



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas  
Públicas

Departamento de Administração

SUELLEN SANTOS DE ALBUQUERQUE MACHADO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: a Percepção de  
Policiais Civis do Distrito Federal**

Brasília – DF

2021

SUELLEN SANTOS DE ALBUQUERQUE MACHADO

## **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: a Percepção de Policiais Civis do Distrito Federal.**

Monografia apresentada ao Departamento  
de Administração como requisito parcial à  
obtenção do título de Bacharel em  
Administração.

Professor Orientador: Dr. Rodrigo  
Rezende Ferreira

Brasília – DF

2021

SUELLEN SANTOS DE ALBUQUERQUE MACHADO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: a percepção de  
Políciais Civis do Distrito Federal.**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do  
Curso de Administração da Universidade de Brasília da aluna

**Suellen Santos de Albuquerque Machado**

Prof. Dr. Rodrigo Rezende Ferreira  
Professor-Orientador

Prof.<sup>a</sup> Dra. Tatiane Paschoal  
Professora-Examinadora

Prof. Dr. Marcus Vinicius Soares  
Siqueira  
Professor-Examinador

Brasília, 04 de novembro de 2021

“Só podemos atingir a excelência em algo se estivermos dispostos a falhar. Se você se recusa a correr o risco, não está disposto a ser bem-sucedido”  
(Mark Manson)

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus, pela vida, proteção, saúde e por sempre estar ao meu lado.

Agradeço minha mãe e avó pelo alicerce e compreensão nesta etapa.

Ao meu noivo pelos incentivos e apoio prestado.

Ao Professor Rodrigo Ferreira, pelas orientações e auxílio.

Agradeço aos participantes da pesquisa, pois, tornaram esse sonho possível.

## RESUMO

Esta pesquisa propôs-se a analisar a percepção de uma amostra de policiais civis do Distrito Federal sobre sua Qualidade de Vida no Trabalho. Como principal suporte teórico metodológico, optou-se por adotar a abordagem preventiva de QVT, que busca agir diretamente no real problema que está criando o mal-estar no âmbito laboral, compreendendo as necessidades dos funcionários e primando pelo equilíbrio entre trabalho e saúde. O estudo foi empírico, com um recorte transversal e delineamento descritivo e exploratório. A abordagem utilizada na pesquisa foi quantitativa. Para realizar a coleta de dados, utilizou-se a parte quantitativa do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA\_QVT). Este instrumento avalia a QVT com base em 61 itens de natureza quantitativa baseada em uma escala do tipo *Likert* de 0 a 10, composto de cinco fatores principais: Condições de Trabalho, Organização do Trabalho, Relações Socioprofissionais no Trabalho, Reconhecimento e Crescimento Profissional e Elo Trabalho-Vida Social. A amostra de respondentes foi de 24 policiais civis do Distrito Federal distribuído em cargos de Delegado de Polícia, Agente de Polícia, Agente Policial de Custódia, Escrivão de Polícia e Perito Criminal. Os resultados encontrados nesta pesquisa mostram que os fatores: Organização no Trabalho (média 3,68 e desvio padrão 1,72) e Reconhecimento e Crescimento Profissional (média 4,75 e desvio padrão 2,57) apresentam índices críticos com itens localizados em uma zona de mal-estar no trabalho demonstrando um risco de adoecimento dos profissionais, enquanto o fator: Relações Socioprofissionais (média 7,53 e desvio padrão 1,45) expressa uma zona de bem-estar realçando a promoção e saúde no trabalho. Esta pesquisa visou contribuir para a realização de outras pesquisas preventivas com foco em carreiras policiais, pois, esse campo de estudo ainda é limitado e pouco explorado na Administração.

Palavras-chave: Abordagem Preventiva de QVT. QVT de Policiais Civis do Distrito Federal. Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA\_QVT).

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Resumo de dados da Policlínica .....	13
Figura 2 – Ações da Policlínica contra o COVID-19. ....	14
Figura 3 – Organograma da instituição. ....	16
Figura 4 – Cartografia Psicométrica do IA_QVT.....	20

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Perfil Sociodemográfico .....	17
Tabela 2 - Resultado descritivo Global.....	21
Tabela 3 - Resumo Geral dos Resultados.....	41
Tabela 4 - Resultados descritivos .....	55



## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - IA_QVT.....	24
Gráfico 2 - Avaliação Condições de Trabalho .....	25
Gráfico 3 - Frequência Relativa Condições de Trabalho .....	26
Gráfico 4 - Avaliação Organização do Trabalho .....	28
Gráfico 5 - Frequência Relativa Organização do Trabalho .....	29
Gráfico 6 - Avaliação Relações Socioprofissionais de Trabalho .....	31
Gráfico 7 - Frequência Relativa Relações Socioprofissionais.....	32
Gráfico 8 - Avaliação Reconhecimento e Crescimento Profissional .....	34
Gráfico 9 - Frequência Relativa Reconhecimento e Crescimento Profissional .....	35
Gráfico 10 - Avaliação Elo Trabalho-Vida Social .....	37
Gráfico 11 - Frequência Relativa Elo Trabalho-Vida Social .....	38

## SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	1
1.1	Formulação do problema .....	3
1.2	Objetivo Geral .....	3
1.3	Objetivos Específicos.....	4
1.4	Justificativas .....	4
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	6
2.1	Qualidade de Vida no Trabalho: Conceito.....	6
2.2	Qualidade de Vida no Trabalho: Abordagem Preventiva x Assistencialista ..	7
2.3	Bem-Estar no Trabalho .....	8
2.4	Polícia Civil do Distrito Federal suas atribuições e vertentes positivas e negativas da profissão.....	10
2.5	A Qualidade de Vida no Trabalho instituída na PCDF.....	12
3	MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA.....	14
3.1	Tipo e descrição geral da pesquisa.....	14
3.2	Caracterização da organização.....	15
3.3	Participantes da Pesquisa.....	16
3.4	Instrumento de pesquisa.....	18
3.5	Procedimentos de coleta e de análise de dados .....	20
4	RESULTADO E DISCUSSÃO.....	21
4.1	Qualidade de Vida no Trabalho: Resultados Globais .....	21
4.2	Condições de Trabalho .....	25
4.3	Organização do Trabalho.....	28
4.4	Relações Socioprofissionais de Trabalho .....	31
4.5	Reconhecimento e Crescimento Profissional .....	34
4.6	Elo Trabalho-Vida Social.....	37
5	CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÃO .....	40
	REFERÊNCIA.....	43
	Apêndice A – Organograma da Instituição PCDF .....	48
	Apêndice B – Questionário.....	49
	Apêndice C – Dados descritivos.....	55

## 1 INTRODUÇÃO

De acordo com Chiavenato (2014), em um breve contexto organizacional a gestão de pessoas será representada pelas organizações e pelas pessoas, pois, a dissolução dessas variáveis inibiria a existência da gestão de pessoas. Esta área muito sensível e com forte influência da cultura organizacional dependerá de vários aspectos, como: características dos colaboradores, arquitetura organizacional, tecnologia empregada, estilo de gestão e o ramo de negócio escolhido pela empresa. Os termos recursos humanos ou gestão de pessoas podem assumir diferentes significados como se referindo as funções, conjunto de práticas de RH ou a profissão, porém, a principal função dessas variáveis será preparar a organização para uma gestão do talento humano a partir das transformações dos trabalhadores para obter o máximo rendimento possível. Desse modo, o estudo dinâmico, o planejamento estratégico de gestão de pessoas e o seu importante papel na moderna abordagem empresarial é imprescindível.

Segundo Ferreira (2009), o mundo vem passando por diversas mudanças céleres, ocasionando um grande impacto na humanidade, e muitos fatores vêm contribuindo para essa mudança, como: política, economia, tecnologias, culturas, ecologia e vários outros fatores. Diante disto, a área de Recursos Humanos é a que mais sofre com todas essas modificações, precisando sempre estar adequada à nova realidade da sociedade e da organização. A Gestão de Pessoas como ramo da Administração passa por diversos processos que visam o desenvolvimento de melhorias no clima organizacional, alinhamento da cultura interna e têm ligação direta com o crescimento dos colaboradores.

Desse modo, cada vez mais é vista a necessidade de se abordar, nas organizações, políticas que ajudam a manter o colaborador motivado e satisfeito em seu ambiente de trabalho, desenvolvendo o bem-estar não somente relacionado à remuneração, mas em uma vertente mais ampla que compreende o bem-estar externo do funcionário, como: estabilidade de horário, segurança do emprego, saúde, tempo de lazer, plano de carreira e outras variáveis. Nesse contexto, tem-se o campo de estudos da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) nas organizações.

A temática Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem crescendo cada vez mais de interesse entre os trabalhadores e empresas de diversas áreas (SCHMIDT, 2008). Os estudos sobre essa temática vêm sendo realizados desde o século XX, mas ainda não é possível trazer uma definição única para este fenômeno, pois, muitas vezes, o termo Qualidade de Vida no Trabalho encontra dimensões subjetivas ligadas a cada indivíduo e é implementada conforme as peculiaridades das organizações.

Constata-se que, em órgãos públicos, a mudança organizacional para acompanhar a evolução do mundo do trabalho se torna ainda mais difícil, pois, qualquer princípio de alteração nessas instituições enseja alterações normativas e geram efeitos no aparelho estatal. Neste caso, as instituições permanecem com princípios obsoletos e engessadas em uma ideia conservadora fazendo com que os índices de acidentes e licenças aumentem (FERREIRA, 2009).

Com base nessa perspectiva de QVT em órgãos públicos é que temas como o bem-estar dos servidores, a satisfação do usuário, a eficiência e a eficácia na prestação dos serviços, surgem como práticas viáveis de gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (FERREIRA, 2009). Especificamente no tocante ao contexto da presente pesquisa, a função de Policial no Brasil é desenvolvida com pressão e muita responsabilidade sobre o servidor dessa área e, em muitos casos, têm-se o desencadeamento de doenças psicológicas como: depressão, ansiedade, bipolaridade e a Síndrome de *Burnout*. Essa última, é desenvolvida pelo excesso de trabalho que faz com que a pessoa alcance uma exaustão física e mental.

O modelo de segurança pública no Brasil está obsoleto e, após a promulgação da Constituição de 1988, não ocorreram grandes reformas (PINHEIRO, 1998). Segundo o Fórum Brasileiro de Segurança Pública, no ano de 2020, as mortes violentas letais intencionais contra policiais civis e militares cresceram em 12,8% em relação ao ano de 2019; em 2020 foram 716 policiais mortos em situações de confronto em serviço e na folga, suicídio e pela COVID-19. Um em cada quatro policiais civis e militares foram afastados do serviço em decorrência do coronavírus, 130 946 em números absolutos, com 472 mortes e 6 416 vítimas de intervenções policiais. Com base neste cenário, a violência que os policiais estão expostos diariamente tem gerado efeitos psicológicos graves, além da pressão de realizar um policiamento eficiente, gerando desgaste, estresse e graves sequelas na saúde e qualidade de vida. Neste contexto, a implantação de um bom Programa de Qualidade

de Vida no Trabalho é essencial para tentar minimizar os efeitos negativos da profissão.

É neste contexto brevemente problematizado que a presente pesquisa se insere, pois, teve o objetivo de analisar a percepção de uma amostra de policiais civis do Distrito Federal sobre sua Qualidade de Vida no Trabalho. Para isto, o texto que segue está estruturado da seguinte forma: na introdução as seções de formulação do problema, objetivo geral e específicos do estudo e a justificativa para aplicabilidade da pesquisa; no referencial teórico tem-se a abordagem do conceito de QVT, descrição da abordagem preventiva e assistencialista de QVT, conceitos de bem-estar no trabalho, a Qualidade de Vida no Trabalho instituída na PCDF, atribuições e vertentes positivas e negativas da profissão; o tópico de métodos e técnicas de pesquisa está estruturado com a descrição geral da pesquisa, caracterização da organização analisada, participantes do projeto, instrumento de pesquisa e os procedimentos utilizados na coleta e análise de dados; nos resultados e discussão têm-se a descrição detalhada dos fatores: condições de trabalho, organização do trabalho, relações socioprofissionais de trabalho, reconhecimento e crescimento profissional e elo trabalho-vida social; ao final, a título de conclusão e recomendação algumas ponderações realizadas para projetos futuros e destaque de fatores determinantes observados neste estudo.

## **1.1 Formulação do problema**

Diante do contexto apresentando, a pergunta utilizada como base para realização da pesquisa foi: qual é a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho de uma amostra de policiais civis no Distrito Federal?

## **1.2 Objetivo Geral**

Analisar a percepção de uma amostra de policiais civis do Distrito Federal sobre sua Qualidade de Vida no Trabalho.

### 1.3 Objetivos Específicos

- Descrever a percepção da amostra sobre suas condições de trabalho;
- Identificar a percepção da amostra acerca da sua organização do trabalho;
- Descrever a percepção da amostra no que diz respeito às suas relações socioprofissionais
- Descrever a percepção dos participantes sobre as práticas organizacionais de reconhecimento e crescimento no trabalho
- Identificar a percepção da amostra acerca do Elo Trabalho-Vida social;
- Com base nos resultados, discutir os pontos positivos e negativos das percepções de QVT dos participantes.

### 1.4 Justificativas

O interesse pelo tema escolhido surgiu para a autora a partir da identificação com a profissão de policial civil e pelo foco em aprofundar na abordagem de qualidade de vida no trabalho e os fatores determinantes para o desenvolvimento de um ambiente organizacional saudável para seus colaboradores. Consolidou-se com a vontade em conhecer mais sobre a temática e a profissão, simultaneamente com o desejo em agregar mais informações para área foco do estudo.

Em uma visão social, a pesquisa abordou uma instituição que desenvolve função essencial para a sociedade. Sendo assim, a aplicabilidade poderá viabilizar uma melhora no atendimento à população e impactar diretamente na eficiência dos serviços, aumentando a satisfação dos usuários e melhorando a visibilidade da organização perante a sociedade, que ainda tem um pensamento, em geral, negativo relacionado a função policial (MINAYO; SOUZA, 2003; AMADOR, 1999).

Em uma perspectiva organizacional, essa pesquisa contribuiu para que a organização campo de estudo conheça, com rigor científico, a percepção de uma amostra de trabalhadores sobre a Qualidade de Vida no Trabalho. Isso permitirá definir ações específicas para mitigar as questões avaliadas como críticas e fortalecer as questões avaliadas como positivas no tocante à QVT dos participantes. Ainda,

outras organizações que se assemelham a esta podem encontrar parâmetros iniciais para empreender ações de QVT parecidas ou iguais à proposta nesta pesquisa.

Essa pesquisa é importante também do ponto de vista acadêmico, pois, poderá contribuir para o teste e a descrição de resultados da abordagem utilizada em campos como o da segurança pública. Segundo Ferreira (2006), no ramo do serviço público, existem poucos estudos que abordam a temática tratada nessa pesquisa tendo como campo de pesquisa uma organização da área de segurança pública.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

Nesta parte do estudo foi abordado: conceito de Qualidade de Vida no Trabalho com base na literatura de alguns autores reconhecidos na área; QVT de acordo com a abordagem preventiva x assistencialista; bem-estar no trabalho; abordagem sobre a Polícia Civil do Distrito Federal suas atribuições e as vertentes positivas e negativas da profissão e por fim descrever como atualmente a Qualidade de Vida no Trabalho é executada dentro dessa instituição.

### **2.1 Qualidade de Vida no Trabalho: Conceito**

De acordo com Sato (1999), Qualidade de Vida no Trabalho aborda aspectos de motivação, satisfação, uso de novas tecnologias, estruturação do trabalho e a saúde física e mental do trabalhador. O conceito, na definição de Schrader et al. (2012), é o mesmo da Organização Mundial de Saúde (OMS), e diz que a Qualidade de Vida está baseada em uma visão individual e coletiva, considerando a sua cultura, seus valores, seus objetivos, suas preocupações. Sobre o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho, esse autor dirá que essa temática está ligada com a motivação, satisfação, saúde e segurança, discutindo sobre as maneiras de organizar o serviço, considerando as novas tecnologias.

