esperar da prefeitura... Somos um nº. Se a matrícula deixar de existir, fica de lado (guarda municipal, grupo focal 3).

A maioria dos problemas tem a ver com a questão financeira (QVT) – 85% (guarda municipal, grupo focal 3).

Sob o aspecto positivo, apresentam que o bom convívio com a família, o prazer em fazer o que se gosta, a alimentação e a prática de esportes são condições para manutenção da qualidade de vida.

Boa qualidade de trabalho, alimentação, família e lazer. Eu acho que o ponto fundamental é chegar em casa com a cabeça tranquila, sensação de dever cumprido (guarda municipal, grupo focal 7).

Fazer o que gosta, praticar esporte, ter plano de saúde. Não tem como separar a saúde da qualidade de vida (guarda municipal, grupo focal 6 e 7).

Dosar a parte familiar e profissional. Muita gente fala que o GM não faz nada; mas ao mesmo tempo que está tranquilo; surge “estresse” e problema (guarda municipal, grupo focal 7).

É uma coisa que eu sempre quis. Segurança e satisfação em fazer o que eu gosto. Quantas vezes não bate vontade de sair por qualquer coisa; aí a gente olha para lado e vê como está lá fora. Tudo na vida tem pontos bons e ruins. Sempre levar

para lado positivo. Não é o lugar que faz a pessoa, a pessoa faz o lugar (guarda municipal, grupo focal 5).

Vai de cada um; a gente tem tentado fazer só o necessário. Tem gente que vai fazer de qualquer jeito. Muitas pessoas desmotivaram. Quem sofre menos tem maior Qualidade de Vida (guarda municipal, grupo focal 3).

5.3 Percepção de saúde

Alguns agentes relatam apresentar problemas de saúde desenvolvidos após o início do trabalho na instituição. Apontam para necessidade de exames específicos em algumas funções e do autocuidado individual. Consideram que a saúde depende de equilíbrio e que o apoio da família é essencial.

Eu estou satisfeito com saúde; uma dorzinha aqui e ali é natural. Eu desenvolvi esporão no calcanhar nestes 16 anos, é crônico, não tem cura. Tô precisando perder peso, fiz alguns tratamentos paliativos com fisioterapia e remédios (guarda municipal, grupo focal 5).

No final do ano passado adquiri reação alérgica pelo uso da capa (colete); quando troquei por outra que adquiri e melhorei (guarda municipal, grupo focal 6).

Eu cuido da minha saúde, todo ano faço exames, mas a questão da idade pesa (guarda municipal, grupo focal 7).

Já me preocupei muito com a questão física. Equilíbrio: mente e corpo. Eu corro há cerca de 16 anos, faço natação. Isso tem sido uma fuga. Você tem algo para relaxar, é como se eu nascesse de novo (guarda municipal, grupo focal 7).

As condições de trabalho (banda de música) adoecem mais. Se o ambiente de trabalho fosse melhor seria menos impactante o adoecimento. Monitorar questões ergométricas e auditivas. Exames periódicos mais específicos. Isso não vai mudar a cabeça das pessoas para valorização “banda”, mas tem que acompanhar a saúde; saúde funcional (guarda municipal, grupo focal 2).

Infelizmente se todos os problemas que temos aqui vamos levar para casa, a gente não dá conta. O que ajuda demais é a família, com quem você pode desabafar (guarda municipal, grupo focal 4).

Associam o nível de estresse e os problemas psicológicos como fatores de adoecimento e risco à vida.

Os problemas psicológicos são bem maiores que o físico. O que você guarda para você. Tem hora que dá até vontade de dar um tiro na cabeça. Isso não é olhado pelos superiores (guarda municipal, grupo focal 4).

Tem gente que veste a roupa e acha que é “super-homem”, é o que tá mais doente. Não somos super-heróis, adoecemos. O Núcleo de saúde tem que evoluir para isso (guarda municipal, grupo focal 7).

5.4 Satisfação Pessoal e Profissional

Os guardas municipais apontam grandes conflitos em relação à identidade profissional, sendo os baixos salários, as cobranças, a ausência de políticas de valorização profissional e o plano de carreira os fatores que produzem maior insatisfação.

Salário é suficiente? Você gosta e está satisfeito? Você não tem que “levar na barriga” você leva isso para a vida. Tem gente que reclama de tudo o tempo todo. “Não estou aqui para brincar” ou ter outro emprego e fazer melhor lá. Servi exército por 4 anos, saiu o concurso e pedi à Deus está chance. Realizei meu sonho e honrei meus pais, que mesmo sendo analfabetos, me deram boa educação (guarda municipal, grupo focal 7).

GM é o quê? Hoje nem sei o que é? Já perguntei ao Sr. Policárpio, que entende do assunto e nem ele sabe. Nós não temos identidade, quando o GM vai para escola, ele arruma velotrol; faz comida; estaciona carro; educa menino (guarda municipal, grupo focal 4).

Nas campanhas políticas somos bem mostrados e usados, mas a valorização é pequena. Eficiência é alta em relação à outras categorias. Quase 6 anos sem aumento salarial. Luta grande para plano de carreira justo e que atenda a todos (guarda municipal, grupo focal 5).

O plano de carreira é um funil. Na PM existe a questão de ter crescimento mesmo sem ter vaga. O da GM não é igual; é isonômico. Não é justo porque depende de vaga. Ele não evolui mais por escolaridade; isso desmotiva o profissional. Quem entrou em 2011 vai demorar 18 anos para ser subinspetor, se houver vagas. Ele não atende a todos de forma justa (guarda municipal, grupo focal 6).

