

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO COM MULHERES NA POLÍCIA MILITAR

Priscilla Farias Pitts ¹

Sofia Batista Ferraz ²

Tereza Cristina Batista de Lima ³

Resumo: Este estudo objetiva investigar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de mulheres da Polícia Militar, tendo como base o modelo de Walton (1973). A pesquisa é quantitativa, descritiva e a coleta de dados se deu por meio de *survey* junto a 81 mulheres policiais militares. Foi utilizado o Modelo de Regressão Linear Múltipla para análise dos dados. A categoria mais bem avaliada foi Integração Social da Organização e a menor média apresentada foi a Compensação Justa e Adequada.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho; Mulheres; Polícia Militar.

QUALITY OF LIFE AT WORK: A STUDY WITH WOMEN IN THE MILITARY POLICE

Abstract: This study aims to investigate the Quality of Work Life (QWL) of women of the military police, based on the model of Walton (1973). The research is quantitative, descriptive and the data collection occurred through survey along the 81 women military police. We used the multiple linear regression type for analysis of the data. The category best evaluated was Social Integration of the Organization and the lowest average presented was the Fair and Appropriate Compensation.

Keywords: Quality of Life at Work; Women; Military Police.

Introdução

A Revolução Industrial foi um importante marco para os estudos das relações humanas, na medida em que expôs os trabalhadores a condições de trabalho precárias e rotinas repetitivas. A Escola de Relações Humanas, de Elton Mayo, a hierarquia das necessidades de Abraham Maslow, McGregor e as teorias X e Y, e Frederick Herzberg com os fatores higiênicos e motivadores, serviram como uma quebra

¹ Graduada em Administração de Empresas pela Universidade Federal do Ceará (UFC). E-mail: priscillafpitts@gmail.com

² Doutoranda em Administração pela Universidade de São Paulo (FEA-USP). Graduada e Mestre em Administração de Empresas pela Universidade Federal do Ceará (UFC). E-mail: sofiasbf@gmail.com

³ Professora Adjunta do Departamento de Administração da Universidade Federal do Ceará (UFC). Doutora em Educação pela Universidade Federal do Ceará (UFC), Mestre em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) e Graduada em Psicologia pela Universidade Federal do Ceará (UFC). E-mail: tcblima@uol.com.br

de paradigmas, na época, ao considerar fatores psicológicos como variáveis importantes na produtividade do trabalhador. Foi a partir deste cenário que as empresas passaram a buscar, cada vez mais, a melhoria de seus indicadores de satisfação interna alinhados a um aumento na produtividade a partir de programas voltados para a Qualidade de Vida do Trabalhador.

Para Amorim (2010), os primeiros estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) estavam ligados aos aspectos individuais e relativos ao bem-estar do trabalhador. Posteriormente, buscou-se redesenhar os cargos e oferecer perspectivas de crescimento a fim de estimular a utilização de novas habilidades do indivíduo. A partir de então, surgem novos estudos em forma de modelos, como o de Walton (1973), utilizado como base para este trabalho, Werther e Davis (1983), Hackman e Oldham (1975), Nadler e Lawler (1983), dentre outros.

A origem do tema QVT, de acordo com Limongi-França (1995), advém da Medicina Psicossomática que propôs uma visão integrada do ser humano. A autora define o QVT como um tema multidisciplinar, sendo constituído por um conjunto de ações voltadas para a melhoria no ambiente de trabalho. Apesar do conhecimento por parte das empresas da importância da QVT, a eficácia destes programas é questionável. Um dos maiores obstáculos para a aplicação é a falta de importância estratégica e a baixa relevância financeira em comparação com outros projetos da empresa.

A inserção da mulher no mercado de trabalho alterou as relações dentro das organizações, exigindo dos gestores um novo olhar e uma adaptação ao novo perfil da força de trabalho. O resultado deste conjunto de fatores é que hoje é possível encontrar a presença feminina em canteiros de obras, em arenas de rodeios, nas Assembleias Legislativas e nos postos e viaturas policiais, apesar da predominância dos tradicionais “guetos profissionais femininos” no campo da enfermagem, nutrição, assistência social, psicologia e secretariado, por exemplo (BRUSCHINI, 2007; SCHMITT; RIBEIRO, 2004).

Com o aumento da participação da mulher nas organizações e a conquista em espaços antes ocupados apenas por homens, faz-se necessário o desenvolvimento de políticas eficazes que reduzam as diferenças de oportunidades entre os gêneros, como o enfrentamento ao Teto de Vidro. O Teto de Vidro é uma expressão dada a barreiras que dificultam às mulheres chegarem a cargos estratégicos no topo da pirâmide organizacional. A dificuldade está ligada aos aspectos relacionados ao gênero (STEIL, 1997).

As dificuldades enfrentadas pelo gênero feminino, como duplas jornadas, dificuldades de ascensão profissional, maternidade *versus* carreira profissional, exigem das organizações políticas voltadas para que essas mulheres tenham níveis satisfatórios de Qualidade de Vida no Trabalho. As possibilidades de construção de uma vida profissional bem-sucedida estão, naturalmente, condicionadas a exigências organizacionais específicas, mas também ao contexto mais amplo – econômico, institucional e cultural – do trabalho.

Dessa forma, o presente estudo objetiva investigar a percepção das mulheres militares da Polícia Militar do Ceará, que atuam em Fortaleza, acerca da sua Qualidade de Vida no Trabalho, seu perfil demográfico e quais fatores impactam na QVT. O modelo teórico escolhido para servir de base para o referido estudo foi o de Walton (1973), que se justifica por sua ampla abrangência, possibilitando um diagnóstico mais completo e que atende à complexidade exigida pelo tema.