Sabe-se que a terminologia Qualidade de Vida no Trabalho vem sendo trabalhada nas organizações desde a década de 1960 e, atualmente, está sendo objeto de muita preocupação entre diversas áreas do mundo do trabalho. Seguindo o pensamento de Schmidt (2008), QVT muitas vezes será avaliada como a satisfação e o bem-estar do trabalhador na execução de suas tarefas. Abordando a conceituação realizada por Schmidt (2008), o real significado do termo QVT continua em um longo debate sem chegar a um consenso entre os autores. Trabalhada de maneira dinâmica nos últimos anos, a QVT pode ser entendida como fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológico, estando associada a elementos intrínsecos e econômicos — salários, abonos, incentivos — ligados ao bem-estar dos trabalhadores.

Aos olhos de Monteiro, Janine Kieling et al. (2007), QVT tem relação com as preocupações e as maneiras de evitar o estresse, a busca pela satisfação no trabalho



e a importância em garantir a saúde mental no ambiente laboral. É perceptível que todos os autores citados contribuem de alguma maneira para o conceito de QVT, mas é possível observar que nenhum deles traz o contexto de trabalho como variável de ajuste, restando adaptar o trabalhador às necessidades da organização. De acordo com Ferreira (2009), a QVT contra-hegemônica tem como principal fundamento agir diretamente no problema que cria o mal-estar no trabalho, tendo o contexto como variável de ajuste. Essa abordagem tem como processo fundamental compreender as necessidades dos funcionários e com base nessa percepção desenvolver uma política de QVT. Desse modo, ter conhecimento sobre o ambiente de trabalho e conseguir gerenciá-lo em benefício do bem-estar do colaborador é o enfoque dessa conceituação de QVT, conforme apresentado posteriormente na pesquisa.

## **2.2 Qualidade de Vida no Trabalho: Abordagem Preventiva x Assistencialista**

A Qualidade de Vida no Trabalho é um processo no qual a organização compatibiliza a saúde e o bem-estar dos trabalhadores com a produtividade e o desempenho, desenvolvendo políticas e programas para isso. Seguindo essa abordagem, tem-se uma perspectiva contra-hegemônica de QVT, de natureza preventiva, que é a base para a presente pesquisa. Segundo Ferreira (2009), essa perspectiva tem como foco a investigação de indicadores que estão nas raízes do mal-estar no contexto de produção. Para conseguir desenvolver a abordagem de QVT de maneira preventiva, é necessário a atuação em três dimensões interdependentes: nas condições, na organização e nas relações sociais de trabalho (MENDES; FERREIRA, 2004).

Ainda sobre a perspectiva preventiva, é importante compreender que a Qualidade de Vida no Trabalho é uma atividade que deve ser executada por todos, buscando a harmonia entre bem-estar, eficiência e eficácia no âmbito profissional (FERREIRA, 2009). Para conseguir operacionalizar essa abordagem, é necessário aplicar cinco requisitos, sendo eles: mudança na mentalidade, ou seja, novas maneiras de praticar a QVT; indissociabilidade da produtividade com o bem-estar; a QVT baseada em um modelo antropocêntrico com foco no desenvolvimento pessoal e coletivo do indivíduo; implementação de política de comunicação e ideias voltadas para o bem-estar; e a implantação de um PQVT que tenha sinergia organizacional. É

importante ressaltar que a operacionalização dos requisitos citados acima não será capaz de resolver todos os problemas existentes na organização, mas irá auxiliar na construção de um PQVT sólido.

Sob a ótica da restauração corpo-mente, tem-se o fundamento da QVT assistencialista de viés hegemônico. Através dessa ótica muitas empresas públicas e privadas desenvolvem “cardápios” de atividades laborais para que os indivíduos se ajustem aos formatos da organização (FERREIRA, 2011). O foco principal dessa abordagem é criar um funcionário com alta resiliência para conseguir enfrentar os problemas, o estresse e a fadiga vivenciada no trabalho. Ou seja, na prática, a organização, ao invés de abordar as questões de mal-estar quase sempre presentes no contexto (ex.: cadeira inadequada), atua para aumentar a resistência do trabalhador, para que este consiga resistir mais a estes problemas.

Essa abordagem hegemônica diz que a QVT é uma responsabilidade individual de cada colaborador, ou seja, cada trabalhador deve alcançar sozinho a Qualidade de Vida no Trabalho e ter ênfase exclusiva na produtividade, pois, as metas precisam ser alcançadas a qualquer custo. Ainda nesse sentido, essa abordagem assistencialista irá registrar dois eixos: O primeiro eixo tem como foco a produtividade da organização, conforme demonstrado acima, e o segundo eixo está no indivíduo realizando o suporte para organizar as consequências negativas vivenciadas no trabalho (FERREIRA, 2011).

Desse modo, é possível observar que QVT sob a ótica assistencialista visa agir com caráter compensatório, servindo apenas como um “curativo” para os problemas existentes no trabalho. Neste caso, o problema central que causa o mal-estar não é atingido e nem tratado, e por fim, dentro desse modelo de abordagem os funcionários não são chamados para opinar sobre questões que envolvem suas vidas laborais (FERREIRA, 2011).

### **2.3 Bem-Estar no Trabalho**

Segundo Paschoal e Tamayo (2008), o bem-estar laboral pode ser compreendido como a prevalência de emoções positivas e a maneira como o indivíduo percebe que é possível desenvolver seus potenciais e avançar em suas metas de vida. Logo, o bem-estar no trabalho pode ser observado através de fatores afetivos

(emoções e humores) bem como cognitivos (percepção de realização). Em uma percepção operacionalizada do bem-estar no trabalho, existe a demonstração de três fatores: afeto positivo, afeto negativo e a realização pessoal no trabalho, sendo os dois primeiros fatores hedônicos e o último está relacionado à realização e expressão pessoal.

Sob a percepção de Warr (2007), o bem-estar no trabalho pode ser complementado pelos sentimentos de prazer que está relacionado a felicidade hedônica e as experiências de autoavaliação. Os sentimentos de entusiasmo, conforto e prazer fazem representações do afeto positivo demonstrando alto bem-estar; já os sentimentos de ansiedade, depressão e o desprazer fazem referência ao afeto negativo indicando baixo nível de bem-estar.

Van Horn e cols. (2004) estruturaram bem-estar no trabalho utilizando o modelo de Warr (1987; 1994) e sua abordagem sobre o bem-estar psicológico e a teoria de Riff (1989) sobre o bem-estar geral. Através desses estudos foi possível a construção de cinco dimensões: dimensão afetiva (exaustão emocional, satisfação no trabalho e comprometimento organizacional), bem-estar profissional (autonomia, aspiração e competência), bem-estar social (despersonalização e qualidade das relações sociais), cansaço cognitivo (falta de capacidade em processar novas informações) e a dimensão psicossomática (dores de cabeça, dor no estômago etc.). Desse modo, esses autores indicam que o bem-estar no trabalho está ligado com o estado emocional do funcionário (PASCHOAL; TAMAYO, 2008). Essa abordagem de bem-estar laboral traz algumas críticas devido a ampla definição utilizada.

Por isso, muitas literaturas organizacionais trazem a sugestão que o bem-estar no trabalho seja determinado por situações que tenham relações com o próprio trabalho (WARR, 2007). De acordo com Ferreira (2011), têm-se algumas fontes de bem-estar no trabalho que são observadas pela percepção dos trabalhadores, sendo:

- Relações Socioprofissionais de Trabalho Harmoniosas: presença de amizade no ambiente de trabalho; sentimento de paz entre colegas e chefia;
- Sentimento de Ser Socialmente Útil: promover a justiça; contribuir para a igualdade social, conseguir atender às expectativas da sociedade;
- Gostar do Trabalho e Fazer com Zelo: desenvolver atividades que gosta; ter prazer ao fazer alguma atividade; liberdade para ser criativo; realizar o trabalho com qualidade;

- Condições Adequadas de Trabalho: ter uma infraestrutura; ambiente confortável; instalações modernas; ambiente laboral ergonômico; apoio organizacional;

Assim como a definição de QVT é complexa e não tem um consenso entre as literaturas isso também ocorre com a conceituação de bem-estar no trabalho que ainda não tem uma anuência de todos os autores e torna mais complicado o direcionamento dos estudos nessa área (PASCHOAL; TAMAYO, 2008).

## **2.4 Polícia Civil do Distrito Federal suas atribuições e vertentes positivas e negativas da profissão**

A Polícia Civil do DF é uma instituição permanente subordinada ao Governador do Distrito Federal, mantida pelos cofres da União e tem como competência<sup>1</sup>:

- Realização de investigações criminais;
- Praticar, com exclusividade, todos os atos necessários à apuração das infrações penais e elaboração do inquérito policial, do termo circunstanciado e do procedimento de apuração de ato infracional;
- Promover o recrutamento, seleção, formação, aperfeiçoamento e desenvolvimento profissional e cultural do policial civil;
- Cumprir mandados de prisão e de busca e apreensão, bem como outras ordens expedidas pela autoridade judiciária competente, no âmbito de suas atribuições;
- Organizar e executar o cadastramento da identificação civil e criminal;
- Preservar locais, apreender instrumentos e objetos que possam ter vinculação à elucidação de infração penal, conservando os vestígios e sua cadeia de custódia, para a realização de perícias e exames complementares;
- Manter o serviço de estatística e análise criminal, de maneira a fornecer informações precisas e atualizadas sobre índices de criminalidade, de violência e de infrações de trânsito;

---

<sup>1</sup> Polícia Civil do Distrito Federal, 2021. Página inicial. Disponível em: <<https://www.pcdf.df.gov.br/>>. Acesso em: 07 de out.2021

- Organizar e realizar ações de inteligência, destinadas ao exercício das funções de polícia judiciária e à apuração de infrações penais;
- Fomentar o desenvolvimento de pesquisas e estudos visando ao aperfeiçoamento dos procedimentos policiais e da investigação criminal;
- Colaborar com a Justiça Criminal, fornecendo as informações necessárias à instrução e julgamento dos processos e realizar as diligências, fundamentadamente, requisitadas pelo juiz de direito e membros do Ministério Público nos autos do inquérito policial.

A profissão de Policial reivindica do servidor identificação total com a execução das atividades, pois, além das diversas atribuições citadas acima existem outros fatores que são enfrentados diariamente por esses profissionais. Segundo Minayo e Souza (2000) e Amador (1999), a opinião pública, em geral, negativa, traz um dos principais ônus do trabalho policial. Através de estudos desses autores, é possível verificar que esses profissionais apresentam um elevado grau de sofrimento no trabalho como consequência da falta de reconhecimento social. Uma conceituação negativa vem sendo reproduzida culturalmente sobre essa classe de trabalhadores. Em muitos casos, essa imagem negativa legitima a violência que muitas vezes os tornam vítimas de conflitos sociais.

Segundo dados do Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP), em 2020, um total de cinquenta e um (números absolutos) polícias civis e militares foram mortos em confronto no serviço e, nesse mesmo ano, cento e trinta e um (números absolutos) policiais morreram na folga, quatrocentos e setenta e dois (números absolutos) foram vítimas da COVID-19 e cinquenta (números absolutos) policiais civis e militares morreram por suicídio, sendo visível que a maior preocupação desses trabalhadores é em seu período de folga, levando em consideração os atos intencionais, em que os números de ocorrências de lesões e traumas aumentam no Brasil.

Como é possível observar pela característica da profissão envolvendo sentimentos de medo, ameaça, desrespeito, cobrança e inúmeras cenas de violências vivenciadas, os servidores desenvolvem riscos à saúde mental e física, sendo importante o debate da Qualidade de Vida no Trabalho nessa instituição.

Desse modo, conclui-se que o lado negativo da profissão é alarmante e o lado positivo de ajudar a sociedade no combate à criminalidade e trazer a sensação de segurança se torna distante diante de tantos obstáculos impostos.

## 2.5 A Qualidade de Vida no Trabalho instituída na PCDF

Com objetivo de auxiliar os profissionais da Polícia Civil do Distrito Federal, a instituição, com o seu departamento de Gestão de Pessoas, desenvolve algumas ações e projetos para minimizar a sobrecarga e sequelas da profissão. O Departamento de Gestão de Pessoas, conforme o disposto no Decreto n.º 30 490/2009, desenvolve algumas atribuições, dentre elas questões de direitos, deveres e saúde dos policiais, e subordinada a esse departamento existe a Policlínica.

No Decreto n.º 30 490/2009, em seu art. 31, tem a descrição das atribuições da Policlínica, como homologar licenças médicas, avaliar o estado de saúde do servidor, concessão de aposentadoria, exames, assistência médica e atendimentos na área de odontologia, psicologia, serviço social, fisioterapia, enfermagem entre outras atividades. Para o tema dessa pesquisa tem-se disposto no inciso III: “Coordenar, participar ou implementar, isolada ou associadamente as outras unidades, ou instituições de saúde, mediante convênios, programas de prevenção de agravos à saúde, tratamento de doenças e melhoria da qualidade de vida” como um dos projetos principais para implementação da Qualidade de Vida no Trabalho na instituição.

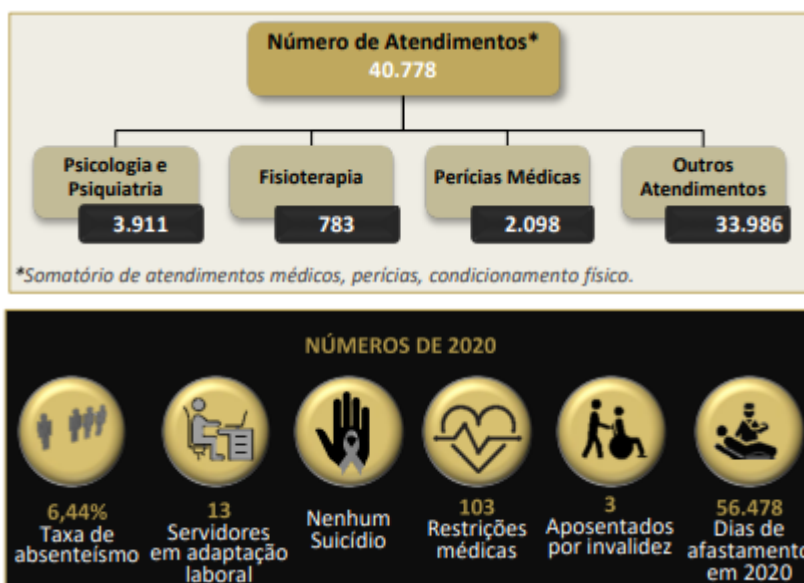
Os serviços executados na Policlínica têm como idealizadores servidores da própria PCDF e servidores da Secretaria de Saúde, os atendimentos voltados para a saúde mental do servidor atua em diversas vertentes como: dependência química, transtornos mentais, incisão ao suicídio ou homicídio, auxílio a situações de crises e outros atendimentos.

Para reforçar as atividades executadas e melhorar o projeto de prevenção a PCDF criou em seu âmbito, programas de Saúde no Trabalho – PROSAT, que tem como objetivo o suporte organizacional e social para os servidores. Segundo o relatório gerencial de 2020 a PCDF desenvolve internamente alguns projetos, sendo:

- **Programa de Bem-Estar do servidor – PROBEM:** busca avaliar a saúde do servidor para identificar riscos ocupacionais no ambiente de trabalho e realizara promoção de medidas de prevenção à saúde;
- **Projeto Bellona:** desenvolvimento de habilidades emocionais para mulheres servidoras;

- **Projeto Marte:** desenvolvimento de habilidades emocionais para homens servidores;
- **Despertar para a excelência:** realização de um treinamento para as habilidades emocionais e comportamentais para as equipes;
- **Qualivida:** criação de cursos nas áreas de educação financeira, linguagem de libras e encontros que tratam sobre temas na área de saúde mental e motivacional;
- **Projeto Fé-Capelania:** promove o desenvolvimento da espiritualidade;
- **Projeto PoliRock:** é uma ferramenta que utiliza a música para promover a saúde desenvolvendo de maneira preventiva e terapêutica.
- **Projeto Pró-Conexão:** realiza a gestão do estresse utilizando a moderna tecnologia de autocontrole. Utilizando o *biofeedback* promovendo a modulação cardiorrespiratória e cerebral dos servidores.
- **Projeto Despertar para o desenvolvimento Humano:** utilização de técnicas e ferramentas de *Coachig* Executivo, da Psicologia e Psicologia Cognitiva Comportamental, esse projeto procura desenvolver uma nova realidade com foco em resultados positivos e alternativas para o ser humano.