Alguns agentes, no entanto, encontram-se felizes e realizados com a profissão.

Eu sou apaixonado pela minha profissão. A GM vai melhorar é para daqui 20 e 30 anos; quando eu aposentar... vamos ver (guarda municipal, grupo focal 5).

Prefiro ser o cara que não sabe nada; conhecimento é aquilo que você adquire e te ajuda. Você vai ficar a vida toda reclamando? Olha para você, quando você está bem – ok. Se você está quebrado, as pessoas vão olhar e você vai bater cabeça. Fiz Telecurso 2000, não tenho vergonha. A gente tem que saber, mas o negócio é ser feliz... tentar (guarda municipal, grupo focal 4).

5.5 Ambiente de trabalho e nível de satisfação

De uma forma geral, os grupos convergiram em um processo de desabafo geral sobre as condições de trabalho e os problemas diários vivenciados. A indisponibilidade de equipamentos em boa condição de uso e a demanda crescente de trabalho são identificadas como pontos críticos.

Em UPA não há condições mínima para o GM. Lá ele é “testa de ferro”, o mal atendimento à saúde vai estourar nele; “transtorno” para GM (guarda municipal, grupo focal 5).

A distância da sede/inspetoria dos bairros dificulta que a gente chegue na ocorrência à tempo (guarda municipal, grupo focal 6).

Já trabalhei em UPA, escola e abrigo. Na escola, a gente sabe que o pai do menino tá preso e a mãe não dá amor e apoio. Você quer ajudar, mas é como “enxugar gelo”; as crianças não têm culpa desta situação. Um jovem de 14 anos, ia para CIA por usar drogas e querer agredir a diretora. No outro dia ele está no seu meio novamente. Se você já chega agredindo, é um risco. Você tem que saber conversar e ainda assim é arriscado (guarda municipal, grupo focal 5).

Os locais públicos não foram preparados para ter GM. A escola e a saúde são mais difíceis. A escola tem alunos infratores (menor) – lesão, depredação do patrimônio público (violação de extintor), muita coisa que é difícil. O cidadão na saúde vai ficar mais nervoso e não sabe reivindicar seus direitos de forma correta. Fui ameaçado em escola por apreensão de um menor com armas de fogo e drogas. Aí chegou ao patamar dos traficantes intervirem e dizerem para ele parar, porque nós protegíamos seus filhos (guarda municipal, grupo focal 5).

A ausência de liberdade de expressão aparece de forma bem sutil em alguns discursos ligados ao medo de represálias e experiências de “punição”. E uma boa parcela dos guardas acredita haver favoritismo no tratamento das chefias para alguns tipos de servidores.

Fui mudado do meu local de trabalho 12 vezes; totalmente arbitrário. Triste. Subimos esta instituição em 2008. Tudo é abafado aqui dentro (guarda municipal, grupo focal 4).

Troca às vezes só por permuta (depende do comando, gestor do grupo). Quando é de interesse do comando, às regras são quebradas (guarda municipal, grupo focal 7).

Tem um GM que ficou 10 anos na defesa civil, olhando risco de chuva. Já fui punido porque não quis “vigiar” muda de planta. Você recebe ordem de punição quando você explica que aquilo não está na lei (não é crime) / (guarda municipal, grupo focal 4).

Já teve colegas que não quiserem fazer “gentileza” no desempenho das funções e eram trocados. De cada 10/7 sofrem este tipo de “assédio moral”. Dependendo do local a questão política é muito forte. Isso não é bom. Se o cara se recusar a carregar o peso é trocado (guarda municipal, grupo focal 5).

Em relação às atividades desempenhadas, relatam elevados níveis de estresse e ausência de reconhecimento, associado às condições de trabalho e ao nível de exigência.

Falta reconhecimento de quem chega no horário e faz suas funções bem. (guarda municipal, grupo focal 7).

Muita pressão, metas difíceis de ser alcançada. Tem que prestar serviço de qualidade; mas não tem condições para isso. Agente sempre briga para o comando maior vir aqui ver as condições de trabalho (guarda municipal, grupo focal 3 e 6).

Não tem nenhuma política em valorizar o profissional. As inspetorias e outros locais não têm nem local para descansar. Você vai atender a população, aí tem rádio que não funciona... você mesmo tem que comprar açúcar, café... nem o mínimo é disponibilizado (guarda municipal, grupo focal 3 e 6).

5.6 Sugestões e melhorias para ampliar a qualidade de vida no trabalho

Os guardas municipais levantaram em alguns grupos a importância da escuta psicológica e do incentivo institucional para prevenção ao estresse e tratamento de alcoolismo e drogadição, apontando que este é um problema velado e sem conhecimento da instituição.

Prevenção ao “Stress” – ajudar enquanto é tempo. Valorizar o profissional (risco de suicídio) / (guarda municipal, grupo focal 1).

São mais de 200 GM com problemas alcoólicos, drogas com isso os outros se sobrecarregam. A ajuda psicológica ainda é algo que gera muito preconceito. Estimativa de que 25% da GM – 520 guardas estão com problemas de Saúde Mental – “dados oficiais” (guarda municipal, grupo focal 5 e 6).

Busca por clínica de psicologia, com convênios mais baratos. Incentivo para busca de apoio psicológico (guarda municipal, grupo focal 1).

Além disso, sugerem vários pontos de melhoria em relação à infraestrutura; alteração do plano de carreira; armamento da qualidade e disponibilidade de porte de arma para além do horário de trabalho; ampliação do tempo para atividade física e sua legalização para manter o bom desempenho na função; valorização da educação superior, com melhoria nos rendimentos; incentivo à projetos voltados ao bem-estar do servidor, com a aceitação de voluntários qualificados da própria GMBH.