A relevância desse estudo está relacionada à necessidade de abordar o desenvolvimento do elemento

humano nas organizações globalizadas (e em ambientes em ebulição) à luz do tecido social e produtivo, com observância à diversidade de gênero e às mudanças paradigmáticas da sociedade contemporânea. Ademais, trata-se de tema ainda pouco abordado na literatura e que permite inúmeras conjunturas teórico—empíricas devido à complexidade de fatores que incidem sobre ele.

Qualidade de vida no trabalho

A Qualidade de Vida no Trabalho é uma preocupação desde o início da existência do homem. Nas civilizações mais primitivas, já havia a busca por maneiras de se reduzir o esforço físico e trazer satisfação ao homem quando este exercia suas atividades (RODRIGUES, 1994).

Segundo Rodrigues (1994), no início da década de 1950, na Inglaterra, Eric Trist e colaboradores estudavam um modelo macro para agrupar o trinômio Indivíduo/Trabalho/Organização, recebendo a denominação de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). A partir da década de 1960, as preocupações com QVT tomaram impulso com a conscientização dos trabalhadores e o aumento das responsabilidades sociais das empresas. Já a década de 1970, tendo como base a saúde, segurança e satisfação dos trabalhadores, foi um marco no desenvolvimento da QVT, que seguiu inicialmente a escola sociotécnica, na qual a organização do trabalho foi colocada como princípio maior, a partir da análise e reestruturação das tarefas (NADLER; LAWER, 1983).

A partir de então, surge e se desenvolve o movimento de Qualidade de Vida no Trabalho, sistematizado na forma de modelos. Os principais modelos se alternam na proposição de dimensões que minimizem o efeito desse conflito essencial entre indivíduo e capital, que funcionam, na verdade, como mecanismos de controle tanto objetivos quanto subjetivos do indivíduo.

Para Dourado e Carvalho (2006) é possível observar uma relativa alternância entre os fatores críticos apontados pelos principais autores de modelos de Qualidade de Vida no Trabalho, que são: 1) o sistema de recompensas; 2) as condições do ambiente de trabalho; 3) a concepção do trabalho e das tarefas em si; 4) a autonomia e a participação conferidas ao indivíduo no trabalho; 5) a imagem social que a organização desperta nos funcionários; e 6) o equilíbrio entre o tempo de trabalho, da família e o lazer, que influencia positivamente a satisfação no trabalho e, conseqüentemente, o desempenho dos trabalhadores.

Os modelos citados acima procuraram levantar e apontar prioridades de necessidades de mudanças nas organizações a fim de melhorar o nível de Qualidade de Vida no Trabalho. Na seção seguinte, será explanado o modelo de Richard Walton (1973), utilizado como referência neste trabalho.

O modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de Walton (1973)

Segundo Limongi-França (2012, p. 27), Walton é o primeiro autor que “fundamenta, explicitamente, um conjunto de critérios sob a óptica organizacional, iniciando importante linha de pesquisa em satisfação em Qualidade de Vida no Trabalho”. Para Walton, a Qualidade de Vida no Trabalho, como linha de pesquisa, tem como objetivo investigar os aspectos ligados ao bem-estar das pessoas em relação ao trabalho por elas desempenhado. Seu diagnóstico requer o entendimento das necessidades e aspirações de cada

indivíduo (ABREU; MORAES, 2012). Walton propõe oito critérios para análise das características da Qualidade de Vida no Trabalho (RODRIGUES, 1994).

- **Compensação Justa e Adequada:** trata-se da relação de salário com outros trabalhos, desempenho da comunidade e padrão subjetivo do empregado.
- **Condições de Trabalho:** os trabalhadores não devem ser expostos a condições ambientais, jornada de trabalho nem a riscos que possam ameaçar sua saúde.
- **Uso e Desenvolvimento de Capacidades:** atendimento a certas condições, como autonomia no trabalho, variedade de habilidades, informação e perspectiva de atividade, complexidade e planejamento da tarefa.
- **Oportunidade de Crescimento e Segurança:** manifesta-se no desenvolvimento pessoal, no desenvolvimento da carreira, na possibilidade de aplicação de novas habilidades, na sensação de segurança no emprego e na remuneração.
- **Integração Social na Organização:** a natureza das relações interpessoais é importante para medir o grau de identidade do trabalhador com a organização.
- **Constitucionalismo:** a existência de normas estabelecendo os direitos e deveres dos trabalhadores são elementos fundamentais na situação de trabalho.
- **Trabalho e Espaço Total de Vida:** o trabalho pode ter efeitos negativos ou positivos sobre os outros campos da vida, como sua relação com a família ou o seu meio social, razão pela qual é recomendada a busca de equilíbrio através de esquemas de trabalho, expectativa de carreira, progresso e promoção.
- **Relevância Social da Vida no Trabalho:** relacionado à imagem da instituição – visão do empregado em relação à sua instituição de trabalho.

O conjunto de fatores apontados, ainda que tenham relevância incontestável nas organizações, são, muitas vezes, negligenciados em prol do crescimento econômico e da produtividade.

Desafios e obstáculos da Qualidade de Vida no Trabalho

Em todo processo produtivo, dois atores são importantes para as metas da qualidade: o consumidor e o produtor. Nas estratégias empresariais, o primeiro é sempre enfatizado, não se verificando o mesmo esforço relativamente à satisfação dos empregados (FERNANDES, 1994).

A autora destaca que nem todos os problemas de produtividade e satisfação de empregados podem ser resolvidos pela tecnologia da QVT. Entretanto, sua aplicação pode conduzir a melhores desempenhos, ao mesmo tempo em que evita maiores desperdícios, reduzindo os custos operacionais.

Para Fernandes (1996), os desafios e as metas da qualidade dependem da mobilização das pessoas para o desenvolvimento das ações de programas. Por outro lado, o que se observa é que, apesar de as empresas estarem investindo em tecnologia, verifica-se um desequilíbrio e um descuido em relação às

estratégias de envolvimento do pessoal em direção à qualidade.