Figura 1 – Resumo de dados da Policlínica



Fonte: Site PCDF. Relatório de Gestão 2020. <sup>2</sup>

<sup>2</sup> Disponível

em: <[https://www.pcdf.df.gov.br/images/conteudo/institucional/TCU/RELATORIO\\_DE\\_GESTAO\\_PCD\\_F\\_2020\\_VF.pdf](https://www.pcdf.df.gov.br/images/conteudo/institucional/TCU/RELATORIO_DE_GESTAO_PCD_F_2020_VF.pdf)>. Acesso em: 02 set. 2021.

Durante a pandemia de Covid-19 a policlínica da PCDF atuou no combate a disseminação do vírus realizando diversos atendimentos de policiais ativos, aposentador, dependentes, cargos comissionados e servidores do administrativo. Desenvolvendo algumas ações para auxiliar no enfrentamento do coronavírus, conforme ilustrado na figura 2.

**Figura 2 – Ações da Policlínica contra o COVID-19.**



Fonte: Site PCDF. Relatório de Gestão 2020.<sup>3</sup>

### 3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Empenhou-se, com esta seção, demonstrar a metodologia escolhida para a realização do estudo. Inicialmente, será apresentada a abordagem, o tipo e descrição geral da pesquisa, demonstrando as técnicas que foram utilizadas na coleta de dados; logo após, a organização que foi estudada, descrição da população e a amostra do estudo, explicação sobre o instrumento de pesquisa; os procedimentos que foram utilizados para realizar a coleta e análise dos dados e por fim trazer os resultados e discussões sobre a pesquisa.

#### 3.1 Tipo e descrição geral da pesquisa

Trata-se de uma pesquisa empírica e descritiva. De acordo com Gil (2008), pesquisas descritivas tem como principal objetivo descrever características de alguma população ou fenômeno. As pesquisas descritivas em conjunto com as exploratórias têm como preocupação a atuação prática. Trazendo o conceito de

<sup>3</sup> Disponível

em: <[https://www.pcdf.df.gov.br/images/conteudo/institucional/TCU/RELATORIO\\_DE\\_GESTAO\\_PCD\\_F\\_2020\\_VF.pdf](https://www.pcdf.df.gov.br/images/conteudo/institucional/TCU/RELATORIO_DE_GESTAO_PCD_F_2020_VF.pdf)>. Acesso em: 02 set. 2021.



pesquisas exploratórias abordadas por Gil (2008), tem-se a aplicabilidade dessa pesquisa em um tema relativamente pouco explorado, com a dificuldade em desenvolver hipóteses devido ao campo acadêmico ainda em desenvolvimento.

Foi realizado um levantamento (Survey), com recorte transversal, pois, pesquisas deste tipo têm como característica a interrogação sobre o assunto diretamente a pessoa objeto da pesquisa garantindo a confiabilidade das respostas (GIL, 2008). Esse levantamento foi realizado com uma amostra não representativa do grupo estudado, acessada por conveniência e acessibilidade, sendo realizada a busca de dados em fonte primária. O tratamento dos dados ocorreu por meio de análise quantitativa descritiva e o instrumento utilizado na coleta de dados foi o Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA\_QVT) (FERREIRA, 2009).

### **3.2 Caracterização da organização**

A instituição escolhida como objeto de estudo dessa pesquisa foi a Polícia Civil do Distrito Federal — PCDF, criada em 1808 pelo Príncipe Regente Dom João VI. No decorrer de toda a história do Brasil essa instituição já passou por várias alterações em sua organização interna e atualmente é regida pela Lei n.º 4 878, de 3 de dezembro de 1965 que trata sobre o regime jurídico peculiar dos funcionários policiais civis da União e do Distrito Federal — Estatuto do Policial Civil. As polícias civis são dirigidas por Delegados de Polícia de Carreira, e a carreira de Polícia Civil pode ser dividida em sete funções: Delegado de Polícia, Agente de Polícia, Agente Policial de Custódia, Escrivão de Polícia, Papiloscopistas, Perito Médico-legal e Perito Criminal.

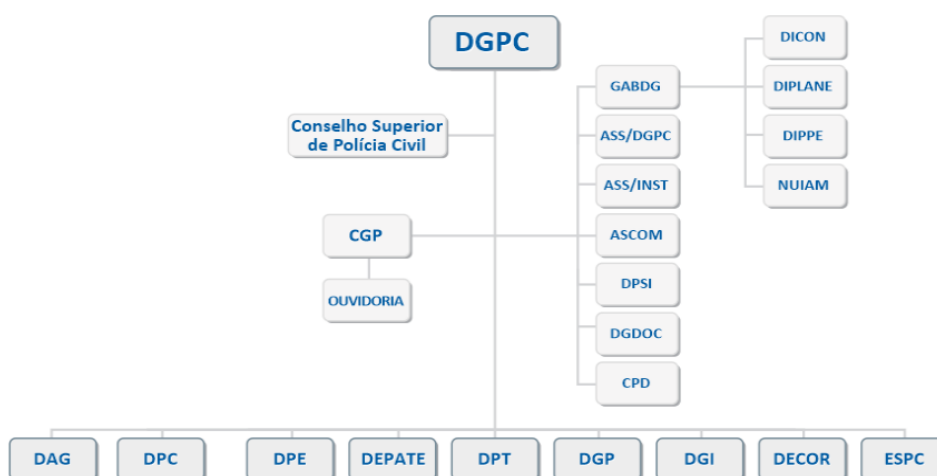
Com base no Portal da transparência do Distrito Federal atualmente a instituição tem cerca de 4 107 servidores efetivos em atividade, sendo: 437 Delegados de Polícia de Carreira, 2 335 Agente de Polícia, 394 Agente Policial de Custódia, 353 Escrivão de Polícia, 270 Papiloscopistas, 82 Perito Médico-legal e 236 Perito Criminal e 4 862 cargos vagos.

A PCDF é um órgão do poder executivo, subordinada ao Governador do Distrito Federal, coordenada pela Secretaria de Segurança Pública, tendo como competência exercer as funções de polícia judiciária e a apuração de infrações penais, ressalvada a competência da união e as infrações militares, conforme determina a Constituição

Federal de 1988 em seu artigo 144, § 4.º. A PCDF traz em sua formação a peculiaridade de ser mantida pela União mesmo subordinada ao Governador do DF.

Sua estrutura organizacional é composta atualmente por: Delegacia-Geral da Polícia Civil (DGPC); Gabinete do Delegado-Geral (GABDG); Corregedoria-Geral de Polícia Civil (CGP); Escola Superior de Polícia Civil (ESPC); Departamento de Administração Geral (DAG); Departamento de Atividades Especiais (DEPATE); Departamento de Inteligência e Gestão da Informação (DGI); Departamento de Gestão de Pessoas (DGP); Departamento de Polícia Circunscricional (DPC); Departamento de Polícia Especializada (DPE); Departamento de Polícia Técnica (DPT); Departamento de Combate à Corrupção e ao Crime Organizado (DECOR).

**Figura 3 – Organograma da instituição.**



Fonte: Site PCDF aba institucional – Organograma da PCDF, 2021. <sup>4</sup>

### 3.3 Participantes da Pesquisa

Os participantes dessa pesquisa foram Policiais Cíveis do Distrito Federal das carreiras de: Delegado de Polícia do Distrito Federal e Polícia Civil do Distrito Federal. Os respondentes foram escolhidos por conveniência e acessibilidade, por meio de uma amostragem não-probabilística.

Foram distribuídos 21 questionários impressos em algumas delegacias circunscricionais e enviados 21 *links* para o questionário *on-line*. O retorno do

<sup>4</sup> Disponível em: < <https://www.pcdf.df.gov.br/institucional/organograma> >. Acesso em: 02 set. 2021.

questionário impresso foi de 19 respostas, representando uma taxa de 90,47% e o *on-line* obteve um retorno de 5 respostas com uma taxa de 23,80%.

Atualmente a instituição tem cerca de 4 107 servidores efetivos em atividade<sup>5</sup>, sendo este número a população da pesquisa e a amostra de respondentes foi de 24 servidores.

A tabela 1 demonstra o perfil sociodemográfico dos participantes, com relação ao estado civil, sexo, idade, grau de escolaridade, cargo ocupado e o tempo de carreira.

**Tabela 1 - Perfil Sociodemográfico**

Variável	Alternativa	Percentual
Sexo	Masculino	71%
	Feminino	29%
Estado Civil	Casado	62,50%
	Solteiro	8,30%
	União Estável	8,30%
	Divorciado	20,80%
Faixa etária	26 a 33 anos	25%
	34 a 41 anos	29,20%
	42 a 49 anos	33,30%
	50 a 57 anos	8,30%
	58 anos ou mais	4,20%
Grau de escolaridade	Ensino Superior Completo	37,50%
	Pós-Graduação	54,20%
	Mestrado	8,30%
Cargo ocupado	Escrivão	16,70%
	Delegado	8,30%
	Agente Policial	66,70%
	Agente de Custódia	4,20%
	Perito Criminal	4,20%
Tempo de Serviço	1 a 5 anos	20,80%
	6 a 10 anos	33,30%
	11 a 15 anos	12,50%
	16 a 20 anos	8,30%
	21 a 25 anos	20,80%
	31 anos ou mais	4,20%

**Fonte: Elaborada pela autora.<sup>6</sup>**

<sup>5</sup> (Portal da Transparência do Distrito Federal, 2021. Servidores de Cargos Efetivos. Disponível em: <<http://www.transparencia.df.gov.br/#/servidores/cargo-efetivo>>). Acesso: 26 de out. de 2021.

<sup>6</sup> Tabela dos dados sociodemográficos coletados na pesquisa.

Segundo a tabela 1, dos respondentes, 62,5% têm o estado civil casado, 16,6% estão distribuídos em solteiro e união estável e 20,8% são divorciados. Da amostra analisada 71% são do sexo masculino e 29% do sexo feminino.

Dos participantes da pesquisa, 13 responderam que possuem pós-graduação, representando 54%; 9 dos respondentes têm ensino superior completo com uma taxa percentual de 38%; e apenas 2 participantes possuem mestrado, uma taxa de 2%.

Quanto à carreira, os respondentes estão distribuídos da seguinte forma: Delegado de Polícia, com 2 participantes na pesquisa (8,30%); 1 Perito-Criminal de cargo técnico-científico (4,20%); 16 respostas de Agente de Polícia (66,70%); 1 respondente do cargo de Agente Policial de Custódia (4,20%); e 4 respostas de Escrivão de Polícia (16,70%).

### **3.4 Instrumento de pesquisa**

O instrumento utilizado para coleta de dados da pesquisa foi o Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA\_QVT) (FERREIRA, 2009). Este instrumento visa diagnosticar e monitorar a QVT nas organizações, sendo um instrumento que auxilia na prevenção do mal-estar no trabalho. A Qualidade de Vida no Trabalho consiste nas representações expressas pelos trabalhadores sobre o seu contexto profissional no qual faz parte podendo ser desenvolvido em dois sentimentos, sendo: o polo positivo (sentimentos de bem-estar no trabalho) e o polo negativo (sentimentos de mal-estar no trabalho). O instrumento IA\_QVT tem como base uma natureza quantitativa, que utilizará a escala do tipo *Likert* de 0 “Discordo Totalmente” a 10 “Concordo Totalmente”, e um formato qualitativo, com quatro questões abertas que irá auxiliar na análise de como os respondentes visualizam a QVT na organização. A parte quantitativa do inventário é baseada em cinco fatores principais (FERREIRA et al. 2009), sendo:

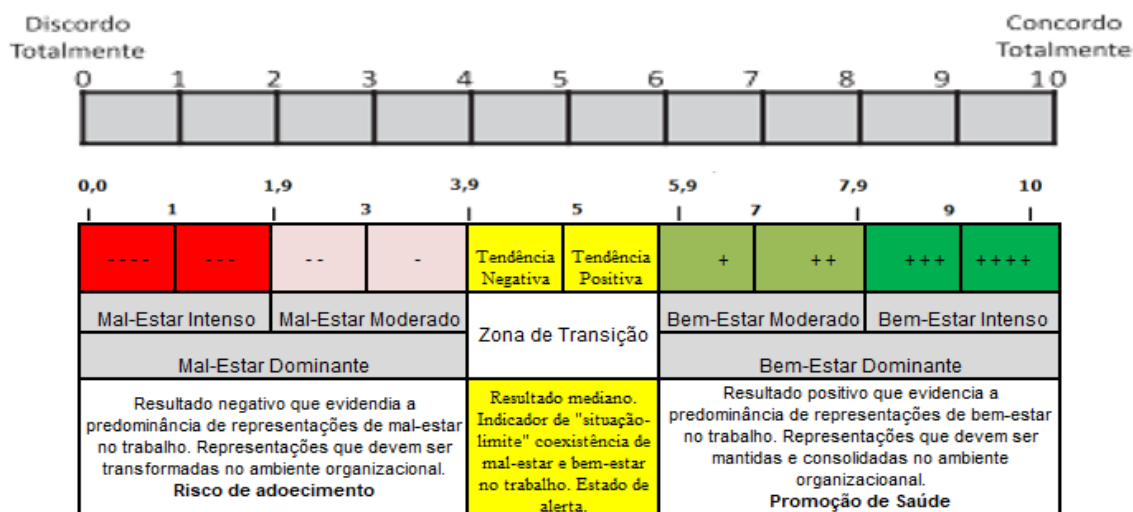
- Condições de trabalho (alfa 0,90): neste fator existem os elementos como o ambiente físico (sinalização, espaço, ar, luz, temperatura); instrumentos (ferramentas, máquinas); suporte organizacional (informações, suprimentos e tecnologias); política de remuneração (desenvolvimento de pessoal e benefícios). Este fator do inventário é constituído por doze itens.

- Organização do Trabalho (alfa 0,73): segundo fator de avaliação analisa a divisão hierárquica, técnica e social do trabalho (metas, qualidade e quantidade de produção); regras formais (missão, normas e procedimentos); duração da jornada (pausas e turnos); controles (supervisão, fiscalização e disciplina) e outros fatores que influenciam a atividade de trabalho. Fator constituído por nove itens.
- Relações Socioprofissionais de Trabalho (alfa 0,89): terceiro fator do inventário traz as interações hierárquicas, interações coletivas intra e intergrupos e as interações externas (clientes, usuários, consumidores, fornecedores). Composto por dezesseis itens.
- Reconhecimento e Crescimento Profissional (alfa 0,91): esse fator tem relação com o reconhecimento no trabalho (realização profissional, dedicação, resultado obtido) e com o crescimento profissional (incentivos, criatividade, oportunidade). Constituído por catorze itens.
- Elo Trabalho-Vida Social (alfa 0,80): O último fator desenvolve questões sobre as percepções sobre a instituição, o trabalho (zelo, sentimento de utilidade, reconhecimento social, prazer, bem-estar) e o equilíbrio com a vida social (família, casa, amigos) desenvolvendo também uma influência na atividade de trabalho. Este fator é composto por dez itens.

A versão final do IA\_QVT ficou estruturada em 61 itens quantitativos e esses fatores citados acima explicam cerca de 43,83% da variância total do constructo.

A utilização do IA\_QVT permite um diagnóstico científico rápido e eficiente possibilitando ferramentas para a construção de Política de QVT e Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) baseados nas necessidades dos participantes. Após o tratamento dos dados obtidos da parte quantitativa do questionário foi realizado o cálculo dos resultados descritivos (frequências, médias, desvio padrão) e suas inferências. Para realizar uma interpretação dos resultados foi utilizado a cartografia psicométrica (FERREIRA, 2011).

Figura 4 – Cartografia Psicométrica do IA\_QVT



Fonte: Adaptado do Livro – Qualidade de Vida no Trabalho. Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores, 2011. <sup>7</sup>

### 3.5 Procedimentos de coleta e de análise de dados

O questionário foi aplicado em formato *on-line* e impresso, por meio da plataforma Google Forms. O *link* para participação foi encaminhado pela pesquisadora via redes sociais e o questionário impresso foi entregue em Delegacias Circunscripcionais do Distrito Federal. Após a coleta dos dados em contato primário com os respondentes, foi gerado um arquivo em formato Excel com todos os dados obtidos. Na análise dos dados, foi empregada estatística descritiva utilizando o aplicativo SPSS (Pacote Estatístico para as Ciências Sociais) gerando resultados como média, frequência, desvio padrão, mínimos e máximos, frequência relativa simples entre outros.

<sup>7</sup> FERREIRA, Mário César. Qualidade de Vida no Trabalho. Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores/Mário César Ferreira - Brasília, DF : Edições Ler, Pensar, Agir, 2011.