Primeiro acabar com o cargo comissionado; segundo reduzir a carga horária; terceiro aumento do salário, equiparado às forças de Segurança Pública; quarto equiparação salarial para todos; quinto equipamentos de trabalho sofisticados para todos; sexto retorno do projeto de estudo com bonificação salarial (Estatuto); sétimo Plano de Atividade Física com estrutura profissional; oitavo Academia na GM; nono Feedback (transparência institucional); décimo sala de estudos específica, com computador e internet (Sala de Descompressão) / (guarda municipal, grupo focal 4).

Não tem nada respaldado pelo comando, os voluntários não são bancados. Como exemplo teve um curso de Inglês que foi barrado, era um profissional formado, professor da área (guarda municipal, grupo focal 4).

Formação superior possa ser valorizada, além de tentar alocar os profissionais em áreas específicas. Tivemos uma reforma no Plano de Carreira. Agora não valorizam o estudo. Somos os únicos da prefeitura que não ganha à mais para isso (bonificação). Essa gestão quer o cara “bucha de canhão”, que não estuda e nem sabe de leis (guarda municipal, grupo focal 1 e 4).

Criar um centro de treinamento de artes marciais. Campeonato de jiu-jitsu e futebol (guarda municipal, grupo focal 1).

Logística: EPI, Armas de Choque, Capacete, Escudos, Arma de Fogo para a gente se proteger em nossa residência, se for ameaçado. Pistolas automáticas para todos e não só “comissionados” (tem a melhor arma e também a de uso pessoal) / (guarda municipal, grupo focal 3).

Carros mais apropriados para o policiamento preventivo. Maior investimento em questões humanas, geladeira no local de trabalho, rádio comunicador que funcione (bateria). Vestiário para tomar banho após o trabalho. (guarda municipal, grupo focal 1, 4 e 5).

Não concordamos com plano de carreira, mas estão tentando fazer alguma coisa. Esperança de evoluir e melhorar (guarda municipal, grupo focal 5).

Tempo de 1:30 é muito pouco (pensar em dobrar o tempo) para prática esportiva e conversas com colegas. Ampliar além de 2x por semana. A atividade física tem que virar lei, já tem pressão para voltar como era antes. Para estar pronto para as atividades (estrutura local não deixa) espaço mínimo entre os vestiário e apenas dois chuveiros, por medo de ser punido você acaba fazendo só 40 minutos que era direito nosso (guarda municipal, grupo focal 1 e 6).

Apontam também para a necessidade de criação de um espaço para assistência e apoio jurídico e a ampliação de novos espaços para servir de base para alocar parte dos grupamentos, facilitando o deslocamento e a logística.

Se o GM cair com crime, você vai para SEAP e não tem ninguém para te auxiliar. Tem que ter uma casa do GM; apoio em relação às estas questões jurídicas (se não for em legítima defesa) / (guarda municipal, grupo focal 6).

Ter logística de base local; redução no desgaste dos equipamentos, viaturas e do servidor. Existem vários locais para base; só falta vontade (recursos), mesmo o local sendo da PBH (guarda municipal, grupo focal 6).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A integração do trabalhador nos espaços de trabalho passa pelo conhecimento das necessidades individuais de cada sujeito e das possibilidades oferecidas pelo empregador. Neste sentido, pesquisas sobre Qualidade de Vida no Trabalho servem como base de informações que podem propor melhorias e soluções; apontar possíveis prioridades e ajustes para otimização do trabalho e para o bem-estar do trabalhador.

Embora a temática seja de grande relevância, percebemos ainda um certo tabu em relação ao assunto, que utiliza modelos ideológicos de trocas simbólicas para substituir os arcaicos mecanismos de controle e submissão por novos padrões em termos de confiança e admiração; dificultando o enfrentamento dos problemas reais vivenciados pelo trabalhador. Alguns cenários institucionais propõem ações superficiais e rasas que lidam apenas com a ponta do iceberg, negligenciando políticas mais robustas no campo da saúde do trabalhador que possam de fato contemplar questões sobre qualidade de vida no trabalho.

A Qualidade de Vida pode ser medida em termos da distância entre as expectativas individuais e a realidade. Parafraseando os Titãs (1982) na letra da música “Comida” (Álbum Jesus não Tem Dentes no País dos Banguelas de 1987) – Você tem sede de quê? Você tem fome de quê? A gente não quer só comida; a gente quer comida, diversão e arte. A gente não quer só comida; a gente quer saída para qualquer parte ... A gente não quer só dinheiro; a gente quer dinheiro e felicidade. A gente não quer só dinheiro; a gente quer inteiro e não pela metade ... Desejo, necessidade, vontade. Desta forma a Qualidade de Vida está associada de maneira direta ao desenvolvimento social, acesso à saúde, educação, trabalho e lazer; a redução das desigualdades sociais e a superação da violência. Em uma tentativa brutal de romper com o cenário de consumo, poder e dominação.

Esta pesquisa buscou investigar, de modo geral, aspectos relacionados ao trabalho e a saúde, níveis de satisfação pessoal, sensação de bem-estar, equilíbrio físico, mental e emocional, reconhecimento profissional e as condições e organização do trabalho.

Em resumo, este estudo evidenciou que o fator de maior satisfação para Qualidade de Vida no Trabalho está vinculado a percepção que o trabalhador possui, sobre a relevância social do trabalho executado para a população atendida; já os fatores críticos

apontam para questões salariais, plano de carreira, ausência de reconhecimento institucional e condições de trabalho.