Mulher, mercado de trabalho e atividades na polícia militar

Homens e mulheres, durante todo o percurso da história, trabalharam para a construção de um mundo social. Com o passar do tempo, essa parceria e distribuição de responsabilidades se modificaram e cada gênero assumiu diferentes funções. Estas diferenças ocorreram devido ao fato de se acreditar que, para cada gênero, há uma atividade indicada (GIDDENS, 2005).

A Primeira Guerra Mundial marcou a entrada maciça das mulheres no mercado de trabalho. Giddens (2005) afirma que, com o progresso da industrialização, os homens, por realizarem atividades fora do lar, envolveram-se em assuntos locais, como política e mercado. Às mulheres foram atribuídos valores domésticos. Durante a Segunda Guerra Mundial, a divisão de trabalho entre gêneros sofre uma radical mudança, com um aumento de 16% no contingente feminino, nos anos subsequentes a 1945. A partir da necessidade de assumir responsabilidades até o momento destinadas aos homens, a mulher passou a ter dupla ou tripla jornada.

Nas últimas décadas, o país passou por importantes transformações demográficas, culturais e sociais que tiveram grande impacto sobre o aumento do trabalho feminino, como a queda da taxa de fecundidade, a redução no tamanho das famílias e o envelhecimento da população (BRUSCHINI, 2007). Para o autor, além destas transformações, as mulheres estão cada vez mais voltadas para o trabalho remunerado. Ao mesmo tempo, a expansão da escolaridade e a maior participação das mulheres nas universidades viabilizaram o acesso delas às novas oportunidades de trabalho. Esse fenômeno explica a mudança de perfil na força de trabalho, que saiu de mulheres jovens, solteiras e sem filhos para mulheres mais velhas, casadas e mães. A trajetória da mulher no mercado de trabalho é marcada pelo esforço em conquistar oportunidades iguais em questões econômicas ou na busca por postos de maior poder de decisão dentro das organizações. Muitas barreiras são encontradas pelas mulheres na conquista por postos estratégicos de trabalho, como será destacado na seção seguinte.

Mercado de trabalho: um desafio para as mulheres

Com todas as mudanças culturais ocorridas devido à maior participação das mulheres no mercado, as atividades domésticas e o cuidado com os filhos e familiares ainda são responsabilidade do gênero feminino, representando uma sobrecarga para aquelas que também realizam atividades remuneradas (BRUSCHINI, 2007).

Segundo Cappelle e Melo (2010), a segregação de gênero no mercado de trabalho pode ser classificada como horizontal ou vertical. A segregação horizontal acontece quando há uma concentração de mulheres e/ou homens em diferentes tipos de atividades e às mulheres são apresentadas uma menor variedade de setores ou ocupações, havendo uma limitação no acesso a outras profissões. A segregação vertical é a concentração do gênero feminino em níveis mais baixos da hierarquia profissional, dificultando o acesso aos postos mais altos. Essa segregação vertical é conhecida como Teto de Vidro.

O conceito de Teto de Vidro ou *glass ceiling* surgiu pela primeira vez nos Estados Unidos na década de 1980. A expressão foi utilizada para descrever uma barreira sutil e transparente, mas forte o suficiente que impossibilita a ascensão da mulher a cargos mais altos da hierarquia organizacional. Essas mulheres enfrentariam essas barreiras individuais exclusivamente em função do gênero e não pela incapacidade de ocupar posições no topo da hierarquia organizacional (STEIL, 1997).

De acordo com Steil (1997), a contratação é um dos primeiros momentos de manifestação do fenômeno do Teto de Vidro. Poucos homens admitem rejeitar as mulheres por causa do gênero, e poucos discordam sobre as mulheres oferecerem importantes habilidades de gestão. Entretanto, hesitam em investir na profissional e depois vê-la casar-se, ter filhos e deixar a organização. O autor relata ainda que, segundo pesquisas, os homens são menos propensos a delegar atividades desafiadoras a mulheres, dentre elas, enviarem as profissionais para o exterior. Afirma-se, ainda, que para mulheres serem reconhecidas e promovidas, precisam demonstrar maior dedicação, preparo e desempenho do que colegas homens com a mesma função (DAFT, 2005).

Para romper o Teto de Vidro é necessário um mapeamento das causas que permanecem impedindo a ascensão das mulheres em suas carreiras. Steil (1997) defende que as organizações devem garantir imparcialidade no momento da promoção, sendo necessários procedimentos padronizados ou critérios de avaliação mais transparentes e iguais para todos.

Esses desafios podem ser mais claramente observados em profissões tipicamente masculinas, como o exercício da atividade policial (BRUSCHINI, 2007). Essa participação no efetivo da Polícia Militar, reduto masculino por excelência e repleto de estereótipos no que tange à participação feminina, será abordado na seção seguinte.

Inserção das mulheres nas Polícias Militares do Brasil

Sob o enfoque das relações de gênero, sabe-se que há uma cultura policial em que impera a “masculinidade hegemônica”, valorizando atributos associados à virilidade (NUMMER, 2001). Desta forma, o estereótipo da profissão reflete a associação entre Polícia e masculinidade, não se enquadrando nos atributos supostamente ligados ao feminismo.

De acordo com Calazans (2003), à medida que surgem novas concepções a respeito de Segurança Pública, em paralelo também surgem alterações nas ações de Polícia, como o exemplo das políticas preventivas e do policiamento comunitário, associadas à crescente feminização do mercado de trabalho, o imaginário da população e de gestores de Segurança Pública supõe que há um novo lugar para as policiais femininas. Conforme a autora, esta afirmação se encontra com a ideia de gênero como uma categoria dada, essencialista, desconsiderando o gênero como categoria construída, na qual efetivamente há a participação das mais diversas instituições ao longo da vida, que produzem socialmente homens e mulheres.