## 4 RESULTADO E DISCUSSÃO

Nesta seção serão apresentados os resultados da pesquisa e uma breve discussão com base na literatura utilizada. Os resultados obtidos no estudo foram disponibilizados de maneira descritiva na Tabela 3, conforme disposto no apêndice C, detalhando alguns fatores estatísticos importantes como: mínimo, máximo, média e o desvio padrão das respostas dadas pela amostra de respondente. Para o desenvolvimento desta tabela foram agrupadas as respostas de cada um dos itens quantitativos presentes no questionário.

Para auxiliar na interpretação dos resultados é necessário definir alguns conceitos trabalhados na tabela 3, apêndice C. A média pode ser conceituada como um dos indicativos descritivos mais importantes na interpretação dos dados, pois, ela irá resumir todas as respostas em uma medida de tendência central, mas assim como as demais medidas pode sofrer influência de vários fatores externos. Neste caso, o indicador de tendência central deve ser analisado em conjunto com o desvio padrão. Caso apresente um desvio padrão muito alto, um intervalo acima de 2,5 (25%) da amplitude da escala (10), é indicador que os dados que formam a média estão relativamente distantes dela, indicando dispersão.

### 4.1 Qualidade de Vida no Trabalho: Resultados Globais

A Tabela 2 demonstra os resultados globais de QVT de acordo com a percepção da amostra. São demonstrados os cinco fatores e o fator global de QVT, que inclui a soma de todos os fatores anteriores.

**Tabela 2 - Resultado descritivo Global**

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Condições de Trabalho	24	3,25	9,17	5,9861	1,67492
Organização do Trabalho	24	0,22	7,22	<b>3,6852</b>	<b>1,72247</b>
Relações Socioprofissionais	24	4,5	9,63	<b>7,5391</b>	<b>1,45608</b>
Reconhecimento e Crescimento Profissional	24	0,79	8,71	4,75	2,57393
Elo Trabalho - Vida Social	24	2,9	9,3	6,6042	1,65542
QVT	24	2,85	8,15	5,7129	1,47708
N Válido	24				

Fonte: Elaborada pela autora. <sup>8</sup>

<sup>8</sup> Análise descritiva global dos dados em cada fator da pesquisa e sua QVT.

Realizando uma breve análise da tabela 2, tem-se que o fator: Organização do Trabalho (média 3,68 e desvio padrão 1,72) composto por nove itens, está localizado em uma zona de mal-estar moderado, sendo analisado como um índice crítico para os respondentes, provocando um risco de adoecimento aos colaboradores. Segundo Lacaz (2009), essa categoria no instrumento de análise de QVT é uma premissa para explicar os principais problemas de saúde dos trabalhadores.

O fator, Organização do Trabalho concerne sobre variáveis envolvendo o tempo, merecendo um destaque nessa abordagem em relação à jornada de trabalho, pois, esse indicador irá possibilitar a realização de outras atividades fora do ambiente de trabalho capaz de desenvolver a qualidade de vida social com amigos, sociedade e familiares. A variável tempo neste fator desenvolve também o aspecto de pausas no trabalho que ajuda na promoção de bem-estar e reduz o risco de erros na execução das atividades e evita o retrabalho (FERREIRA, 2011).

O enfoque da Ergonomia da Atividade tem insistido muito na importância de que o processo de concepção e desenho da organização do trabalho seja centrado na participação efetiva e ampla dos sujeitos (trabalhadores, cidadãos-usuários, consumidores) e na análise das exigências características das situações de trabalho. Tais diretrizes, de caráter metodológico, podem reduzir fortemente a ocorrência de indicadores negativos que comprometem a Qualidade de Vida no Trabalho, por exemplo, a ocorrência do retrabalho. (FERREIRA, 2009, p. 125).

Conforme evidenciado, o fator Organização do Trabalho é uma variável importante para a relação entre o indivíduo e a organização, sendo um quesito que desperta um alerta para a instituição, pois, o índice demonstrado é crítico podendo provocar o adoecimento no trabalho.

De acordo com Ferreira (2011), o fator Reconhecimento pode ser visto sob duas percepções: a primeira como um degrau importante no contexto organizacional, sendo uma variável determinante para o crescimento profissional e a segunda visão como um sentimento de satisfação plena e não apenas um reconhecimento momentâneo.

“...reconhecer a dedicação para realizar uma tarefa significa não só reconhecer o empenho físico e cognitivo envolvidos na atividade trabalho, mas também o investimento afetivo que lhe é inerente.” (FERREIRA, 2011, p. 130).

Neste fator, reconhecimento e crescimento profissional (média 4,75 e desvio padrão 2,57), os itens foram avaliados com aspecto negativo pelos respondentes explicitando uma zona de transição com tendência negativa, referindo-se a um estado



de alerta para a organização como um indicador de situação limite. Ressalta-se a relevância em reestruturar as relações entre a chefia imediata e seus subordinados, as oportunidades de crescimento profissional, o reconhecimento e os incentivos profissionais.

Os fatores avaliados mais negativamente, aqueles que puxam a média para baixo e mais comprometem as vivências de bem-estar no trabalho, são a “organização do trabalho” e o “reconhecimento e crescimento profissional”. Os resultados mostram que são nestes fatores que residem os principais problemas dos trabalhadores nas organizações. (FERREIRA, 2011, p. 249).

O fator que apresentou uma média nitidamente positiva foi: Relações Socioprofissionais de Trabalho (média 7,53 com desvio padrão 1,45), demonstrando a importância entre a harmonia com os colegas de trabalho, o fortalecimento da rede de cooperação e ajuda no ambiente laboral, a comunicação clara e objetiva, constituem uma fonte sólida de bem-estar no trabalho para os participantes do projeto.

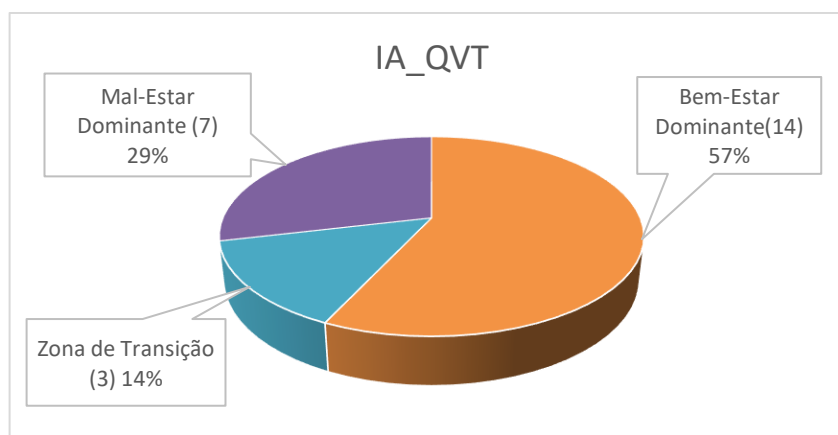
Nesse sentido, nossos estudos desenvolvidos no âmbito do Grupo de Estudos em Ergonomia Aplicada ao Setor Público (ErgoPublic) mostram a função compensadora que as relações socioprofissionais podem desempenhar nas situações de trabalho, sobretudo, quando as condições e a organização do trabalho existentes são críticas e precárias. Em tais situações, as redes de cooperação e os pactos de solidariedade são cruciais para viabilizar os objetivos das tarefas, os desempenhos esperados e evitar os impactos negativos para a saúde individual e coletiva. (FERREIRA, 2011, p.128).

Explorando a tabela 2, tem-se que os fatores “Relações Socioprofissionais”, “Elo trabalho-vida social” e “Condições de trabalho” são nitidamente fontes de bem-estar no trabalho. Consoante a Ferreira (2011), esses são fatores menos problemáticos nas organizações.

A média global de QVT foi de 5,71, mostrando que os respondentes do projeto consideram que a QVT na instituição está em uma situação limite, resultado que indica aos gestores um alerta para providenciar modificações em curto e médio prazo. (FERREIRA et al., 2009, p.1).

O gráfico 1 foi estruturado com base na frequência relativa simples dos dados coletados na pesquisa, fundamentado nos parâmetros trabalhados por Ferreira (2011), na cartografia Psicométrica do IA\_QVT.

Gráfico 1 - IA\_QVT



Fonte: Elaborado pela autora.<sup>9</sup>

Explorando o gráfico 1 tem-se que dos 24 participantes da pesquisa, 57% (14) encontram-se na escala de Bem-Estar Dominante, o que demonstra que muitas ações existentes na instituição devem ser mantidas e consolidadas no ambiente organizacional, levando à promoção de saúde. Dessa amostra obtida na pesquisa, 14% (3) estão em uma Zona de Transição trazendo um resultado mediano que detalha um estado de alerta para a instituição. Não obstante, 29% (7) estão em uma situação de Mal-Estar Dominante podendo apresentar risco de adoecimento, esse resultado é uma percepção negativa demonstrando que algumas coisas precisam ser transformadas no ambiente organizacional (FERREIRA, 2011).

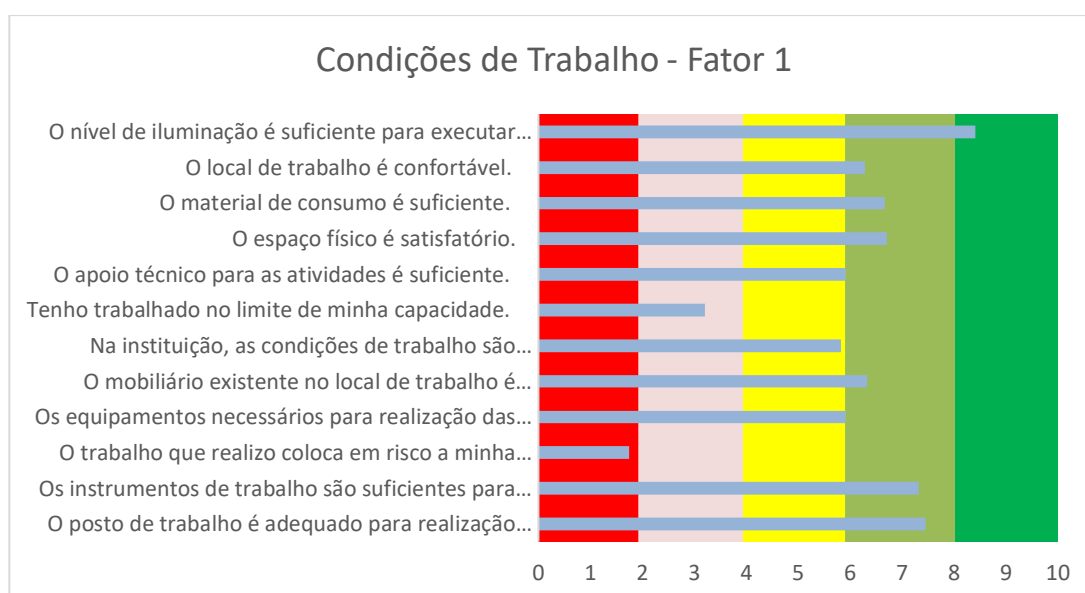
---

<sup>9</sup> Gráfico com resumo geral do IA\_QVT de acordo com a percepção dos respondentes. Feito utilizando a Frequência Relativa Simples dos dados coletados.

## 4.2 Condições de Trabalho

Segundo Ferreira (2011), os elementos que compõem esse fator de Qualidade de Vida no Trabalho podem ser divididos em cinco categorias: equipamentos arquitetônicos, ambiente físico, instrumental, matéria-prima e o suporte organizacional. Esse fator é composto por 12 itens e está relacionado com o risco e a segurança física.

**Gráfico 2 - Avaliação Condições de Trabalho**



Fonte: Elaborado pela autora. <sup>10</sup>

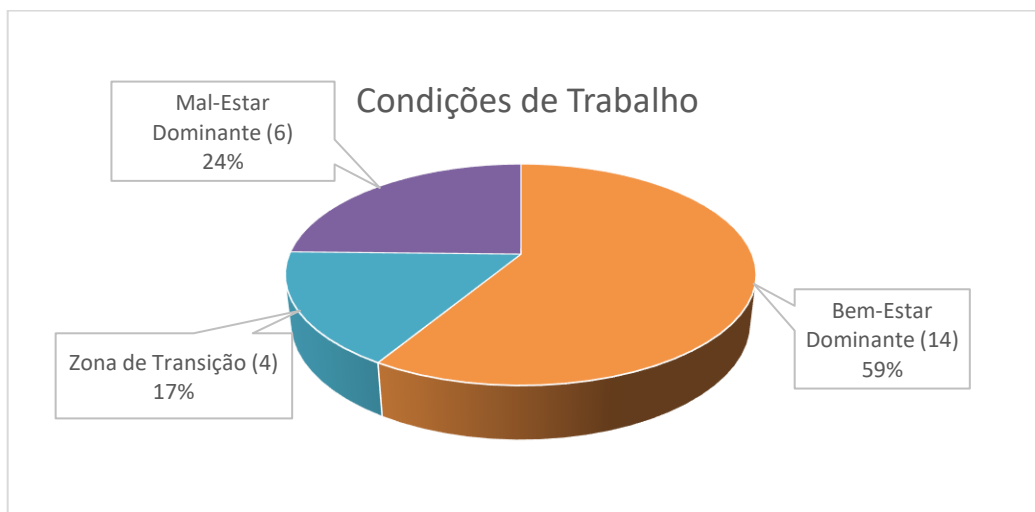
No gráfico 2 é possível verificar a média dos itens envolvendo o primeiro fator da pesquisa, condições de trabalho. As perguntas com aspectos mais positivos foram: “O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades” (média de 8,42 e desvio padrão 1,97) bem-estar intenso e o item “O posto de trabalho é adequado para realização das tarefas” (média 7,46 e desvio padrão 2,26) bem-estar moderado.

Os itens com aspectos mais críticos na avaliação foram: “O trabalho que realizo coloca em risco a minha segurança física” deixa um alerta com média de 1,75 e desvio padrão de 2,28 representando um mal-estar intenso e “Tenho trabalhado no limite de minha capacidade” (média 3,21 e desvio padrão 3,25), mal-estar moderado, um desvio padrão com uma amplitude maior que o desvio de 25% pode ser interpretado

<sup>10</sup> Gráfico composto pela média dos itens de Condições de Trabalho.

como um item que está muito disperso em relação à média, sendo uma causa de mal-estar para alguns servidores e não para todos os respondentes.

**Gráfico 3 - Frequência Relativa Condições de Trabalho**



Fonte: Elaborado pela autora. <sup>11</sup>

Realizando uma análise com base na frequência relativa simples dos dados coletados tem-se que 59% dos participantes estão em bem-estar dominante, contudo, 24% encontram-se em mal-estar dominante e 17% na zona de transição.

Estes resultados demonstram que a disponibilização de matéria-prima adequada e um ambiente físico com as estruturas necessárias são fatores indispensáveis para alcançar os objetivos da organização. Entretanto, é imprescindível adaptar as condições de trabalho a quem trabalha (FERREIRA, 2011).

A mensagem principal que esse olhar parece explicitar é que não basta fornecer suporte organizacional para o alcance dos objetivos prescritos, mas é crucial que esse seja adequado ao exercício das tarefas. A vivência de Qualidade de Vida no Trabalho depende, portanto, estreitamente de condições de trabalho que sejam apropriadas, convenientes, oportunas e ajustadas às situações de trabalho. (FERREIRA, 2011, p.120).

Essa mensagem principal pode ser notada com a análise dos índices mais críticos deste fator “O trabalho que realizo coloca em risco a minha segurança física” e “Tenho trabalhado no limite de minha capacidade”, expondo uma insatisfação dos participantes com o suporte organizacional e na adequabilidade de quantidade de pessoas com a quantidade de trabalho.