Os instrumentos qualitativos proporcionam voz e vez ao público alvo nas pesquisas, garantindo a oralidade, de forma individual ou grupal, por meio do uso de recursos interativos, na tentativa de investigar fenômenos complexos. Este método apresenta críticas que apontam para falta de procedimentos mais rigorosos na análise dos dados e a inexistência de regras mais precisas sobre as técnicas empregadas, além da subjetividade do pesquisador que pode acabar interferindo no processo.

É crescente a utilização da técnica de Grupo Focal em pesquisas na área da saúde, dado que sua aplicação possibilita a comunicação através de diálogos, atribuídos pela importância da dimensão afetiva, enfatizada nas falas dos informantes pelas contradições nas opiniões e pela carga emocional presente em cada encontro. Entretanto, há alguns fatores limitantes em seu manejo, seja no que diz respeito ao conhecimento de detalhes mais íntimos da vida dos participantes, seja no estudo de medidas de frequência de comportamentos e opiniões.

Como limitação da pesquisa, podemos apontar o fator tempo. Como tivemos alguns contratempos nas datas acordadas para realização de alguns grupos focais, em virtude de manifestações legítimas por parte dos trabalhadores que buscavam no período aumento salarial e melhoria nas condições de trabalho e tendo em vista, o prazo acadêmico para o levantamento dos dados, transcrição, análise e elaboração da dissertação; o envolvimento com o nosso objeto de estudo no que tange ao conhecimento mais profundo dos problemas de ordem pessoal e social que podem interferir no trabalho cotidiano dos guardas municipais foi restrito há apenas um encontro para cada grupo.

Consideramos necessário que as propostas de atuação sobre a qualidade de vida no trabalho incluam metodologias participativas que possibilitem aos trabalhadores o desenvolvimento de uma reflexão crítica sobre os sentidos do trabalho em sua experiência cotidiana.

Estudos de intervenção que esclareçam possibilidades mais claras de melhoria da qualidade de vida dos Guardas Municipais são escassos e necessários.

REFERÊNCIAS

ADORNO, Sérgio; LAMIN, Cristiane. Medo, Violência e Insegurança. In: LIMA, Renato Sérgio de; PAULA, Liana de. (Orgs.). **Segurança Pública e violência: o Estado está cumprindo seu papel?** v. 1, p. 151-171. São Paulo: Contexto, 2006.

ALMEIDA ARM, GOMES FC, GOMES MAN, Uma avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho dos gerentes da construção civil. XIII SIMPEP - Bauru, SP, Brasil, 6 a 8 de novembro de 2006. Disponível em: http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/608.pdf. Acesso em: 02 abr. 2020.

ANDRADE K.R., BRITO M.A.S., Silva A.C.R.S. Análise Qualitativa Sobre a Saúde e a Qualidade de Vida no Trabalho de Policiais Militares, Policiais Civis e Bombeiros em Belo Horizonte e Contagem – MG. Relatório Policia Civil qualitativo, 2008.

ARAÚJO, Maristela Dalbello de. Alguns Olhares Sobre a Subjetividade nas Pesquisas em Saúde do Trabalhador; In: MACHADO, LD; LAVRADOR, MCC; BARROS, MEB (Orgs.). **Texturas da Psicologia – Subjetividade e política no contemporâneo**. 1. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002. p. 77-97.

BAIERLE TC, MERLO ARC. Saúde mental e subjetividade no trabalho de uma guarda municipal: estudo em psicodinâmica do trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, vol. 11, n. 1, p. 69-8, 2008.

BARCAUI A, FRANÇA ACL. Estresse, Enfrentamento e Qualidade de Vida: Um estudo sobre Gerentes Brasileiros. **Rev. adm. contemp.** Rio de Janeiro, v. 18, n. 5, p. 670-694, 2014.

BAUMAN, Zygmunt. **Tempos Líquidos**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2007.

BELO HORIZONTE. Prefeitura Municipal. **Lei n.8.486, de 20 de janeiro de 2003**. Cria a Guarda Municipal Patrimonial e dá outras providências. 2003a.

BELO HORIZONTE. Prefeitura Municipal. **Lei n.8.620, de 18 de julho de 2003**. Institui a Secretaria Municipal Extraordinária para assuntos de Segurança Urbana. 2003b.

BELO HORIZONTE. **Lei n.9.319, de 19 de janeiro de 2007**. Institui o Estatuto da Guarda Municipal de Belo Horizonte e dá outras providências. Disponível em: <http://portal6.pbh.gov.br/dom/iniciaEdicao.do?method=DetalheArtigo&pk=955339>. Acesso em: 24 mar. 2020.

BERTUCCI, Janete Lara de Oliveira. **Metodologia básica para elaboração de trabalhos de conclusão de curso (TCC): ênfase na elaboração de TCC de pós-graduação Lato Sensu**. São Paulo: Atlas, 2011.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**. Brasília, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 14 dez. 2019.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei n.10.201, de 14 de fevereiro de 2001. Institui o Fundo Nacional de Segurança Pública e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, 16 fev. 2001. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L_10201.htm. Acesso em: 24 mar. 2020.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei n.11.530, de 24 de outubro de 2007. Institui o Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania - PRONASCI e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, 25 out. 2007a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2007/Lei/L11530.htm. Acesso em: 24 mar. 2020.

BRASIL. Ministério da Justiça. **Segurança Pública - Sistema Único**. 2006.