Segal e Segal (1983, p. 130) destacam que os militares têm sido tradicionalmente uma “província exclusivamente de homens caracterizada por normas tipicamente masculinas”. Mulheres militares são, assim, ainda vistas como rompendo os estereótipos tradicionais de papéis femininos. As práticas do ofício de Polícia estão marcadas por uma violência real e pelo excesso de poder e, por isso, o processo de huma-

nização dessa instituição está associado à inserção da mulher em seu efetivo (CALAZANS, 2003).

Em um primeiro momento, a entrada de mulheres na Polícia foi pensada no sentido de reforçar os estereótipos ligados ao feminino e ao masculino. As policiais tinham por função ajudar crianças e idosos, criar um melhor relacionamento da corporação com mulheres vítimas e/ou agentes de violência e ainda representar a Polícia em momentos oficiais (MOREIRA; WOLFF, 2009).

Com a abertura política, na década de 1980, tornaram-se necessárias mudanças no âmbito da Segurança Pública no país: tornou-se necessária a adoção de medidas mais sociáveis ao cotidiano policial, de modo a reduzir a conotação negativa de coerção e truculência percebidas nas relações estabelecidas com a Polícia (BRAGA, 2011). É nesse contexto que surgem as primeiras mulheres policiais no país.

Para Calazans (2003), o trabalho policial necessitava de novos valores condizentes com a realidade atual, como habilidade em resolver conflitos, inovar e a capacidade de trabalhar em grupo. As policiais femininas eram, portanto, o cartão de visita da instituição. Havia espaços e afazeres determinados, utilizando-se da imagem de mulher maternal, feminina, condições estas que lhe foram naturalmente atribuídas ao longo da história. Assim, com a inclusão das mulheres na Polícia, poderia se pensar em “uma mulher policial militar detentora de um poder humanizador e civilizatório, circulando em espaços de visibilidade destinados culturalmente às camadas médias desempenha o policiamento que cuida, orienta e protege.” (MOREIRA; WOLFF, 2009, p. 64).

Esse cenário forneceu os elementos para a inserção das mulheres na Polícia Militar, que será abordada na seção seguinte.

As policiais femininas militares do Ceará

A inserção de mulheres na Polícia Militar do Ceará se deu a partir de 1994, com a criação da Companhia Feminina. Atualmente, elas somam 429 em todo o Estado. Por ordem de hierarquia, já são oito majores, doze capitães, 27 tenentes, 27 subtenentes, 28 sargentos, 77 cabos e 250 soldados, (DIÁRIO DO CARIRI, 2013). Esta abertura se deu de forma tímida e se confrontou com resistências que vinham de dentro da própria corporação, da população e de líderes do governo na época.

Feitosa (2010), em sua pesquisa sobre a inserção de mulheres na Polícia Militar do Ceará, entrevistou diversas policiais que confirmam as dificuldades enfrentadas por elas no exercício da função. Durante a pesquisa, policiais femininas relatam que os próprios colegas de trabalho indicavam que as mesmas deveriam estar em casa “pilotando fogão”.

Neste contexto, apenas 5% das vagas nos concursos públicos para Soldado da Polícia Militar do Ceará são destinados às mulheres, o que não corresponde à porcentagem fixada legalmente por outros Estados brasileiros para admissão das mulheres, que varia de 10% a 20%. Segundo Bezerra e Lopes (2008), a não abertura de vagas em concursos ocorridos caracterizou a resistência à expansão do contingente feminino na Polícia Militar do Ceará. No ano de 1995, quando houve concurso para o ingresso de 53 mulheres na Polícia, no entanto, as candidatas aprovadas não foram convocadas para assumirem seus cargos. O comando da PM, na época, afirmou ser um fato isolado, porém dez anos mais tarde, em um concurso para 100 soldados, não havia vagas destinadas às mulheres.

Metodologia

O presente estudo é de natureza quantitativa, que, segundo Richardson (2011, p. 70), se caracteriza pelo “emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas”. Segundo Vergara (2007) e Collis e Hussey (2005), quanto aos fins, a pesquisa é descritiva, porque se propôs a verificar o nível de Qualidade de Vida no Trabalho de mulheres policiais. Quanto aos meios, para a aquisição das análises e dos objetivos estabelecidos, foram necessárias pesquisas bibliográficas e pesquisa de campo. A pesquisa bibliográfica ocorreu por meio da utilização de livros e periódicos nacionais e internacionais, anais de encontros nacionais e internacionais, como *sites* de busca e pesquisa científica.

A unidade amostral para esta pesquisa foram as mulheres pertencentes à Segurança Pública do Estado do Ceará, constituindo-se os sujeitos desta pesquisa. A amostra da pesquisa foi de 81 respondentes, obtida por meio de um estudo dirigido em campo, sendo definida como amostragem por conveniência. Nestes métodos, a construção da amostra é realizada a partir de informação *a priori* sobre a população estudada, buscando características que gerem amostras fiéis à população (BOLFARINE; BUSSAB, 2005).

Nesta pesquisa, tratou-se do método quantitativo *survey* (enquete) baseado no modelo de Walton (1973) para avaliar o nível de Qualidade de Vida no Trabalho. Para Hair Jr. et al. (2005, p. 157), uma *survey* deve ser usada quando o projeto de pesquisa exige uma coleta de informações de uma amostra alta de respondentes. Os dados coletados foram utilizados a partir da análise estatística fornecida pelo *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

O instrumento pode ser dividido em duas partes: a primeira refere-se aos dados demográficos e socioeconômicos do público pesquisado, composto por onze questões: Idade; Estado Civil; Número de Filhos; Função de Chefe de família; Instrução; Cargo ou Função Exercida; Atuação em Campo ou no Administrativo; Renda Familiar Mensal; Turno de Trabalho; Existência de Atividade com Remuneração Extra; e Tempo de Trabalho no Órgão. A segunda parte do questionário é constituída pelas oito categorias de Walton (1973) e cada categoria com subitens, totalizando 38 questões. As oito categorias para medição da Qualidade de Vida no Trabalho de Policiais e Bombeiros Militares Mulheres são avaliadas dentro de uma escala de *Likert* com as seguintes opções: 1 (Muito Insatisfeito = MI); 2 (Insatisfeito = I); 3 (Indiferente = N); 4 (Satisfeito = S); 5 (Muito Satisfeito = MS) e 6 (Não se aplica = NA).