...cabe assinalar a presença também da quantidade de pessoas adequada ou compatível com a quantidade de trabalho a ser realizado. Esse aspecto se reporta a um dos principais problemas que está na origem das vivências de

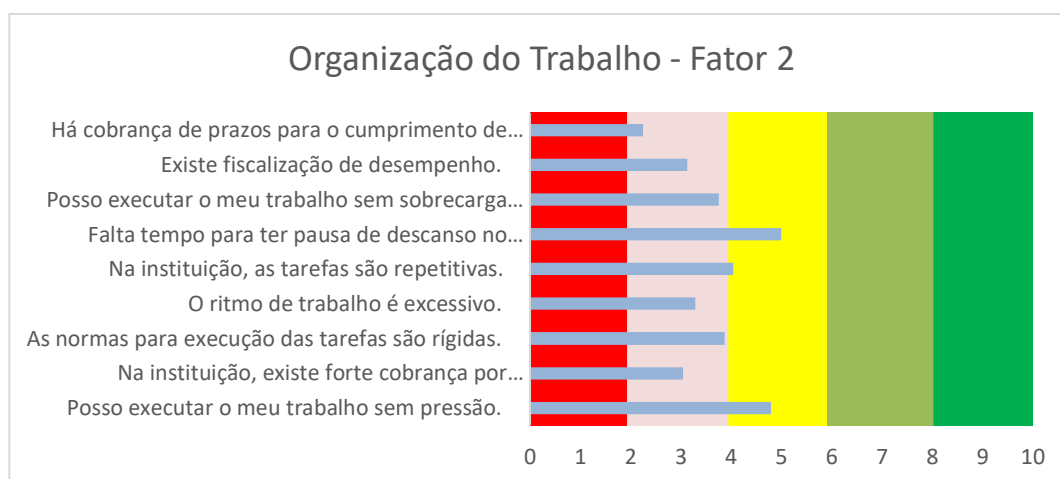
<sup>11</sup> Gráfico de frequência relativa simples dos itens relacionados ao fator 1 da pesquisa.

desgaste acentuado nos ambientes de trabalho. O sentimento de não estar dando conta da quantidade de trabalho (débordement) existente, em face da falta de pessoal, é queixa recorrente dos trabalhadores. Falta de pessoal que se agrava quando colegas se ausentam do trabalho por motivos diversos. (FERREIRA, 2011, p. 121).

### 4.3 Organização do Trabalho

No fator 2 da pesquisa os elementos que o constituem são: divisão do trabalho; missão, objetivos e metas organizacionais; trabalho prescrito; tempo de trabalho; processo de trabalho; gestão de trabalho; padrão de conduta, este fator é composto por 9 itens, conforme apresentado no gráfico 4.

**Gráfico 4 - Avaliação Organização do Trabalho**



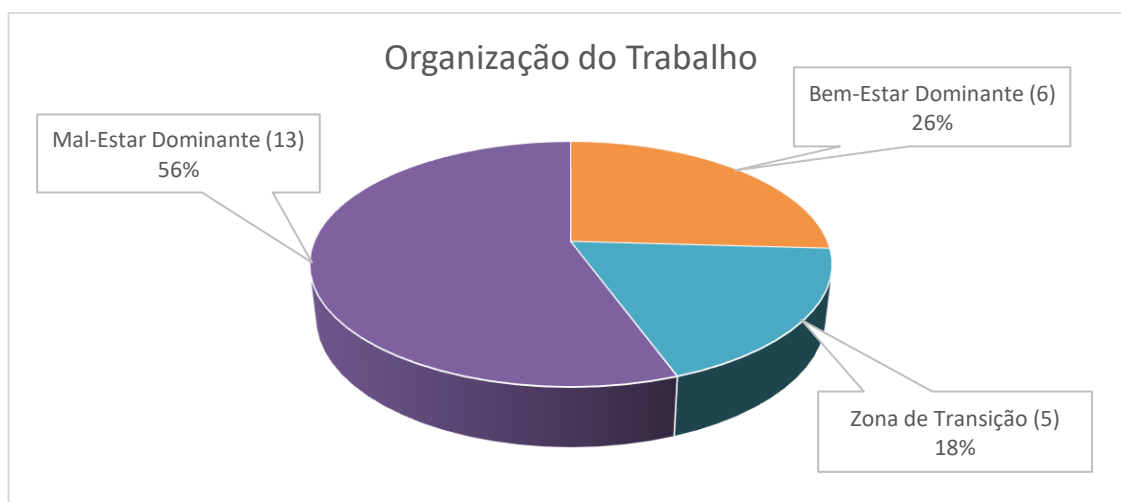
**Fonte: Elaborado pela autora.<sup>12</sup>**

Considerando as médias de cada item tem-se que as perguntas com melhor avaliação no fator 2 são: “Posso executar o meu trabalho sem pressão” (média 4,79 e desvio padrão 3,25) zona de transição com uma tendência negativa e “Falta tempo para ter pausa de descanso no trabalho” (média 5 e desvio padrão 3,52) zona de transição positiva. Itens com valor alto de dispersão da média podendo considerar como uma variável de atenção, mas precisam ser avaliados com mais exatidão.

Os dois itens com pior avaliação pelos respondentes neste fator foram “Há cobrança de prazos para o cumprimento de tarefas” (média 2,25 e desvio padrão 2,38) item alarmante para a pesquisa, pois, apresenta uma média muito baixa e um desvio padrão com amplitude dentro do aceitável de 25% esse item encontra-se em uma zona de mal-estar moderado e “Na instituição, existe forte cobrança por resultados” (média 3,04 e desvio padrão 2,3) desvio com uma amplitude um pouco maior que 2,5, mas um item que pode ser considerado dentro de uma zona de mal-estar moderado.

<sup>12</sup> Gráfico composto pela média dos itens de Organização do Trabalho.

**Gráfico 5 - Frequência Relativa Organização do Trabalho**



Fonte: Elaborado pela autora.<sup>13</sup>

Ponderando os dados coletados no fator 2 da pesquisa tem-se que 56% dos participantes encontram-se em zona de mal-estar dominante, 18% estão em zona de transição e 26% apresentam avaliações com traços de bem-estar dominante.

Estes resultados demonstram uma grande fonte de mal-estar para os participantes e analisando as médias obtidas em cada item que compõem este fator concebe-se variáveis com aspectos negativos e localizados em uma zona de mal-estar moderado e em transição com tendência negativa. A percepção negativa dos participantes neste quesito infere algumas atitudes que devem ser reestruturadas pelos dirigentes e gestores, como: melhorar a comunicação com os colegas de trabalho; participação nas decisões laborais; escuta ativa da hierarquia; mais trabalho em equipe; flexibilidade nos horários de trabalho; utilização eficiente das inovações tecnológicas para aperfeiçoar a organização do trabalho. (FERREIRA, 2011)

Evidenciando os itens que apresentaram um aspecto nitidamente negativo observa-se uma zona de mal-estar nas variáveis: trabalho prescrito, tempo de trabalho excessivo (plantões) e no processo de trabalho com o nível de cobrança dos superiores.

...quanto mais os trabalhadores se sentem controlados, vigiados, monitorados e pressionados, reduzindo a liberdade do fazer, maior é a tendência de o trabalho ser fonte de mal-estar e, em consequência, potencializar a existência de agravos para a saúde e a ocorrência de indicadores críticos nas situações de trabalho (ex. risco de acidentes). (FERREIRA, 2011, p.126).

<sup>13</sup> Gráfico de frequência relativa simples dos itens relacionados ao fator 2 da pesquisa.

Por conseguinte, ressaltam-se algumas sugestões para aprimorar os indicadores críticos neste fator, segundo Ferreira (2011):

- Controle das atividades de forma cuidadosa e participativa;
- Valorização da autonomia na resolução dos problemas laborais;
- Determinação de metas alcançáveis e toleráveis dentro das capacidades humanas;
- Planejamento eficaz para execução das tarefas rotineiras;

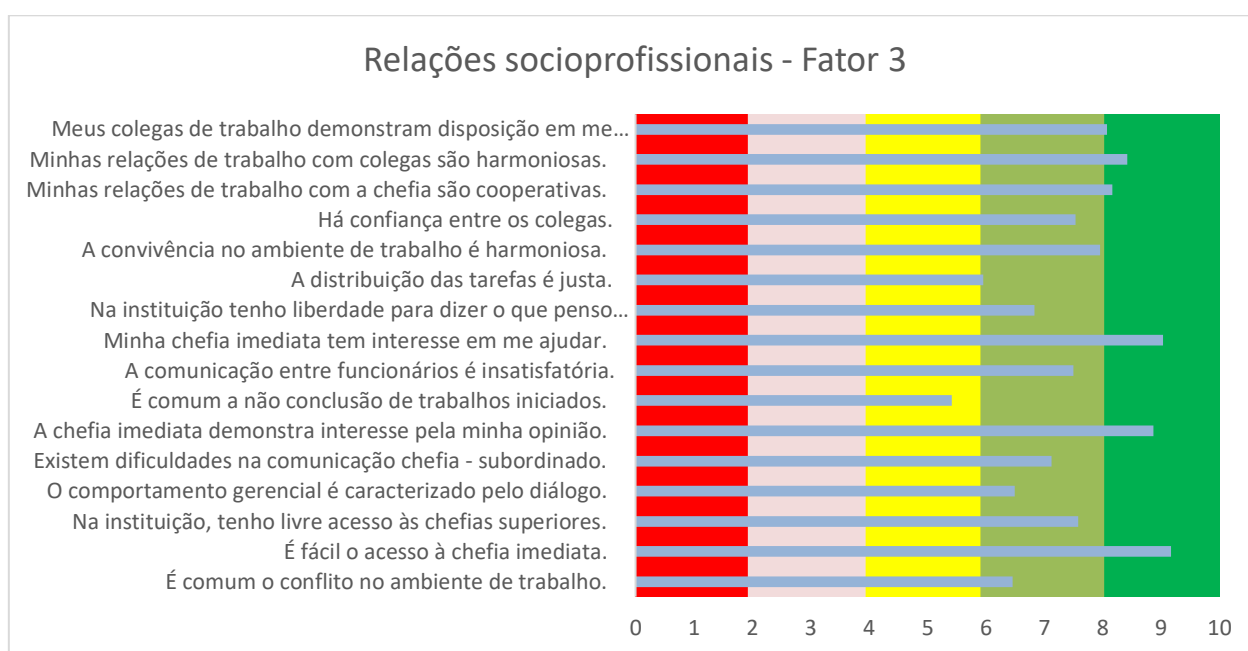
A construção social e coletiva do perfil da “produtividade saudável” é o modo que alavanca a Qualidade de Vida no Trabalho e pode transformá-la em objetivo sustentável. Esse modo encontra o bom caminho quando é trilhado com base na gestão participativa efetiva e duradoura. (FERREIRA, 2011, p. 127)



#### 4.4 Relações Socioprofissionais de Trabalho

O fator 3 da pesquisa abordou alguns elementos que envolvem as relações hierárquicas; relações com os pares e as relações externas. Com uma grande representatividade de demonstração de bem-estar pelos respondentes, as relações socioprofissionais são nitidamente uma característica positiva que deve continuar consolidada no ambiente laboral. Segundo Ferreira (2011), os 16 itens que compõem este fator são os menos problemáticos para as organizações.

**Gráfico 6 - Avaliação Relações Socioprofissionais de Trabalho**



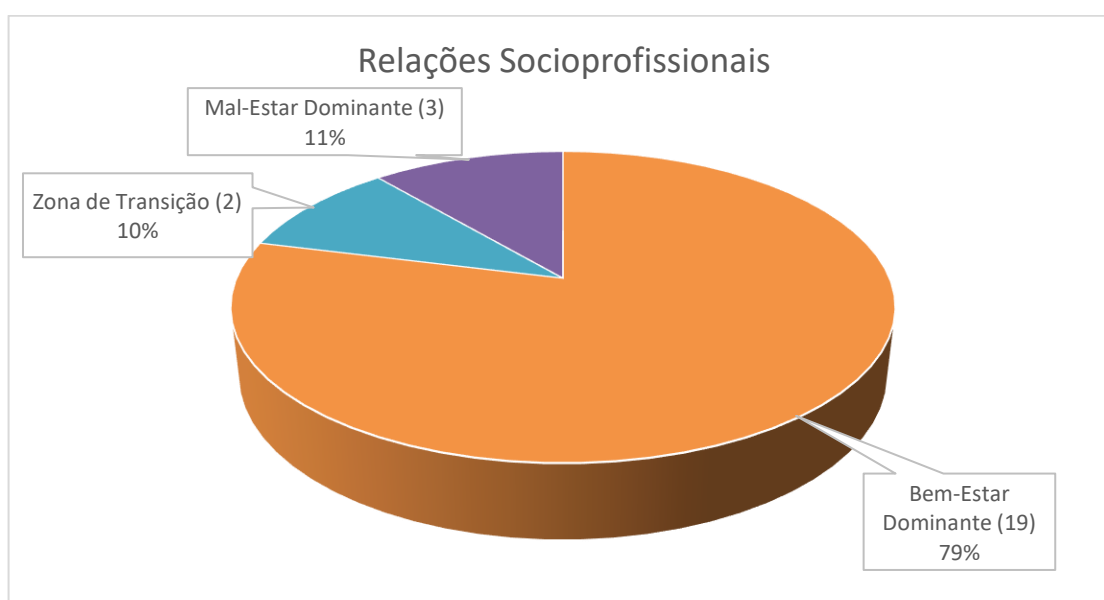
Fonte: Elaborado pela autora.<sup>14</sup>

Os aspectos mais positivos representados pelos respondentes foram “É fácil o acesso à chefia imediata” (média 9,17 e desvio padrão 1,65) zona de bem-estar intenso e “Minha chefia imediata tem interesse em me ajudar” (média 9,04 e desvio padrão 1,33) zona de bem-estar intenso, esses itens demonstram um ótimo relacionamento entre subordinados e chefia algo muito importante, pois, Ferreira (2011) comenta que “A impossibilidade de acesso às chefias superiores revela uma eloquente fonte de mal-estar no trabalho” o que não acontece na instituição estudada, segundo os participantes da pesquisa.

<sup>14</sup> Gráfico composto pela média dos itens de Relações Socioprofissionais de Trabalho.

Os aspectos com uma avaliação menos positiva foram “É comum a não conclusão de trabalhos iniciados” (média 5,42 e desvio padrão 3,26) zona de transição com tendência positiva e “A distribuição das tarefas é justa” (média 5,96 e desvio padrão 3,30) zona de bem-estar moderado. Os dois itens abordados com uma avaliação menos positiva têm um valor de dispersão muito acima do aceitável, desse modo, isso pode ser visto como uma variável com uma avaliação pior para alguns participantes, mas não é possível afirmar ser para todos, pois, os itens têm uma dispersão alta da média.

**Gráfico 7 - Frequência Relativa Relações Socioprofissionais**



Fonte: Elaborado pela autora.<sup>15</sup>

O gráfico 7 demonstra uma forte fonte de bem-estar dominante com 79%, zona de transição traz uma taxa de 10% e mal-estar dominante representa 11%. Desse modo, é irrefutável que as relações socioprofissionais são fontes de prazer e bem-estar de acordo com as avaliações dos respondentes.

Para corroborar com os índices abordados nesse fator é possível verificar a importância desse fator nos itens qualitativos respondidos pelos participantes: “relação interpessoal com alguns colegas de trabalho”; “ter bons colegas de trabalho”; “Os colegas”; “Convivência” entre outros elementos que fortalecem a importância das relações socioprofissionais.

<sup>15</sup> Gráfico de frequência relativa simples dos itens relacionados ao fator 3 da pesquisa.

Com fundamento nos resultados obtidos este fator é indispensável para a Qualidade de vida no Trabalho, explicitando a importância das relações hierárquicas, externas e com os colegas de trabalho para os participantes.