BRASIL. **Câmara dos Deputados**. Projeto de Lei nº 247, de 2019. Altera o Estatuto do Desarmamento, para permitir o uso porte de arma para guardas municipais, estando ou não em serviço. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=3EB1EB3A593705AD588289EECD2C49B5.proposicoesWebExterno1?codteor=1711427&filena me=Avulso+-PL+247/2019. Acesso em: 26 mar. 2020.

Brasil ESCOLA. Hugo Mota. "O que é IDH?", c2020. Disponível em: <https://brasilescola.uol.com.br/o-que-e/geografia/o-que-e-idh.htm>. Acesso em: 23 mar. 2020.

BÚRIGO, CC. Dutra. **Qualidade de Vida no Trabalho: Dilemas e Perspectivas**. Florianópolis: Editora Insular, 1997.

CABRAL, A; ZENI, E. O trabalho com qualidade de vida: um estudo de caso na guarda municipal de Chapecó, **Tecnológica Revista Científica**, v. 4, n. 1, p. 175-194, 2016.

CARDEAL, Camila Costa. **De guarda patrimonial a polícia municipal: A Guarda Municipal de Belo Horizonte e o seu processo de institucionalização**. 2018. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) - Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, Fundação João Pinheiro, Belo Horizonte, 2018. Disponível em: <http://tede.fjp.mg.gov.br/handle/tede/385>. Acesso em: 09 ago. 2019.

CASTRO, Thiele da Costa M. **Reconhecimento e vida dos guardas municipais: clínica do trabalho na atividade de segurança pública**. 2010. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e Institucional) - Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/23017/000741185.pdf?sequence=1>. Acesso em: 09 ago. 2019.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações**. 8. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 2. ed. São Paulo: Editora Campus, 2004.

COELHO, Eduardo Ferreira. **Uma farda sem um homem é só um pedaço de pano: estudo de caso sobre autoeficácia e qualidade de vida no trabalho na Polícia Militar do Distrito Federal**. 2014. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2014. Disponível em: https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/17340/1/2014_EduardoFerreiraCoelho.pdf. Acesso em: 15 mai. 2020.

COLETA, ASMD; COLETA, MFD. Fatores de estresse ocupacional e coping entre policiais civis. **Psico-USF**, v. 13, n. 1, p. 59-68, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/psuf/v13n1/v13n1a08.pdf>. Acesso em 02 mai. 2020.

COLBARI, Antônia de Lourdes. Imagens Familiares na Cultura das Organizações. In: DAVEL, EPB.; VASCONCELOS, JGM. (Orgs.). **“Recursos” Humanos e Subjetividade**. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 2000, p. 198–219.

DEJOURS, Christophe. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 14, n. 54, p. 7-11, 1986. Disponível em: <https://fdocumentos.tips/document/por-um-novo-conceito-de-saude-dejours.html>. Acesso em 02 mai. 2020.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de Psicopatologia do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1987-2001.

DEPAID (Departamento De Pesquisa, Análise Da Informação E Desenvolvimento De Pessoal Em Segurança Pública). **Projeto Qualidade de Vida-Guia de Ações**. Disponível em: http://www.justica.gov.br/sua-seguranca/seguranca-publica/analise-e-pesquisa/download/outras_publicacoes/pagina-3/projeto_qualidade_vida2010.pdf. Acesso em: 21 abr. 2020.

ENRIQUEZ, Eugène. In: DAVEL, E. P. B.; VASCONCELOS, J. G. M. (Orgs.). **“Recursos” Humanos e Subjetividade**. 3. ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2000, p. 07-22.

FLECK, MPA; LOUZADA, S; XAVIER, M; CHACHAMOVICH, E; VIEIRA, G; SANTOS, L; PINZON, V. 2000. Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida “WHOQOL-Bref”. **Revista Saúde Pública**, v. 34, n. 2 p. 178-183, 2000. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-89102000000200012&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 2 abr. 2020

FERREIRA, Mário César; MENDES, Ana Magnólia. Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 6, n. 1, p. 93-104, 2001. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2001000100010&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 23 mai. 2020.

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

FÜRSTENAU, Carina Ribas. **Guarda Municipal de Porto Alegre/RS – Segurança Urbana e Profissionalização**. 2006. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2006. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/fa75/36c10cbcd8b9c0023d45b07fef1cdf490154.pdf>.

Acesso em: 08 ago. 2019.

GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como Doença Social: Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. São Paulo: Ideias e Letras, 2007.

GUIMARÃES, L; GUIMARÃES, AM; MAYER, VM; BUENO, HPV; MINARI, MRT; FERREIRA, L. Síndrome de bournout e qualidade de vida de policiais militares e civis. **Revista Sul Americana de Psicologia**, v. 2, n. 1, p. 98-122, 2014.

GOMES, Maurício. **A municipalização da segurança pública: as guardas municipais**. 2010. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Segurança Pública e Justiça Criminal) – Fundação João Pinheiro, Belo Horizonte, 2010.

GUATTARI, Félix; ROLNIK, Suely. Cultura: um conceito reacionário? In: _____. (Orgs.). **Micropolítica – Cartografias do Desejo**, 7. ed. Petrópolis: Vozes, 2005, p. 21-31.

GUATTARI, Félix; ROLNIK, Suely. Subjetividade e História. In: _____. (Orgs.). **Micropolítica – Cartografias do Desejo**, 7. ed. Petrópolis: Vozes, 2005, p. 33-148.

IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Política de Segurança Pública no Brasil: Evolução Recente e Novos Desafios. In: **Estado, Instituições e Democracia: república**, l. 9, v. 1, Brasília, 2010.