Quanto ao tratamento dos dados, primeiramente foi realizada uma análise estatística descritiva e, em seguida, procurou-se separar os dados de acordo com as características sociodemográficas e informações ocupacionais do público respondente. Após esse processo, foi utilizado o Modelo de Regressão Linear Múltipla para análise de dados, metodologia que descreve as relações entre diversas variáveis explicativas de um determinado processo.

Em busca de melhores resultados e estimativos acurados, foram realizados testes estatísticos tanto antes da concepção do modelo de regressão quanto no próprio modelo buscando analisar suas estimativas. O teste Kolmogorov-Smirnov, teste de normalidade da amostra, foi usado para determinar se a distribuição de probabilidade dos dados difere de uma distribuição normal. Além deste, o teste *T-Student* foi utilizado para observar a relevância dos parâmetros de regressão e, por fim, o teste *F* de Fisher para avaliar a variabilidade explicada pelo modelo em relação aos dados coletados.

Resultados

Em um primeiro momento, buscou-se levantar o perfil sociodemográfico das mulheres da Polícia Militar do Ceará. De acordo com a pesquisa, o perfil predominante é uma mulher na faixa etária de 20 a 30 anos, casada, sem filhos, não exerce a responsabilidade de chefe de família, possui um grau de instrução além do Ensino Médio e exerce atividades administrativas durante o período matutino e vespertino, não desenvolvendo outra atividade remunerada.

Quanto à verificação da normalidade dos dados, foi utilizado o teste de Kolmogorov-Smirnov. O resultado desse teste garante que as suposições de normalidades da amostra coletada são válidas. Neste caso, o teste demonstra que a amostra é válida para o estudo em questão, já que a hipótese nula do teste é se os dados seguem distribuição de probabilidade normal.

Agrupamentos de Variáveis	Estatística	Kolmogorov-Smirnov Graus de Liberdade	Sig.
Compensação Justa e Adequada	0,26	81,00	0,00
Uso e desenvolvimento de capacidades	0,28	81,00	0,00
Oportunidades de crescimento e segurança	0,19	81,00	0,00
Integração social na organização	0,22	81,00	0,00
Constitucionalismo	0,21	81,00	0,00
Trabalho e espaço total de vida	0,23	81,00	0,00
Relevância social da vida no trabalho	0,24	81,00	0,00
Condições de Trabalho	0,19	81,00	0,00
Índice de Qualidade de Vida	0,31	81,00	0,00
Idade	0,29	81,00	0,00
Filhos	0,34	81,00	0,00
Estado Civil	0,35	81,00	0,00
Chefe de Família	0,42	81,00	0,00
Instrução	0,43	81,00	0,00
Atuação	0,47	81,00	0,00
Renda familiar mensal	0,16	81,00	0,00
Exerce outra atividade com remuneração extra	0,54	81,00	0,00
Turno de trabalho	0,42	81,00	0,00
Tempo de trabalho no Órgão	0,24	81,00	0,00

Figura 1- Teste de normalidade Kolmogorov-Smirnov.

Fonte: Dados da pesquisa (2013).

A análise descritiva foi feita com base nas médias gerais das categorias e média de cada item das categorias que compõem o modelo de Walton (1973). Neste modelo, entende-se que as variáveis do perfil sociodemográfico, como por exemplo, estado civil, turno, idade, apresentaram valores acima do nível de significância estabelecido e, portanto, não poderão fazer parte do modelo.

As médias das categorias de QVT são apresentadas na figura 2:

Categorias de QVT segundo Walton (1973)	Média da Categoria
Integração Social na Organização	2,96
Uso e desenvolvimento de Capacidades	2,87
Relevância Social da Vida no Trabalho	2,84
Condições de Trabalho	2,68
Trabalho e Espaço Total de Vida	2,48
Constitucionalismo	2,35
Oportunidade de Crescimento e Segurança	2,14
Compensação justa e adequada	1,99

Figura2 – Média das categorias de QVT avaliadas pelas mulheres da PMCE, em ordem decrescente.
Fonte: Dados da pesquisa (2013).

Neste estudo, a categoria com maior média de satisfação é a Integração Social na Organização, que, segundo Walton (1973), representa a natureza das relações interpessoais no grau de identidade do trabalhador com a organização e, conseqüentemente, seu nível de satisfação quanto à QVT. Dentro dessa categoria, o indicador mais bem avaliado foi o relacionamento respeitoso no dia a dia entre chefia e subordinado, seguido de companheirismo do grupo de trabalho fora da organização.

O Uso e Desenvolvimento de Habilidades é a segunda categoria mais bem avaliada pelas respondentes. A categoria Relevância Social da Vida no Trabalho foi a terceira melhor pontuada. Antunes e Oliveira (2010) perceberam o orgulho de fazer parte da empresa em que trabalham como uma das categorias mais bem avaliadas, assim como nos estudos de Campos et al. (2005) com militares do Exército Brasileiro. A categoria Oportunidades de Crescimento e Segurança também é concernente aos estudos de Campos et al. (2005), sendo uma das categorias com menor grau de satisfação. De acordo com Silva (2001 apud AMORIM, 2010), o nível de satisfação com o Plano de Cargos e Carreiras não é bem-avaliado na percepção dos servidores em geral, o que pode vir a comprometer tanto os resultados organizacionais como o bem-estar percebido entre funcionários públicos

Os indicadores com menores médias são, em primeiro lugar, perspectiva de avanço salarial, com média de 1,70, seguido do item possibilidade de crescimento na carreira, ambos na categoria Oportunidade de Crescimento e Segurança. Indicadores de outras categorias também se aproximaram das médias menores, como o plano de benefícios oferecido pelo órgão, e assistência médica para familiares, todos da categoria de Compensação Justa e Adequada.