O relacionamento social no contexto de trabalho é, principalmente, abordado como algo que é conveniente à saúde, ou seja, salutar, benéfico, proveitoso para quem trabalha em constantes e duradouros relacionamentos com outras pessoas. Nessa perspectiva, as relações socioprofissionais se constituem em fator de QVT quando são profícuas e benfazejas e, portanto, produtoras de bem-estar no trabalho. (FERREIRA, 2011, p. 127-128)

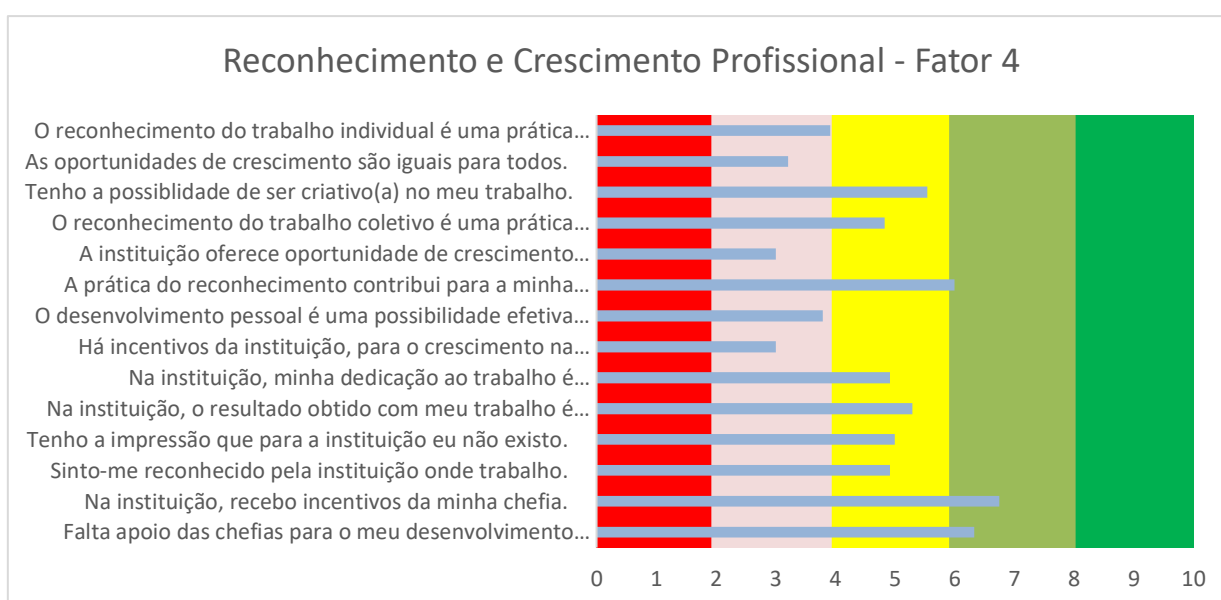
A boa comunicação entre usuários do serviço público, colegas de trabalho e as chefias são fatores que implicam em um relacionamento saudável e propicia a QVT. De acordo com Veras, Ferreira (2006, p. 145), os relacionamentos entre pares e com o cidadão são importantes para vivenciar o bem-estar e o mal-estar no trabalho, neste estudo para a maioria dos respondentes essas relações são fontes de promoção de saúde.

Ferreira (2011, p.51) vai dizer que “... estudos mostram que os trabalhadores buscam superar os limites e os problemas existentes no trabalho, por meio da construção de estratégias de cooperação e ajuda mútua.”

## 4.5 Reconhecimento e Crescimento Profissional

Os elementos que compõem o fator 4 são: reconhecimento – trabalho realizado, dedicação, clientes, cidadãos-usuários, consumidores, sociedade – e o crescimento profissional – uso da criatividade, capacitações, oportunidades, igualdade –, esse fator é composto por 14 itens que influenciam diretamente nas atividades executadas no trabalho.

**Gráfico 8 - Avaliação Reconhecimento e Crescimento Profissional**



Fonte: Elaborado pela autora.<sup>16</sup>

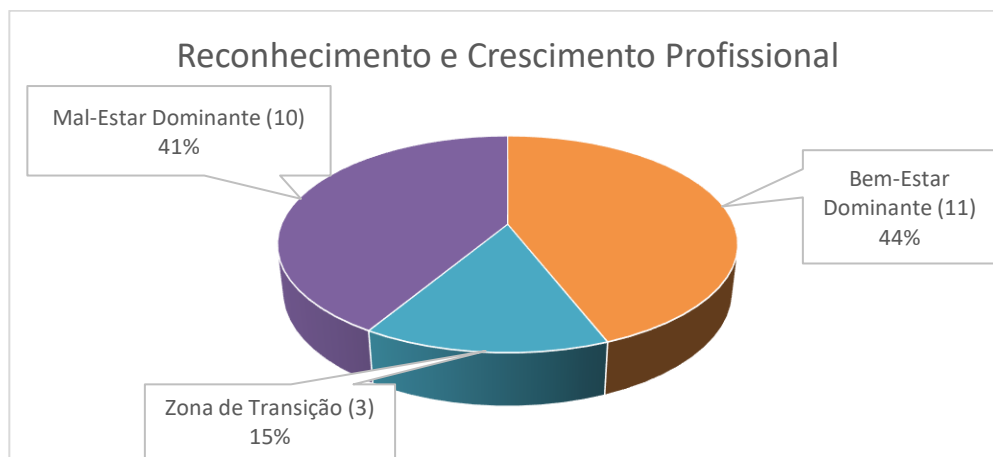
Neste fator da pesquisa os itens que tiveram aspectos mais positivos avaliados pelos respondentes foram: “Na instituição, recebo incentivos da minha chefia” (média 6,75 e desvio padrão 2,48) bem-estar moderado e “Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional” (média 6,33 e desvio padrão 3,21) bem-estar moderado, este item deve ser investigado com um acentuado conhecimento, pois apresentou um desvio padrão muito acima do aceito.

Os itens com aspectos mais críticos observados neste fator foram: “Há incentivos da instituição, para o crescimento na carreira” (média 3 e desvio padrão 3,20) zona de mal-estar moderado e “A instituição oferece oportunidade de crescimento profissional” (média 3 e desvio padrão 2,99) zona de mal-estar moderado,

<sup>16</sup> Gráfico composto pela média dos itens de Reconhecimento e Crescimento Profissional.

os dois itens avaliados como críticos possuem desvio padrão com amplitude maior que 25% recomendando uma pesquisa qualitativa desses itens para ter um resultado com maior exatidão.

**Gráfico 9 - Frequência Relativa Reconhecimento e Crescimento Profissional**



**Fonte: Elaborado pela autora.<sup>17</sup>**

De acordo com o gráfico 9, o fator 4 da pesquisa demonstra 44% de bem-estar dominante, 41% mal-estar dominante e 15% na zona de transição. Neste fator tem-se uma taxa percentual com uma diferença de 3% dos itens de bem-estar e mal-estar, desse modo, é possível interpretar uma zona de atenção para a pesquisa, pois, quando analisado os itens que compõem este fator é possível observar muitos itens com sentido negativo com uma média muito alta que acaba impactando de maneira negativa para a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho.

Estes resultados esclarecem um ponto de atenção para o projeto, pois, quando se analisa os itens individualmente as médias pertencem a uma zona de transição com tendência negativa ou positiva e zona de mal-estar, interpretando os índices do estudo os respondentes demonstram uma consternação com o reconhecimento do trabalho realizado e médias críticas para o quesito crescimento profissional.

O reconhecimento do trabalho desenvolve um papel estratégico no processo de bem-estar no trabalho, onde muitas vezes esse fator vai estar ligado diretamente com a percepção de satisfação no trabalho e motivação dos colaboradores.

De acordo com Gomes (2019), o incentivo salarial não é o único que faz o funcionário ser um bom profissional, outros aspectos como elogios e reconhecimento

<sup>17</sup> Gráfico de frequência relativa simples dos itens relacionados ao fator 4 da pesquisa.

traz uma valorização maior que o salário. O reconhecimento profissional dos superiores hierárquicos é fundamental para desenvolver nos colaboradores: motivação e um ambiente organizacional produtivo e saudável.

É preciso que os gestores compreendam que não se trata somente de fiscalizar a execução do trabalho, é preciso também aprender a elogiar o trabalho de seus colaboradores quando necessário, como forma de motivá-los e reconhecer que o trabalho que eles desempenham para a organização é importante (BERGAMINI, 2002).

Na perspectiva de Chiavenato (2008), a motivação tem efeito de impulsionar o indivíduo a agir de maneira específica, provocando um impulso externo e desenvolvendo aspectos positivos no funcionário e na organização. Desse modo, cabe a instituição incentivar seus colaboradores diariamente utilizando a ferramenta do reconhecimento, pois, a satisfação e a motivação na execução das atividades aumentarão e o funcionário atingirá seu crescimento profissional com bem-estar.

Ainda nessa percepção Ferreira (2011, p. 115) diz "... Nesse sentido, a motivação e a disposição se alimentam e se renovam quando o trabalho é fonte de prazer e, em consequência, os trabalhadores vivenciam efetivamente um sentimento de Qualidade de Vida no Trabalho."

Desse modo, recomenda-se a instituição estudada o desenvolvimento ou aprimoramento de ferramentas de reconhecimento interno dos colaboradores, delineamento de um plano de carreira mais claro e conciso, incentivo ao crescimento e desenvolvimento pessoal/profissional e efetivar as possibilidades de realização profissional na instituição.

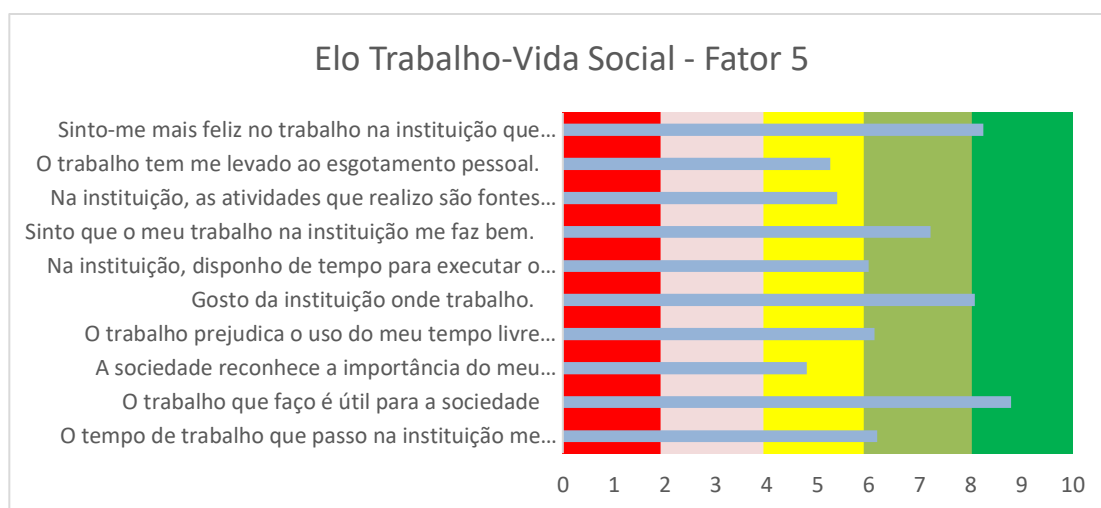
## 4.6 Elo Trabalho-Vida Social

O fator 5 da pesquisa é composto pelos seguintes elementos (FERREIRA, 2011):

- ✓ **Sentido do trabalho:** produtividade saudável; prazer; bem-estar; sentimento de utilidade social; valorização do tempo vivenciado na organização.
- ✓ **Importância da instituição:** significado pessoal; significado profissional; significado familiar; significado social.
- ✓ **Vida Social:** relação trabalho-família; relação trabalho-casa; relação trabalho-lazer; relação trabalho-amigos; relação trabalho-sociedade.

Compõem esse fator 10 itens que estão dispostos de acordo com os elementos citados anteriormente.

**Gráfico 10 - Avaliação Elo Trabalho-Vida Social**



Fonte: Elaborado pela autora.<sup>18</sup>

Os itens com aspectos mais positivos destacados neste fator foram: “O trabalho que faço é útil para a sociedade” (média 8,79 e desvio padrão 1,58) zona de bem-estar intenso e “Sinto-me mais feliz no trabalho na instituição que com a minha família” (média 8,25 e desvio padrão 3,12) zona de bem-estar intenso, este item apresenta um

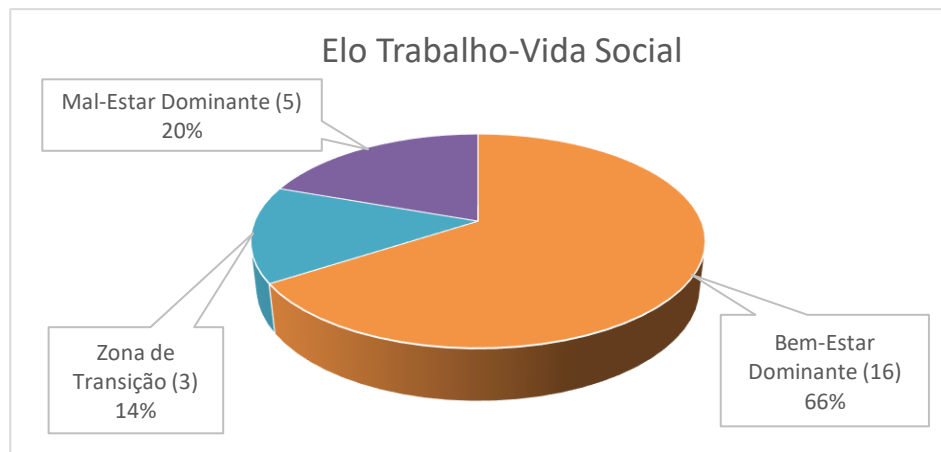
<sup>18</sup> Gráfico composto pela média dos itens de Elo Trabalho-Vida Social.

desvio maior que 25% observando que existe uma grande dispersão da média, desse modo não representa a resposta padrão para todos os respondentes.

Os aspectos com uma avaliação mais crítica: “A sociedade reconhece a importância do meu trabalho” (média 4,79 e desvio padrão 2,62) zona de transição com tendência negativa e “O trabalho tem me levado ao esgotamento pessoal” (média 5,25 e desvio padrão 3,80). Os itens avaliados como críticos apresentam um alto valor de desvio padrão devendo ser investigado com mais afinco.

Importante ressaltar que um dos itens avaliados como críticos tem uma escrita negativa na pergunta e com uma média alta como apresentada é alarmante e deve ser avaliado.

**Gráfico 11 - Frequência Relativa Elo Trabalho-Vida Social**



Fonte: Elaborado pela autora. <sup>19</sup>

Avaliando os resultados de acordo com a frequência relativa simples do fator 5 da pesquisa tem-se que 66% dos avaliados encontram-se em zona de bem-estar dominante, todavia 20% estão em mal-estar dominante e 14% em zona de transição.

É imprescindível neste fator a exposição de algumas respostas qualitativas trabalhadas na pesquisa que reforçam os itens expostos e ampliam a abordagem de uma boa relação Trabalho-Vida Social: “Dar resposta positiva para a sociedade”; “saber que alguém que prendemos não será mais um problema para a sociedade”; “ajudar as vítimas”; “Resolver/Ajudar nos problemas das pessoas”; “servir a população”; “Saber que faço parte de uma profissão que gosto e ajudo a sociedade”; “Bom conceito junto à população”; “Acolher as vítimas”; esses itens qualitativos trazem

<sup>19</sup> Gráfico de frequência relativa simples dos itens relacionados ao fator 5 da pesquisa.



a importância dos elementos sobre a vida social e a importância do significado social para os respondentes.

De acordo com os dados obtidos, constata-se a predominância de uma zona de bem-estar dominante entre as médias dos itens, demonstrando um resultado positivo e a promoção de saúde no ambiente organizacional, mas o reconhecimento da importância social do trabalho desenvolvido pela instituição encontra-se em uma zona de transição negativa corroborando para análise de Ferreira (2011, p. 250):

No que se refere ao fator “Elo Trabalho-Vida Social”, o não reconhecimento da importância social do trabalho se constitui para os trabalhadores numa fonte significativa e consensual de mal-estar no trabalho. E, ao mesmo tempo, o “trabalho”, entendido como ocupação/ emprego não se apresenta como uma fonte de felicidade maior que a família.

Segundo Padilha (2010), a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal é um dos principais fatores de promoção à QVT, pois, o tempo, compromissos organizacionais e os problemas do trabalho não irão afetar a vida particular do indivíduo. Mas a autora evidencia que esse cenário não é vivenciado pela maior parte dos trabalhadores, pois, desenvolvem problemas com a flexibilização do trabalho e a sua intensidade na vida social.

O fator Elo Trabalho-Vida Social pode ser interpretado como fonte de bem-estar no trabalho para os respondentes do estudo, mas os elementos: sentido do trabalho e vida social apresentaram médias com tendência negativa promovendo um estado de alerta para a instituição em relação ao esgotamento pessoal e ao reconhecimento da instituição diante da sociedade solidificando a abordagem de Minayo e Souza (2000) e Amador (1999).

Portanto, Ferreira (2012) vai dizer que os trabalhadores atribuem uma importância ao elo trabalho-vida social que vai antagônico aos modelos de gestão organizacional que insistem no desmembramento do mundo do trabalho e o mundo da vida privada, de maneira velada ou explícita. Sendo necessário desenvolver uma visão holística do trabalho, considerando que o tempo vivido na organização é uma ampliação daquilo vivido em outras áreas da vida. Deste modo, é necessário que a instituição mantenha e fortaleça seus aspectos positivos evidenciados no fator elo trabalho-vida social, e proporcione a saúde no ambiente organizacional.