KERBER, AO; SOARES, RS. **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Um estudo de caso da Guarda Municipal de Canoas-RS**. Relatório de Pesquisa, 2011. Disponível em: http://www.forumseguranca.org.br/storage/download/qualidade_de_vida_no_trabalho_um_estudo_de_caso_da_guarda_municipal_de_canoas.pdf. Acesso em: 15 jun. 2019.

KIND, Luciana. Notas para o trabalho com a técnica de grupos focais. **Psicologia em Revista**, v. 10, n. 15, p. 124-136, 2004.

LACAZ, FAC. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciência e Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, p. 151-61, 2000.

LIEDKE, Elida Rubini. Trabalho. In: CATTANI, Antônio David (Org.) **Trabalho e tecnologia: dicionário crítico**. Petrópolis: Vozes, 1997, p. 268-274.

LIMA FILHO, DP; CASSUNDÉ, FRSA. Uma Perspectiva sobre as condições de trabalho e qualidade de vida dos policiais da 25ª CIPM na cidade de casa Nova no Estado da Bahia. **ID online Revista de Psicologia**, v. 9, n. 25, p. 139-158, 2015. Disponível em: <file:///C:/Users/karine.pedrosa/Downloads/318-850-1-PB.pdf>. Acesso em: 26 jan. 2020.

LIPP, MEN. **Pesquisas sobre stress no Brasil: saúde, ocupações e grupos de risco**. Campinas, SP: Papyrus, 1996.

LOSICER, Eduardo. A Pro-Cura da Subjetividade: A Organização Pede Análise. In: DAVEL, EPB; VASCONCELOS, JGM (Orgs.). **“Recursos” Humanos e Subjetividade**. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 2000, p. 68-80.

LOURENÇÃO, LG; MOSCARDINI, AC; SOLER, ZASG. Saúde e qualidade de vida de médicos residentes. **Rev. Assoc. Med. Bras.**, v. 56, n. 1, p. 81-91, 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-42302010000100021. Acesso em: 02 abr. 2020.

MACEDO, UV. **A polícia civil de Minas Gerais: a distribuição dos espaços urbanos na capital mineira e as rotinas de trabalho que envolvem o fazer do delegado de polícia**. 2008. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão Estratégica de Segurança Pública) – Academia de Polícia Militar do Estado de Minas Gerais, Fundação João Pinheiro, 2008.

MACIEL, NM; CONTI, MHS; SIMEÃO, SFAP; CORRENTE, JE; RUIZ, T; VITTA, A. **Morbidades referidas e qualidade de vida: estudo de base populacional**. Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo, São Paulo, 2016.

MATOS O. As formas modernas do atraso. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 27 set. 1998. Primeiro Caderno, p. 3. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/fsp/opiniaofz27099809.htm>. Acesso em: 21 mar. 2020.

MENDES, Ana Magnólia (Orgs.). **Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisa**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa Social – Teoria, método e criatividade**. Coleção Temas Sociais. 12. ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

MINAYO, MCS; HARTZ, ZMA; BUSS, PM. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Revista Ciência e Saúde Coletiva**, v. 5, n. 1, p. 7-18, 2000. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232000000100002. Acesso em: 21 mar. 2020.

MINAYO, MCS; ADORNO, S. Risco e (in)segurança na missão policial. **Revista Ciência e Saúde coletiva**, v. 18, n. 3, p. 585-593, 2013. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-81232013000300002&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 25 abr. 2020.

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA. **Guia para prevenção do crime e da violência**. Brasília/DF, 2005. Disponível em: <https://www.justica.gov.br/sua-seguranca/seguranca-publica/senasp-1/guia-para-a-prevencao-do-crime-e-da-violencia>. Acesso em: 12 set. 2019.

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA. **Relatório Final da 1º Conferência Nacional de Segurança Pública**. Brasília/DF, 2009. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/participacao/images/pdfs/conferencias/Seguranca_Publica/relatorio_final_1_conferencia_seguranca_publica.pdf. Acesso em: 09 ago. 2019. Acesso em: 22 fev. 2020.

MONTEIRO, JK; MAUS, D; MACHADO, FR; PESENTI, C; BOTTEGA, D; CARNIEL LB. Bombeiros: Um Olhar Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho. **Psicologia Ciência e Profissão**, v. 27, n. 3, p. 554-565, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/pcp/v27n3/v27n3a14.pdf>. Acesso em: 17 mai. 2020.

MORIN, Estelle; TONELLI, Maria José; PLIOPAS, Ana Luisa Vieira. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia e Sociedade**, v. 19, n. spe, p. 47-56, 2007.

MOURA, Alba Lúcia Fausto. Processo de trabalho e saúde: algumas contribuições teóricas. In: **Revista Psicologia e Práticas Sociais**, v. 2 n. 1. Instituto de Psicologia da UERJ, p. 99-134, 1994/1995.

NEVES, MA. Mudanças tecnológicas: impactos sobre o trabalho e a qualificação profissional. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 81, p. 45-52, 1992. Disponível em: <http://publicacoes.fcc.org.br/ojs/index.php/cp/article/view/989>. Acesso em: 02 abr. 2020.

MACIEL, Nicolý Machado; CONTI, Marta Helena Souza de; SIMEÃO, Sandra Fiorelli Almeida Penteadó; CORRENTE, José Eduardo; RUIZ, Tania; VITTA, Alberto de. **Morbidades referidas e qualidade de vida: estudo de base populacional**. Estudo desenvolvido pela Universidade do Sagrado Coração (USC), Bauru (SP) e Universidade Estadual Paulista, Botucatu (SP), Brasil, 2016.