A pesquisa mostra que as mulheres da PMCE possuem uma percepção acerca da Qualidade de Vida no Trabalho entre insatisfeita e indiferente. O indicador Compensação Justa e Adequada assim como os estudos de Garcia (2010), revelaram que os principais motivos de insatisfação foram os baixos salários e a falta de oportunidade de crescimento. Campos et al. (2005) também levantam a questão da remuneração como a categoria com maior índice de insatisfação. Amorim (2010) relata que, a respeito da remuneração, normalmente quando consultados, os respondentes tendem a apresentar níveis reduzidos de satisfação, tanto em estudos realizados no Brasil como no exterior. Para autora (2010, p. 45), “o servidor público brasileiro normalmente recebe uma remuneração com baixa equidade externa, mas possui benefícios dife-

reenciados como a estabilidade, que gera segurança no emprego”.

Para analisar as percepções do efetivo feminino acerca da relação entre os fatores da qualidade de vida e as suas respectivas categorias, foram criados modelos matemático-estatísticos para cada resultado esperado. Em seguida, foram realizados testes estatísticos em cada modelo, a fim de verificar a significância de cada categoria da qualidade de vida em cada dimensão.

Nessa perspectiva, para avaliar se todos os fatores da qualidade de vida possuem a mesma significância nos mesmos níveis em cada categoria e no perfil sociodemográfico, foram realizados os testes *F* de Fisher e *T-Student*. Esses testes têm como objetivo verificar o modelo de forma global e individual, respectivamente. Para o estudo em questão, foram consideradas apenas as variáveis que apresentaram os β 's mais altos estatisticamente, em cada modelo.

Para avaliar a qualidade do ajustamento dos modelos gerados, foi utilizado o coeficiente de determinação R^2 . No caso deste estudo, os R^2 ficaram como segue abaixo na figura 3:

Modelos ¹	R	R ²	Desvio-padrão	Estatística F	Sig. Do Teste F	Durbin-Watson
1	,696 ^a	0,48	0,47	74,18	0,00	1,87
2	,797 ^b	0,63	0,40	32,11	0,00	1,87
3	,837 ^c	0,70	0,36	16,72	0,00	1,87
4	,862 ^d	0,74	0,34	12,83	0,00	1,87
5	,879 ^e	0,77	0,32	9,61	0,00	1,87
6	,892 ^f	0,80	0,31	8,22	0,01	1,87
7	,889 ^g	0,79	0,31	1,90	0,17	1,87

Figura 3 - Coeficiente de determinação R^2 .

Fonte: Dados da pesquisa (2013).

Os modelos apresentados na figura 4 estão organizados da seguinte forma:

- a) Modelo 1: leva em consideração apenas a categoria Uso e Desenvolvimento de Capacidades.
- b) Modelo 2: a categoria Trabalho e Espaço Total de Vida é adicionada ao modelo anterior.
- c) Modelo 3: formado pelas categorias Modelo 2 e Oportunidade de Crescimento e Segurança.
- d) Modelo 4: formado pelas categorias do modelo 3 mais a categoria Condições de Trabalho.
- e) Modelo 5: formado pelas categorias do Modelo 4 acrescida da categoria Integração Social na Organização.
- f) Modelo 6: formado pelas categorias do Modelo 5 e a categoria Compensação Justa e Adequada.
- g) Modelo 7: formado pelas categorias do Modelo 6, porém excluindo a variável Oportunidade de Crescimento e Segurança.

A categoria Constitucionalismo não foi incluída nos modelos por não representar significância nas análises estatísticas. O modelo não é sensível à mudança dessa variável na população observada. O modelo 6 difere do modelo 7, pois neste, a inclusão da categoria Compensação Justa e Adequada resulta em

uma quebra estrutural nas análises e a categoria Oportunidade de Crescimento e Segurança tem sua significância alterada, conforme figura 4.

Todos os modelos acima são considerados satisfatórios, pois segundo Hair et al. (2009) em sua definição de R^2 adequado, tem-se por regra de modelo de percepção que R^2 maiores que 0,3 são considerados relevantes. Em nosso estudo, o menor deles foi o Modelo 1, com R^2 de 0,48, sinalizando uma acurácia nas estimativas geradas.

Outra estimativa bastante relevante foi a estatística de Durbin-Watson, utilizada para detectar a presença de dependência nos resíduos de uma análise de regressão. A análise dos resíduos consiste em avaliar um conjunto de técnicas para investigar a adequabilidade do modelo. Field (2009) esclarece que quanto mais próximo for o valor da estatística de 2, mais precisa é a estimativa. No nosso estudo, a medida em questão foi de 1,87, satisfazendo a premissa dos modelos analisados. Por esse motivo, foi gerado um modelo matemático-estatístico com todas as categorias de Qualidade de Vida no Trabalho e, em seguida, foi aplicado o método *stepwise* para selecionar as variáveis mais relevantes.

Na figura 4, nota-se que as variáveis Uso e Desenvolvimento de Capacidades, Trabalho e Espaço Total de Vida, Oportunidade de Crescimento e Segurança, Condições de Trabalho e Compensação Justa e Adequada estão com significâncias relevantes e foram inseridas pelo método *stepwise* por conta de apresentarem melhores resultados de interação entre a variável explicativa, QVT. Não foram observados coeficientes negativos sinalizando um modelo completamente aditivo, não apontando para variáveis punitivas de nenhuma natureza.

Os modelos 6 e 7, respectivamente, testaram as variáveis Oportunidade de Crescimento e Segurança e Compensação Justa e Adequada, mas elas se comportaram de maneira distinta em cada um dos modelos. Como no modelo 6, a variável Oportunidade de Crescimento e Segurança possivelmente é considerada irrelevante, pois, corrobora Hair et al. (2009) e Field (2009), atingiu 0,173 de significância, sendo o valor maior que o máximo permitido (0,10), esta variável será desconsiderada. Já no modelo 7, a categoria não gerou significância relativa.