## 5 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÃO

Além do objetivo geral ter sido analisar a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho dos Policiais Civis do Distrito Federal, foi necessário discorrer nos resultados do projeto os objetivos específicos delimitados: descrevendo a percepção mediana da amostra sobre suas condições de trabalho; identificando a fonte de mal-estar dominante demonstrada pela amostra acerca da sua organização do trabalho; descrevendo a percepção de bem-estar dominante da amostra no que diz respeito às suas relações socioprofissionais; descrevendo a percepção de zona de transição negativa dos participantes sobre as práticas organizacionais de reconhecimento e crescimento no trabalho; identificando a percepção de bem-estar dominante da amostra acerca do Elo Trabalho-Vida social e com base nos resultados, foi possível discutir os pontos positivos e negativos das percepções de QVT dos participantes, a pesquisa também buscou contribuir de maneira acadêmica para o banco de pesquisas sobre a Qualidade de Vida e sua abordagem preventiva de acordo com Ferreira (2011).

Essa abordagem contra-hegemônica busca atender as necessidades dos colaboradores e permitir sua participação nos processos decisórios sobre suas vidas no ambiente de trabalho e remover os problemas que são geradores de mal-estar. Essa abordagem ainda é relativamente pouco utilizada no campo acadêmico da Administração, mas está cada vez mais ganhando espaço nas organizações e universidades, buscando analisar a percepção dos funcionários sobre a QVT e desse modo conseguir estruturar uma política sólida e eficaz de acordo com as necessidades levantadas na pesquisa.

Por conseguinte, os dados quantitativos demonstraram de maneira objetiva os índices dos cinco pilares que compõem a QVT do instrumento utilizado na pesquisa, explicitando os aspectos mais positivos e os mais críticos na instituição estudada. Logo após a coleta dos dados, foi possível analisar, por meio da literatura utilizada na construção dessa pesquisa, e observar alguns aspectos que necessitam de atenção. Analisando a literatura de Ferreira (2011) e o referencial teórico da pesquisa, tem-se a conceituação da abordagem assistencialista, que busca disponibilizar para o funcionário um mundo de opções para uma “restauração corpo-mente”, oferecendo serviços paliativos para combater as consequências do mal-estar no trabalho. Quando

se observa os serviços oferecidos pela instituição estudada pode-se notar uma prática ainda assistencialista.

De acordo com os dados descritivos gerais da pesquisa, trabalhados no tópico resultado e discussão, os fatores: Organização no Trabalho (média 3,68 e desvio padrão 1,72) e Reconhecimento e Crescimento Profissional (média 4,75 e desvio padrão 2,57) foram avaliados de maneira crítica pelos respondentes. Os itens com percepção de prazos para o cumprimento de tarefas, forte cobrança por resultados, incentivos para o crescimento na carreira e oportunidades para o crescimento profissional elucida a predominância de um mal-estar no trabalho e um risco de adoecimentos dos colaboradores. Essas demonstrações devem ser modificadas no ambiente laboral para o desenvolvimento de uma Qualidade de Vida no Trabalho (FERREIRA,2011).

Ainda analisando os dados descritivos coletados, o fator: Relações Socioprofissionais (média 7,53 e desvio padrão 1,45) exemplifica uma grande fonte de bem-estar para os respondentes da pesquisa, sendo um resultado positivo para o estudo, evidenciando uma zona de promoção de saúde no trabalho. Itens como fácil acesso à chefia imediata e o interesse da chefia em ajudar os colaboradores foram avaliados com as maiores médias da pesquisa e foram demonstrados como fonte de bem-estar no trabalho nas perguntas qualitativas da pesquisa de acordo com as respostas: “relação interpessoal com alguns colegas de trabalho”; “ter bons colegas de trabalho”; “Os colegas”; “Convivência”, sendo possível evidenciar que a harmonia com os pares (colegas de trabalho) e a possibilidade de criar redes de cooperação e ajuda entre chefia e colaboradores são fatores que devem ser fortalecidos e mantidos na instituição.

**Tabela 3 - Resumo Geral dos Resultados**

<i>Fatores</i>	<i>Aspectos mais Críticos</i>	<i>Aspectos mais Positivos</i>
<i>Condições de Trabalho</i>	O trabalho que realizo coloca em risco a minha segurança física.	O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades.
<i>Organização do Trabalho</i>	Há cobrança de prazos para o cumprimento de tarefas.	Falta tempo para ter pausa de descanso no trabalho.
<i>Relações Socioprofissionais</i>	É comum a não conclusão de trabalhos iniciados.	É fácil o acesso à chefia imediata.
<i>Reconhecimento e crescimento profissional</i>	A instituição oferece oportunidade de crescimento profissional.	Na instituição, recebo incentivos da minha chefia.

*Elo Trabalho-Vida social*

A sociedade reconhece a importância do meu trabalho. O trabalho que faço é útil para a sociedade

Fonte: Elaborada pela autora.<sup>20</sup>

A análise de QVT de maneira global em relação à instituição abordada nesta pesquisa, apresenta um índice mediano de Qualidade de Vida no Trabalho (média 5,71 e desvio padrão 1,47). É necessária atenção para um item que obteve avaliação muito crítica na pesquisa: “O trabalho que realizo coloca em risco a minha segurança física” (média 1,75 e desvio padrão 2,28), disposto no fator Condições de Trabalho, sabe-se que a profissão de polícia tem suas peculiaridades, sendo o principal fator causador de desgastes físicos e emocionais a segurança física do indivíduo e dos seus próximos e isso pode ser evidenciado também nesta pesquisa. Mesmo os profissionais passando por treinamentos intensivos e recebendo as devidas orientações para manter sua segurança física, este é um resultado alarmante e que gera mal-estar e risco de adoecimento no trabalho, necessitando de uma política mais extensiva e completa para garantir a segurança dos envolvidos com essa profissão.

Destarte, algumas limitações encontradas na pesquisa ocorreram devido ao número de respondentes obtidos. Mesmo o levantamento sendo realizado com uma amostra não representativa da população estudada, importante registrar que o interesse da pesquisa não foi o de generalizar seus resultados. Apenar disso, a amostra obtida limita nossa compreensão sobre a população do estudo. Outro fator limitante do estudo foi a coincidência da aplicabilidade da pesquisa acadêmica com o calendário de avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho aplicado pela própria Secretária de Segurança na *Intranet* da instituição abordada, o que certamente pode ter tido impacto na disposição dos respondentes em participarem da pesquisa.

Recomenda-se que os próximos estudos sobre essa temática com a instituição abordada ou outra semelhante no âmbito da Segurança Pública aconteça com um recorte longitudinal e com um número maior de participantes para que o estudo seja analisado com maior precisão e afinco, podendo levantar questões que não foram observadas nesta pesquisa pelo caráter quantitativo e teórico do estudo.

<sup>20</sup> Tabela com resumo geral dos resultados obtidos nos fatores avaliados no projeto.

## REFERÊNCIA

SCHMIDT, Denise Rodrigues Costa et al. Qualidade de Vida no Trabalho e Burnout em trabalhadores de enfermagem de Unidade de Terapia Intensiva. Revista brasileira de enfermagem, v. 66, n. 1, p. 13-17, 2013.

SCHRADER, Greice et al. Trabalho na Unidade Básica de Saúde: implicações para a qualidade de vida dos enfermeiros. Revista Brasileira de Enfermagem, v. 65, n. 2, p. 222-228, 2012.

SCHMIDT, Denise Rodrigues Costa; DANTAS, Rosana Aparecida Spadoti; MARZIALE, Maria Helena Palucci. Qualidade de Vida no Trabalho: avaliação da produção científica na enfermagem brasileira. Acta Paulista de Enfermagem, v. 21, n. 2, p. 330-337, 2008.

FERREIRA, Mário César; ALVES, Luciana; TOSTES, Natalia. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. Psicologia: teoria e pesquisa, v. 25, n. 3, p. 319-327, 2009.

LACAZ, Francisco Antônio de Castro. Qualidade de Vida no Trabalho e saúde/doença. Ciência & Saúde Coletiva, v. 5, p. 151-161, 2000.

MOREIRA, Hudson de Resende et al. Qualidade de Vida no Trabalho e perfil do estilo de vida individual de professores de Educação Física ao longo da carreira docente. Motriz: Revista de Educação Física, v. 16, n. 4, p. 900-912, 2010.

MONTEIRO, Janine Kieling et al. Bombeiros: um olhar sobre a Qualidade de Vida no Trabalho. Psicologia Ciência e Profissão, v. 27, n. 3, p. 554-565, 2007.

BERGAMINI, C. W. Motivação nas organizações. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas. Elsevier Brasil, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto; DE PESSOAS, Gestão. O novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

ANDRADE, Polyanna Peres; VEIGA, Heila Magali da Silva. Avaliação dos trabalhadores acerca de um programa de Qualidade de Vida no Trabalho: validação de escala e análise qualitativa. *Psicologia: Ciência e profissão*, v. 32, n. 2, p. 304-319, 2012.

COUTO, Priscila Roriz; PASCHOAL, Tatiane. Relação entre ações de qualidade de vida no trabalho e bem-estar laboral. *Psicologia Argumento*, v. 30, n. 70, 2017.

PASCHOAL, Tatiane; TAMAYO, Alvaro. Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação psicológica*, v. 7, n. 1, p. 11-22, 2008.

PADILHA, Valquíria. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. *Trabalho, Educação e Saúde*, v. 7, p. 549-563, 2009.

FERREIRA, Mário César. Qualidade de Vida no Trabalho. Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. *Paralelo 15*, 2011.

FERREIRA, Mário César. Ergonomia da atividade aplicada à qualidade de vida no trabalho: saúde e promoção do bem-estar dos trabalhadores em questão. *Tempus Actas de Saúde Coletiva*, v. 6, n. 2, p. ág. 61-78, 2012.

FERREIRA, Mario Cesar; LEITE, José Vieira; MENDES, Ana Magnólia. Mudando a gestão da qualidade de vida no trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 9, n. 2, p. 109-123, 2009.

FERREIRA, M. C. Inventário de avaliação de qualidade de vida no trabalho (IA\_QVT): Instrumento de Diagnóstico e Monitoramento de QVT nas Organizações. *Anais da 61ª Reunião da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência*, 2009.

DOURADO, Débora Coutinho Paschoal; CARVALHO, Cristina Amélia. Extra! Extra! O caso do Metrorec revela como é operada a manipulação ideológica do discurso da QVT. Cadernos EBAPE. BR, v. 5, n. 4, p. 01-03, 2007.

GOMES, Amanda Kelly. A importância do reconhecimento profissional para a motivação dos colaboradores. REVISTA HUM@ NAE, v. 13, n. 1, 2019.

OLIVEIRA, Patrícia Morilha de; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Avaliação da gestão de programas de Qualidade de Vida no Trabalho. RAE eletrônica, v. 4, n. 1, p. 0-0, 2005.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; ZAIMA, Gustavo. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho –GQVT. MANUAL de gestão de pessoas e equipes: estratégias e tendências. São Paulo: Gente, 2002.

GIL, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. Editora Atlas SA, 2008.

PINHEIRO, Paulo Sérgio. O controle do Arbítrio do Estado e o Direito Internacional dos Direitos Humanos. In: Direitos Humanos no Século XXI. Instituto de Pesquisa de Relações Internacionais/IPRI, Fundação Alexandre de Gusmão, Brasília, 1998.

DAMASO, Cristiane Ramos et al. Práticas institucionais para prevenção e atenção aos riscos psicossociais no trabalho dos Policiais Civis do Distrito Federal: contribuições da psicodinâmica do trabalho. 2014.

SOUZA, Edinilsa Ramos de; MINAYO, Maria Cecília de Souza. Policial, risco como profissão: morbimortalidade vinculada ao trabalho. Ciência & Saúde Coletiva, v. 10, p. 917-928, 2005.

VERAS, Vanessa Sales; FERREIRA, Mário César. " Lidar com gente é muito complicado": relações socioprofissionais de trabalho e custo humano da atividade em teleatendimento governamental. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 31, p. 135-148, 2006.

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. (1988)

Gonçalves, M. C. M. (2014). Sofrimentos Policiais: Análise Psicodinâmica do Trabalho em uma Delegacia de Polícia Civil do Distrito Federal. Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Especialização em Clínica Psicodinâmica do Trabalho e Gestão do Estresse, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, Brasil.

Boletim IPPES 2020: Notificação de Mortes Violentas Intencionais entre Profissionais de Segurança Pública no Brasil. MIRANDA, Dayse; CRUZ, Fernanda Novaes; FONTE, Mariana da; NAPOLIÃO, Paula; PEREIRA, Tatiana Guimarães Sardinha. CERATTI, Nathalia Fallavena. Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa, Prevenção e Estudos em Suicídio (IPPES), 2020

FERNANDES, CLEBER MONTEIRO. DECRETO Nº 30.490, DE 22 DE JUNHO DE 2009, Regimento Interno da Polícia Civil do Distrito Federal. Sistema Integrado de Nomas Jurídicas do DF. Disponível em: <[http://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/60693/Decreto\\_30490\\_22\\_06\\_2009.html](http://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/60693/Decreto_30490_22_06_2009.html)>.

Acesso em: 12 de abril de 2021.

CALCULADORA DE TAMANHO DE AMOSTRA. SurveyMonkey, 2021. Disponível em: <<https://pt.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/>>. Acesso em: 09 de abril de 2021.

O QUE É UMA ESCALA LIKERT? SurveyMonkey, 2021. Disponível em: <<https://pt.surveymonkey.com/mp/likert-scale/>>. Acesso em: 09 de abril de 2021.

Divisão de Tecnologia / Divisão de Comunicação, POLÍCIA CIVIL DO DISTRITO FEDERAL, 2021. Disponível em: <<https://www.pcdf.df.gov.br/>>. Acesso em: 30 de março de 2021.

CARGOS EFETIVOS. PORTAL DA TRANSPARÊNCIA DO DISTRITO FEDERAL, 2021. Disponível em:



<<http://www.transparencia.df.gov.br/#/servidores/cargo-efetivo>>. Acesso em: 10 de abril de 2021.

GOOGLE ACADÊMICO, 2021. Disponível em: <<https://scholar.google.com.br/?hl=pt>>. Acesso em: 11 de abril de 2021.

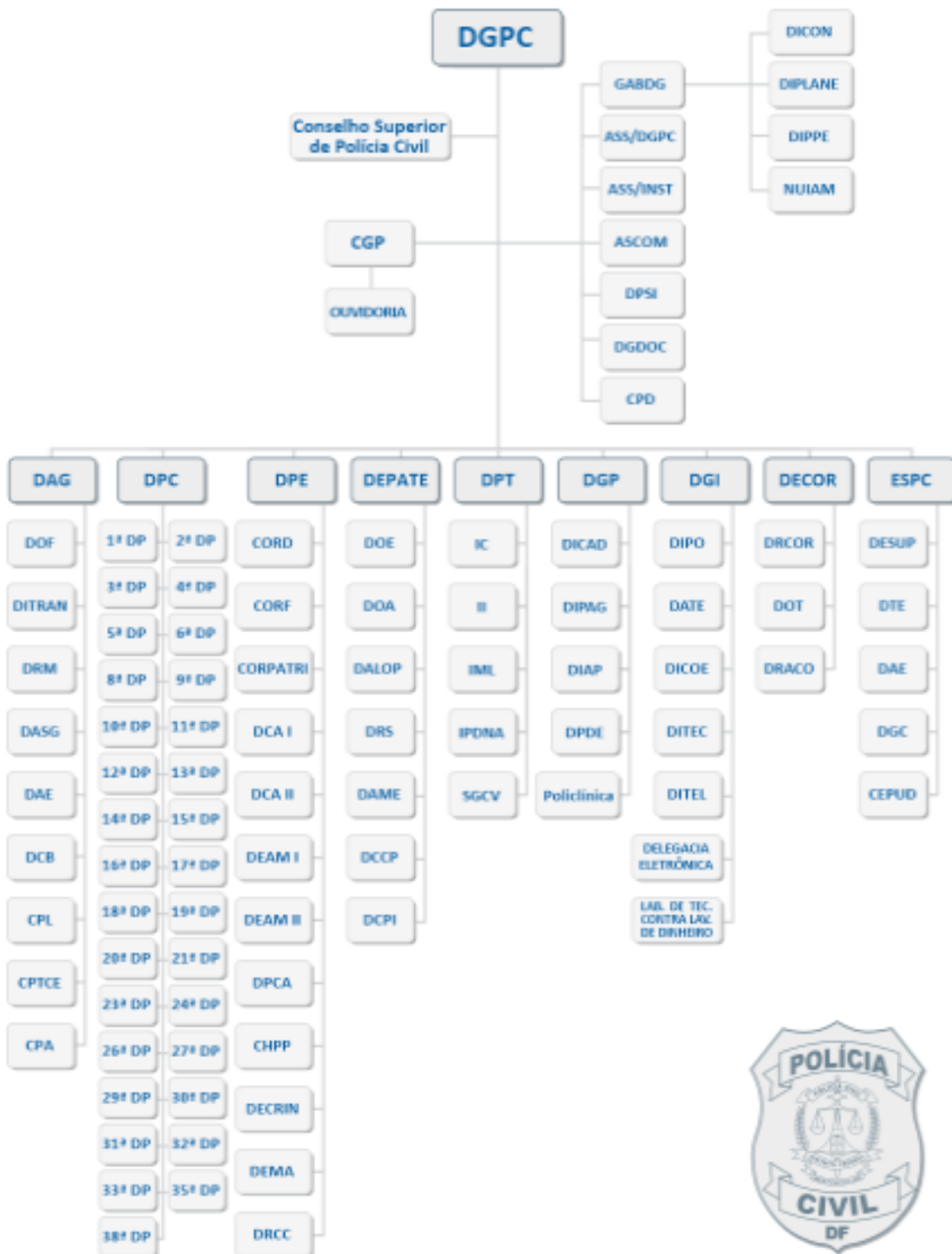
ESTATÍSTICAS. FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA, 2021. Disponível em: <<https://forumseguranca.org.br/estatisticas/>>. Acesso em: 31 de março de 2021.