OLIVEIRA, SG. **Proteção Jurídica a Saúde do Trabalhador**. São Paulo: LTr, 1996.

OLIVEIRA, S. A qualidade da qualidade: uma perspectiva em saúde do trabalhador. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 4 p. 625-634, 1997. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csp/v13n4/0147.pdf>. Acesso em: 02 abr. 2020.

PADILHA, V. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. **Trab. educ. saúde**, v. 7, n. 3, p. 549-563, 2009. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=s1981-77462009000300009&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 25 abr. 2020.

PELBART, Peter Pál. **A vertigem por um fio: Políticas da subjetividade contemporânea**. São Paulo: Iluminuras, 2000.

PEREIRA, EF; TEIXEIRA CS; SANTOS A. dos. Qualidade de vida: abordagens, conceito e avaliação. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte**, v. 26, n. 2, p. 241-50, 2002.

PINTO, LWF; BASTOS, AE; SOUZA, RE. Sofrimento psíquico em policiais civis do Estado do Rio de Janeiro. **Ciênc. saúde coletiva**, v. 18, n. 3, p. 633-644, 2013. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=s1413-81232013000300009&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 14 fev. 2020.

POZO, Hamilton; TACHIZAWA, Takeshy; PICCHIAI, Djair. Qualidade de vida no trabalho: um programa estratégico para reduzir custo e melhorar o desempenho das micro e pequenas empresas. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE CUSTOS, 16, 2009, Fortaleza/CE. **Anais eletrônicos...** Fortaleza/CE, 2009. Disponível em:

<https://anaiscbc.emnuvens.com.br/anais/article/viewFile/933/933>. Acesso em: 23 nov. 2020.

PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento). **Informe sobre o desenvolvimento humano**. Brasília, 1998, p. 280.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. Petrópolis/RJ: Vozes, 1994.

SALLES, PEM de; FEDERIGHI, WJ. Qualidade de Vida no Trabalho (QTV): a visão dos trabalhadores. **O mundo da Saúde**, São Paulo, v. 30, n. 2, p. 263-278, 2006. Disponível em: http://www.saocamilo-sp.br/pdf/mundo_saude/35/qualidade_vida.pdf. Acesso em: 25 mai. 2020.

SÃO PAULO. Municípios dobraram gastos com segurança pública, aponta estudo. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 23 jun. 2012. Caderno Cotidiano. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/1109654-municipios-dobramgastos-com-seguranca-publica-aponta-estudo.shtml>. Acesso em: 24 mar. 2020.

SEIDL EMF; ZANNON, CMLC. Qualidade de vida e saúde: aspectos conceituais e metodológicos. **Cad. Saúde Pública**, v. 20, n. 2, p. 580-8, 2004.

SCHIRMEISTER, R; LIMONGI-FRANÇA, AC. A Qualidade de Vida no Trabalho: Relações com o Comprometimento Organizacional nas Equipes Multicontratuais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 3, p. 283-298, 2012. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v12n3/v12n3a04.pdf>. Acesso em 17 mai. 2020.

SILVA, LAM. **A Guarda Municipal de Belo Horizonte no processo de descentralização da política de segurança pública para os municípios brasileiros**. 2012. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, Fundação João Pinheiro, Belo Horizonte, 2012. Disponível em: <http://tede.fjp.mg.gov.br/handle/tede/345>. Acesso em: 09 ago. 2019.

SILVA, MB; VIEIRA, SB. O processo de trabalho do militar estadual e a saúde mental. **Saúde Soc.**, São Paulo, v. 17, n. 4, p. 161-170, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/sausoc/v17n4/16.pdf>. Acesso em: 22 mai. 2020.

SILVEIRA, AM (Org.). **Relatório Final**: Qualidade de Vida, sofrimento psíquico e vitimização do trabalhador nas Instituições de Segurança Pública. Belo Horizonte, 2016, p. 143.

SILVEIRA, LS; ABREU, CC; SANTOS, EM. Análise da situação de trabalho de motoristas em uma empresa de ônibus urbano da cidade de Natal/RN. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 34, n. 1, p. 158-179, 2014. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-98932014000100012&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 14 dez. 2019.

SILVÉRIO, MR; PATRÍCIO, ZM; BRODBECK, IM; GROSSEMAN, S. O ensino na área da saúde e sua repercussão na qualidade de vida docente. **Revista Brasileira de Educação Médica**, v. 34, n. 1, p. 65-73, 2010. Disponível em:

https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-55022010000100008&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 20 mar. 2020.

SOARES, Luiz Eduardo. A Política Nacional de Segurança Pública: histórico, dilemas e perspectivas. **Estudos Avançados**, v. 21, n. 61, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ea/v21n61/a06v2161.pdf>. Acesso em: 23 jul. 2019.

SOUZA, Edinilsa Ramos de; MINAYO, Maria Cecília de Souza. Policial, risco como profissão: morbimortalidade vinculada ao trabalho. **Ciência e Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro v. 10, p. 917-928, 2005. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-81232005000400015&script=sci_arttext. Acesso em: 16 mai. 2020.

SOUZA, ER; MINAYO, MCS; SILVA, JG; PIRES TO. Fatores Associados ao sofrimento psíquico de policiais militares da Cidade do Rio de Janeiro. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro. v. 28. n. 7, p. 1297-1311, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/csp/v28n7/08.pdf>. Acesso em: 03 jul. 2020.