	Modelo	Beta	Desvio-padrão	Sig.
1	(Constante)	1,390	,133	,000*
	Uso e Desenvolvimento de Capacidades	,397	,046	,000*
2	(Constante)	,897	,142	,000*
	Uso e Desenvolvimento de Capacidades	,340	,040	,000*
	Trabalho e Espaço Total de Vida	,269	,047	,000*
3	(Constante)	,748	,135	,000*
	Uso e Desenvolvimento de Capacidades	,289	,039	,000*
	Trabalho e Espaço Total de Vida	,198	,047	,000*
	Oportunidade de Crescimento e Segurança	,207	,051	,000*
4	(Constante)	,594	,133	,000*
	Uso e Desenvolvimento de Capacidades	,235	,039	,000*
	Trabalho e Espaço Total de Vida	,171	,044	,000*
	Oportunidade de Crescimento e Segurança	,174	,048	,001*
	Condições de Trabalho	,173	,048	,001*

5	(Constante)	,427	,137	,003*
	Uso e Desenvolvimento de Capacidades	,185	,041	,000*
	Trabalho e Espaço Total de Vida	,135	,043	,003*
	Oportunidade de Crescimento e Segurança	,134	,047	,006*
	Condições de Trabalho	,177	,046	,000*
	Integração Social da Organização	,158	,051	,003*
6	(Constante)	,267	,142	,064
	Uso e Desenvolvimento de Capacidades	,165	,039	,000*
	Trabalho e Espaço Total de Vida	,131	,041	,002*
	Oportunidade de Crescimento e Segurança	,070	,051	,173
	Condições de Trabalho	,175	,044	,000*
	Integração Social da Organização	,173	,049	,001*
	Compensação Justa e Adequada	,161	,056	,005*
7	(Constante)	,243	,142	,091
	Uso e Desenvolvimento de Capacidades	,164	,040	,000*
	Trabalho e Espaço Total de Vida	,142	,041	,001*
	Oportunidade de Crescimento e Segurança	-	-	-
	Condições de Trabalho	,185	,043	,000*
	Integração Social da Organização	,192	,047	,000*
	Compensação Justa e Adequada	,195	,051	,000*

Figura 4 – Relação entre as categorias de QVT.

* Expressivo a um nível de significância de 1%.

Fonte: Dados da pesquisa (2013).

Comparando a relevância entre as categorias Compensação Justa e Adequada e Oportunidade de Crescimento e Segurança nos estudos de QVT disponíveis na literatura, optou-se pela escolha do modelo 7 como ideal para a avaliação da percepção de Qualidade de Vida no Trabalho de mulheres da Polícia Militar do Ceará.

Após a escolha do modelo 7 neste estudo, pode-se considerar a variável que mais influencia no nível de Qualidade de Vida no Trabalho das respondentes como sendo a Compensação Justa e Adequada, em segundo lugar está a variável Integração Social da Organização, seguida das Condições de Trabalho, logo após está a categoria Uso e Desenvolvimento de Capacidades e, por último, a categoria Trabalho e Espaço Total de Vida.

Considerações finais

A partir da necessidade de adoção de novos valores pelas organizações, a inserção das mulheres no mercado de trabalho entra na pauta das discussões dos estudos organizacionais. Mesmo com todos os desafios, as mulheres já ocupam espaços predominadas pelo gênero oposto, como Engenharia, Construção Civil e carreiras militares, como a Polícia Militar. Por ser um assunto pouco explorado na literatura, o entendimento da percepção da Qualidade de Vida no Trabalho de mulheres da Polícia Militar se fez necessário.

Esta pesquisa foi realizada na Polícia Militar do Ceará com as mulheres que atuam na cidade de Fortaleza. Por tal razão, o objetivo geral deste trabalho foi investigar a percepção das mulheres da Polícia

Militar acerca da Qualidade de Vida no Trabalho. Verificou-se que, segundo a percepção das mulheres militares, o nível de Qualidade de Vida no Trabalho foi avaliado como insatisfeito para as categorias Compensação Justa e Adequada, apresentando menor média, seguido de Oportunidade de Crescimento e Segurança, e, indiferente, para Integração Social na Organização, categoria com maior média, seguido de Uso e Desenvolvimento de Capacidades e Relevância Social da Vida no Trabalho. Foram estabelecidos, também, objetivos específicos para nortear o estudo.

A Polícia Militar do Ceará insere-se na Administração Pública Estadual como órgão subordinado ao governador do Estado e vinculado, operacionalmente, à Secretaria da Segurança Pública e Defesa Social. A pesquisa de campo foi delimitada geograficamente na cidade de Fortaleza, sendo a Polícia Militar do Ceará escolhida como foco da pesquisa.

Com a finalidade de atender ao objetivo proposto, a análise dos resultados foi dividida em: perfil da amostra, testes de normalidade, análise dos dados obtidos na mensuração das categorias de QVT e a percepção das policiais femininas acerca da Qualidade de Vida no Trabalho e elaboração de modelos estatísticos a fim de encontrar o conjunto de categorias que melhor explica o nível de QVT das respondentes.

Os testes de normalidade trouxeram resultados satisfatórios, considerando a alta significância dos modelos. Quanto aos índices de respostas das categorias de QVT, percebe-se uma média concentrada dentro da escala *Likert*, o nível 2 (insatisfeito), principalmente nas categorias Compensação Justa e Adequada, seguida da categoria Oportunidade de Crescimento e Segurança. Já as categorias mais bem avaliadas foram, em primeiro lugar, Integração Social na Organização e em segundo lugar, o Uso e Desenvolvimento de Capacidades.