ANUÁRIO BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA, 2021. Disponível em: <<https://forumseguranca.org.br/anuario-brasileiro-seguranca-publica/>>. Acesso em: 10 de março de 2021.

BARRETO, LUIZ PAULO TELES FERREIRA. Instrução Normativa MJ nº 1 de 26/02/2010. Normas Brasil, 2010. Disponível em: <[https://www.normasbrasil.com.br/norma/instrucao-normativa-1-2010\\_77885.html](https://www.normasbrasil.com.br/norma/instrucao-normativa-1-2010_77885.html)>. Acesso em: 11 de abril de 2021.

BRANCO, H. CASTELLO. LEI Nº 4.878, DE 3 DE DEZEMBRO DE 1965. Planalto, 1965. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L4878.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4878.htm)>. Acesso em: 31 de março de 2021.

## Apêndice A – Organograma da Instituição PCDF



Organograma - PCDF



## Apêndice B – Questionário

### QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:

#### a percepção de Policiais Civis do Distrito Federal

- ✓ O objetivo do diagnóstico é conhecer a sua opinião sobre a Qualidade de Vida no Trabalho na instituição Polícia Civil do Distrito Federal.
- ✓ Sua participação é voluntária.
- ✓ Responda de forma sincera às afirmativas e às questões apresentadas.
- ✓ Não é necessário se identificar.
- ✓ A confidencialidade de suas respostas está garantida.
- ✓ A desistência em responder ao questionário, a qualquer momento, não lhe acarretará nenhum prejuízo ou dano pessoal.
- ✓ A participação no diagnóstico não produzirá nenhum tipo de risco para as suas atividades de trabalho.
- ✓ Esse levantamento de dados é de responsabilidade técnico-científica do Departamento de Administração da Universidade de Brasília. Os dados serão usados apenas para a elaboração de um trabalho de conclusão de curso.

#### **Questionário para avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho – Modelo Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA\_QVT) (FERREIRA, 2009).**

O instrumento IA\_QVT tem como base uma natureza quantitativa, que utilizará a escala do tipo Likert de 0 “Discordo” a 10 “Concordo”, e um formato qualitativo, com quatro questões abertas que irá auxiliar na análise de como os respondentes visualiza a QVT na organização.

**O posto de trabalho é adequado para realização das tarefas.**

Discordo  0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10 Concordo

**Os instrumentos de trabalho são suficientes para realizar as tarefas.**

Discordo  0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10 Concordo

**O trabalho que realizo coloca em risco a minha segurança física.**

Discordo  0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10 Concordo

**Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários.**

Discordo  0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10 Concordo

**O mobiliário existente no local de trabalho é adequado.**

Discordo  0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10 Concordo

**Na instituição, as condições de trabalho são precárias.**

Discordo  0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10 Concordo

**Tenho trabalhado no limite de minha capacidade.**

Discordo  0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10 Concordo

**O apoio técnico para as atividades é suficiente.**

Discordo  0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10 Concordo

**O espaço físico é satisfatório.**

Discordo  0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10 Concordo

**O material de consumo é suficiente.**

Discordo  0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10 Concordo

**O local de trabalho é confortável.**

Discordo  0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10 Concordo

**Em minha opinião, Qualidade de Vida no Trabalho é:**

**O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades.**

Discordo  0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10 Concordo

**Posso executar o meu trabalho sem pressão.**

Discordo  0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10 Concordo

**Na instituição, existe forte cobrança por resultados.**

Discordo  0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10 Concordo

**As normas para execução das tarefas são rígidas.**

Discordo  0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10 Concordo

**O ritmo de trabalho é excessivo.**

Discordo  0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10 Concordo

**Na instituição, as tarefas são repetitivas.**

Discordo  0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10 Concordo

**Falta tempo para ter pausa de descanso no trabalho.**

Discordo  0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10 Concordo

**Posso executar o meu trabalho sem sobrecarga de tarefas.**

Discordo  0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10 Concordo

**Existe fiscalização de desempenho.**

Discordo  0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10 Concordo

Há cobrança de prazos para o cumprimento de tarefas.

Discordo  0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10 Concordo

É comum o conflito no ambiente de trabalho.

Discordo  0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10 Concordo

Quando penso no meu trabalho na Polícia Civil do Distrito Federal, o que me causa mais Bem-estar é:

---

É fácil o acesso à chefia imediata.

Discordo  0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10 Concordo

Na instituição, tenho livre acesso às chefias superiores.

Discordo  0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10 Concordo

O comportamento gerencial é caracterizado pelo diálogo.

Discordo  0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10 Concordo

Existem dificuldades na comunicação chefia - subordinado.

Discordo  0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10 Concordo

A chefia imediata demonstra interesse pela minha opinião.

Discordo  0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10 Concordo

É comum a não conclusão de trabalhos iniciados.

Discordo  0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10 Concordo

A comunicação entre funcionários é insatisfatória.

Discordo  0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10 Concordo

Minha chefia imediata tem interesse em me ajudar.

Discordo  0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10 Concordo

Na instituição tenho liberdade para dizer o que penso sobre o trabalho.

Discordo  0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10 Concordo

A distribuição das tarefas é justa.

Discordo  0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10 Concordo

A convivência no ambiente de trabalho é harmoniosa.

Discordo  0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10 Concordo

Quando penso no meu trabalho na Polícia Civil do Distrito Federal, o que me causa mais Mal-estar é:

---

Há confiança entre os colegas.

Discordo  0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10 Concordo

Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas.

Discordo  0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10 Concordo

Minhas relações de trabalho com colegas são harmoniosas.

Discordo  0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10 Concordo

**Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar.**

Discordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Concordo

**Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional.**

Discordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Concordo

**Na instituição, recebo incentivos da minha chefia.**

Discordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Concordo

**Sinto-me reconhecido pela instituição onde trabalho.**

Discordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Concordo

**Tenho a impressão que para a instituição eu não existo.**

Discordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Concordo

**Na instituição, o resultado obtido com meu trabalho é reconhecido.**

Discordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Concordo

**Na instituição, minha dedicação ao trabalho é reconhecida.**

Discordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Concordo

**Há incentivos da instituição, para o crescimento na carreira.**

Discordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Concordo

**O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade efetiva na instituição.**

Discordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Concordo

**A prática do reconhecimento contribui para a minha realização profissional.**

Discordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Concordo

**A instituição oferece oportunidade de crescimento profissional.**

Discordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Concordo

**O reconhecimento do trabalho coletivo é uma prática efetiva na instituição.**

Discordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Concordo

**Tenho a possibilidade de ser criativo(a) no meu trabalho.**

Discordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Concordo

**As oportunidades de crescimento são iguais para todos.**

Discordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Concordo

**O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva na instituição.**

Discordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Concordo

**O tempo de trabalho que passo na instituição me faz feliz.**

Discordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Concordo

**O trabalho que faço é útil para a sociedade.**

Discordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Concordo

**A sociedade reconhece a importância do meu trabalho.**

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
Discordo ○○○○○○○○○○○○ Concordo

**O trabalho prejudica o uso do meu tempo livre fora da instituição.**

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
Discordo ○○○○○○○○○○○○ Concordo

**Gosto da instituição onde trabalho.**

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
Discordo ○○○○○○○○○○○○ Concordo

**Na instituição, disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo.**

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
Discordo ○○○○○○○○○○○○ Concordo

**Sinto que o meu trabalho na instituição me faz bem.**

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
Discordo ○○○○○○○○○○○○ Concordo

**Na instituição, as atividades que realizo são fontes de prazer.**

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
Discordo ○○○○○○○○○○○○ Concordo

**O trabalho tem me levado ao esgotamento pessoal.**

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
Discordo ○○○○○○○○○○○○ Concordo

**Sinto-me mais feliz no trabalho na instituição que com a minha família.**

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
Discordo ○○○○○○○○○○○○ Concordo

## DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS:

### ESTADO CIVIL:

- Solteiro  
 Casado  
 União Estável  
 Divorciado  
 Viúvo  
 Companheiro  
 Outros: \_\_\_\_\_

### IDADE:

- De 18 a 25 anos  
 De 26 a 33 anos  
 De 34 a 41 anos  
 De 42 a 49 anos  
 De 50 a 57 anos  
 58 anos ou mais

### GRAU DE ESCOLARIDADE:

- Ensino Médio Completo  
 Ensino Superior Incompleto  
 Ensino Superior Completo  
 Pós-Graduação  
 Mestrado  
 Doutorado

### CARGO OCUPADO:

- Delegado de Polícia Civil do Distrito Federal  
 Agente de Polícia Civil do Distrito Federal  
 Agente Policial de Custódia da Polícia Civil do Distrito Federal

Escrivão de Polícia Civil do Distrito Federal

Perito Médico-Legista da Polícia Civil do Distrito Federal

Perito Criminal da Polícia Civil do Distrito Federal

Papiloscopista da Polícia Civil do Distrito Federal

**TEMPO DE CARREIRA:**

De 1 a 5 anos

De 6 a 10 anos

De 11 a 15 anos

De 16 a 20 anos

De 21 a 25 anos

De 26 a 30 anos

31 anos ou mais

**COMENTÁRIOS E SUGESTÕES SOBRE O PROJETO:**

---



## Apêndice C – Dados descritivos

Tabela 4 - Resultados descritivos

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
O posto de trabalho é adequado para realização das tarefas.	24	3	10	7,46	2,226
Os instrumentos de trabalho são suficientes para realizar as tarefas.	24	3	10	7,33	1,993
O trabalho que realizo coloca em risco a minha segurança física.	24	0	7	<b>1,75</b>	<b>2,289</b>
Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários.	24	1	10	5,92	2,812
O mobiliário existente no local de trabalho é adequado.	24	0	10	6,33	2,548
Na instituição, as condições de trabalho são precárias.	24	2	10	5,83	2,697
Tenho trabalhado no limite de minha capacidade.	24	0	10	3,21	3,257
O apoio técnico para as atividades é suficiente.	24	0	10	5,92	2,765
O espaço físico é satisfatório.	24	1	10	6,71	2,476
O material de consumo é suficiente.	24	1	10	6,67	2,565
O local de trabalho é confortável.	24	2	10	6,29	2,476
O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades.	24	3	10	8,42	1,976
Posso executar o meu trabalho sem pressão.	24	0	10	4,79	3,257
Na instituição, existe forte cobrança por resultados.	24	0	9	3,04	2,836
As normas para execução das tarefas são rígidas.	24	0	9	3,87	2,968
O ritmo de trabalho é excessivo.	24	0	10	3,29	2,896
Na instituição, as tarefas são repetitivas.	24	0	10	4,04	2,985
Falta tempo para ter pausa de descanso no trabalho.	24	0	10	5	3,526
Posso executar o meu trabalho sem sobrecarga de tarefas.	24	0	10	3,75	3,193
Existe fiscalização de desempenho.	24	0	10	3,13	2,787
Há cobrança de prazos para o cumprimento de tarefas.	24	0	7	2,25	2,382
É comum o conflito no ambiente de trabalho.	24	0	10	6,46	2,702
É fácil o acesso à chefia imediata.	24	4	10	<b>9,17</b>	<b>1,659</b>

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Na instituição, tenho livre acesso às chefias superiores.	24	1	10	7,58	2,781
O comportamento gerencial é caracterizado pelo diálogo.	24	0	10	6,5	2,934
Existem dificuldades na comunicação chefia - subordinado.	24	2	10	7,13	2,455
A chefia imediata demonstra interesse pela minha opinião.	24	5	10	8,87	1,65
É comum a não conclusão de trabalhos iniciados.	24	0	10	5,42	3,269
A comunicação entre funcionários é insatisfatória.	24	2	10	7,5	2,322
Minha chefia imediata tem interesse em me ajudar.	24	6	10	<b>9,04</b>	<b>1,334</b>
Na instituição tenho liberdade para dizer o que penso sobre o trabalho.	24	0	10	6,83	2,808
A distribuição das tarefas é justa.	24	0	10	5,96	3,303
A convivência no ambiente de trabalho é harmoniosa.	24	3	10	7,96	1,601
Há confiança entre os colegas.	24	2	10	7,54	1,978
Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas.	24	2	10	8,17	2,078
Minhas relações de trabalho com colegas são harmoniosas.	24	3	10	8,42	1,932
Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar.	24	3	10	8,08	1,863
Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional.	24	0	10	6,33	3,212
Na instituição, recebo incentivos da minha chefia.	24	0	10	6,75	2,489
Sinto-me reconhecido pela instituição onde trabalho.	24	0	10	4,92	3,694
Tenho a impressão que para a instituição eu não existo.	24	0	10	5	3,845
Na instituição, o resultado obtido com meu trabalho é reconhecido.	24	0	10	5,29	3,665
Na instituição, minha dedicação ao trabalho é reconhecida.	24	0	10	4,92	3,513
Há incentivos da instituição, para o crescimento na carreira.	24	0	10	3	3,203

	<b>N</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade efetiva na instituição.	24	0	10	3,79	3,217
A prática do reconhecimento contribui para a minha realização profissional.	24	0	10	6	3,439
A instituição oferece oportunidade de crescimento profissional.	24	0	9	3	2,993
O reconhecimento do trabalho coletivo é uma prática efetiva na instituição.	24	0	10	4,83	3,293
Tenho a possibilidade de ser criativo(a) no meu trabalho.	24	0	10	5,54	3,05
As oportunidades de crescimento são iguais para todos.	24	0	10	3,21	3,064
O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva na instituição.	24	0	10	3,92	3,269
O tempo de trabalho que passo na instituição me faz feliz.	24	0	10	6,17	3,171
O trabalho que faço é útil para a sociedade	24	5	10	8,79	1,587
A sociedade reconhece a importância do meu trabalho.	24	0	9	4,79	2,621
O trabalho prejudica o uso do meu tempo livre fora da instituição.	24	0	10	6,12	3,418
Gosto da instituição onde trabalho.	24	0	10	8,08	2,412
Na instituição, disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo.	24	0	10	6	2,519
Sinto que o meu trabalho na instituição me faz bem.	24	2	10	7,21	2,245
Na instituição, as atividades que realizo são fontes de prazer.	24	0	10	5,38	2,961
O trabalho tem me levado ao esgotamento pessoal.	24	0	10	5,25	3,802
Sinto-me mais feliz no trabalho na instituição que com a minha família.	24	0	10	8,25	3,124
<b>N Válido</b>	<b>24</b>				

**Fonte: Elaborada pela autora. <sup>21</sup>**

<sup>21</sup> Tabela com os dados descritivos obtidos na pesquisa.