SOUZA FILHO, MJ; NOCE, F; ANDRADE, AGP; CALIXTO, RM; ALBUQUERQUE, MR; COSTA, VT. Avaliação da Qualidade de Vida de Policiais Militares por meio do Instrumento WHOQOL-BREF, **Revista Brasileira de Ciência e Movimento**, v. 23, n. 4, p. 159-169, 2015. Disponível em: <https://portalrevistas.ucb.br/index.php/RBCM/article/view/5551/4099>. Acesso em: 18 mai. 2020.

SPANIOL, Marlene Inês. **Políticas Municipais de Prevenção à Violência no Brasil: Desafios e Experiências no Campo da Segurança Pública**. 2016. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Escola de Humanidades, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2016. Disponível em: http://tede2.pucrs.br/tede2/bitstream/tede/6640/2/TES_MARLENE_INES_SPANIOL_COMPLETO.pdf. Acesso em: 26 mar. 2020.

TITTONI, Jaqueline. **Subjetividade e Trabalho**. Porto Alegre: Ortiz, 1994.

TOLFO, SR; PICCININI, VC. As Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil e a qualidade de Vida no Trabalho: Disjunções entre a Teoria e a Prática, **RAC**, v. 5, n. 1, p. 165-193, 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rac/v5n1/v5n1a10.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2020.

VEIGA, L; GONDIM, SMG. A utilização de métodos qualitativos na ciência política e no marketing político. **Opinião Pública**, v. 7, n. 1, p. 1-15, 2001. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-62762001000100001&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em 22 fev. 2020.

VOLNOVICH, Jorge Ruben. Subjetividade e Organizações: O Discurso Neoliberal. In: DAVEL, EPB; VASCONCELOS, JGM (Orgs.). **“Recursos” Humanos e Subjetividade**. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 2000, p. 61-67.

WARKEN K, **Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso da Guarda Municipal de Porto Alegre**. 2009. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em

Administração) – Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul,
Porto Alegre, 2009. Disponível em:
<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/19147/000734161.pdf?sequence=1>.
Acesso em: 09 mai. 2020.

ANEXO I

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO PARA APLICAÇÃO DE QUESTIONÁRIO E ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA

Prezado(a) Senhor(a),

Obrigada pelo seu interesse em participar da pesquisa intitulada “*Qualidade de Vida no trabalho – estudo qualitativo com profissionais da Guarda Municipal de Belo Horizonte*”. Este estudo tem o objetivo de apreender a opinião de homens e mulheres da Guarda Municipal de Belo Horizonte sobre qualidade de vida, bem como identificar possíveis experiências profissionais associadas à percepção de saúde no trabalho; autoestima; nível de satisfação pessoal; sensação de segurança e de bem-estar. Os achados desta pesquisa poderão contribuir para o aperfeiçoamento da política de promoção da saúde e qualidade de vida da Guarda Municipal de Belo Horizonte.

ORIENTADORA: Profa. Andréa Maria Silveira, Professora Associada da Faculdade de Medicina da Universidade Federal de Minas. Telefones: 3409-9379.

PROCEDIMENTOS: Serão desenvolvidos grupos focais com os profissionais disponíveis e interessados, durante os quais os (as) participantes serão convidados (as) a se manifestar sobre aspectos de sua trajetória de vida no trabalho; auto percepção de saúde; sensação de segurança e bem-estar e fatores que contribuem positivamente e negativamente para a qualidade de vida no trabalho. Serão convidados a participar dos grupos focais, diferentes homens e mulheres efetivos da Guarda Municipal de Belo Horizonte, pertencentes a setores e regionais distintos, conforme interesse e disponibilidade pessoal. Caso autorizado, os diálogos destes encontros serão gravados. A IDENTIDADE DOS (AS) PARTICIPANTES NÃO SERÁ REVELADA. Os resultados desta pesquisa poderão ser publicados em revistas científicas, congressos e/ou encontros científicos, preservando-se a identificação do participante.

RISCOS: Os riscos da participação nesta pesquisa decorrem de eventual desconforto em responder alguma pergunta. Esta possibilidade será minimizada com a garantia de liberdade de recusa a participar ou interromper a participação no grupo focal a qualquer momento, sem qualquer penalização ou prejuízo.

Os (as) participantes não terão qualquer tipo de remuneração, punição, sanção disciplinar ou recriminação à recusa em participar da pesquisa, podendo ser substituído (a) por outra

pessoa sem nenhum prejuízo para o levantamento dos dados. Diante destas informações, se for da sua vontade participar deste estudo, por favor, preencha o consentimento a seguir.

Consentimento:

Declaro que li e entendi a informação contida acima e que todas as dúvidas foram esclarecidas.

Belo Horizonte _____, de _____, de 2019

Voluntário (a):

Nome _____

Assinatura: _____

Pesquisadora

Nome _____

Assinatura: _____

ANEXO II

ROTEIRO DE PERGUNTAS PARA O GRUPO FOCAL

- O que você entende por qualidade de vida?
- Como você descreveria sua qualidade de vida?
- Você está satisfeito (a) com a sua saúde?
- Você está satisfeito (a) consigo mesmo?
- Quão saudável é o seu ambiente profissional (segurança, relações interpessoais, ergonomia/contexto de trabalho e relacionamento com a chefia)?
- Você está satisfeito (a) com o seu trabalho?
- Quais são os fatores positivos para a qualidade de vida que você identifica no seu trabalho?
- Quais são os fatores negativos para a qualidade de vida que você identifica no seu trabalho?
- Como você descreveria sua qualidade de vida no trabalho?
- Quão satisfeito (a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia a dia?
- Que medidas adotadas por seu empregador, você acredita, melhorariam sua qualidade de vida no trabalho?