Quanto ao levantamento do perfil sociodemográfico do público respondente, nota-se que a maioria das mulheres está na faixa etária de 20 a 30 anos, casada, sem filhos, não assume a chefia de família, possui um grau de instrução além do Ensino Médio, exerce atividades internas na organização durante o período matutino e vespertino e não possui outra atividade remunerada.

Dentre as principais categorias que influenciam na Qualidade de Vida do Trabalho, têm-se aquelas que impactam positivamente: Integração Social na Organização, Uso e Desenvolvimento de Capacidades, Relevância Social da Vida no Trabalho, Compensação Justa e Adequada, Oportunidade de Crescimento e Segurança, Condições de Trabalho, e Trabalho e Espaço Total de Vida. A categoria Constitucionalismo, por exemplo, não impacta nas demais categorias e no nível de QVT das respondentes. Apesar de algumas diferenças nas estatísticas descritivas serem observadas, o modelo de regressão utilizado não foi sensível às variações dos fatores sociodemográficos, como idade, estado civil, chefia da família, grau de instrução, dentre outros apresentados no questionário.

Pode-se afirmar que o nível de Qualidade de Vida no Trabalho das mulheres da Polícia Militar do Ceará, segundo a percepção das respondentes, está dentro de uma escala entre insatisfeito e indiferente, principalmente no que diz respeito à remuneração das profissionais e oportunidades de crescimento na carreira militar.

Nesta pesquisa, a maioria das policiais femininas exercem atividades administrativas, tornando-se um desafio desenvolver programas, dentro da Polícia Militar, a fim de diminuir as diferenças entre os gêneros de forma que esse contexto não implique insatisfação das profissionais e baixo desempenho no

exercício da função.

Sugere-se, para futuras pesquisas, a análise da Qualidade de Vida no Trabalho por fator sociodemográfico, além da pesquisa em outras organizações que integram a Segurança Pública, como a Polícia Civil, ou referente ao município, como a Guarda Municipal, oferecendo subsídios para um estudo mais aprimorado das principais variáveis que interferem nos níveis de Qualidade de Vida no Trabalho. Pode-se, também, ampliar a área geográfica de aplicação da pesquisa com o intuito de generalizar os achados da pesquisa.

REFERÊNCIAS

- ABREU, Márcia Viana; MORAES, Lúcio Flávio Renault de. **A Qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência**. Revista Gestão.Org, v. 10, n. 1 p. 84-104, jan./ abr. 2012.
- AMORIM, Tânia Gonçalves Ferreira Nobre. **Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos?** Revista Eletrônica de Ciência Administrativa (RECADM) v. 9, n. 1, p. 35-48, maio 2010.
- ANTUNES, Adriana Ruiz. **Qualidade de vida no trabalho de comissários de bordo no Brasil**. FACEF Pesquisa, São Paulo, v. 13, 2010.
- BEZERRA, Tereza Cristina; LOPES, Emanuel Bruno. **Quem são as mulheres da Polícia Civil?** In: A face feminina da Polícia Civil: gênero, hierarquia e poder. Glauécia Mota Brasil (Org.). Fortaleza: EdUECE, 2008. p.19-68.
- BRAGA, Élide Damasceno. **Trajatórias Identitárias e trabalho feminino nas unidades operacionais da Polícia Militar de Sergipe**. Salvador, Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais, 2011.
- BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cad. Pesqui.**, São Paulo, v. 37, n. 132, dec. 2007.
- BOLFARINE, Heleno; BUSSAB, Wilton Oliveira. **Elementos de Amostragem**. São Paulo: Edgard Blucher, 2005.
- CALAZANS, Márcia Esteves de. **A constituição de mulheres policiais: um estudo sobre policiais femininas na Brigada Militar do Rio Grande do Sul**. Dissertação (Mestrado) – UFRGS, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional, Porto Alegre, 2003.
- CAMPOS, Luiz Cyrillo Aquino et al. **Qualidade de vida no trabalho: estudo de caso realizado em uma organização militar do Exército Brasileiro**. XII SIMPEP – Bauru, SP, Brasil, 7 a 9 de novembro de 2005.
- _____. **Mulheres no policiamento ostensivo e a perspectiva de uma segurança cidadã**. São Paulo em Perspectiva, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 142-150, 2004.
- CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves; MELO, Marlene Catarina de Oliveira. **Mulheres policiais, rela-**

ções de poder e de gênero na polícia militar de Minas Gerais. RAM, Rev. Adm. Mackenzie. 2010, v.11, n. 3, p. 71-99.

COLLIS, Jill; HUSSEY, Roger. **Pesquisa em Administração.** Porto Alegre: Bookman, 2005.

DAFT, Richard. **Administração.** São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2005.

Diário do Cariri. <http://www.diariodocariri.com/noticias/policiais/37119/>. Acesso em 10 de novembro de 2013.

DOURADO, Débora Coutinho Paschoal; CARVALHO, Cristina Amélia. **Controle do homem no trabalho ou qualidade de vida no trabalho?** CADERNOS EBAPE BR, v. 4, n. 4, dez. 2006.

FEITOSA, Ana Carine Do Nascimento. **Inserção das mulheres na Polícia Militar do Ceará: Gênero e Policiamento Comunitário.** 2010. Disponível no link http://www.uece.br/labvida/dm_documents/a_insercao_das_mulheres_na_policia_militar.pdf. Acesso em 24 de novembro de 2013.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar.** 3. ed. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.

FIELD, Andy. **Descobrendo a Estatística Utilizando o Spss.** Porto Alegre, ARTMED, 2009.

GARCIA, Edilene de Oliveira Pereira. **O conteúdo significativo da qualidade de vida no trabalho para funcionários públicos de uma secretaria de saúde.** Revista Eletrônica Gestão e Serviços, São Paulo, v. 1, n. 1, jan./jul., p. 76-94, 2010.

GIDDENS, Antony. **Sociologia.** 6. ed. Porto Alegre: Artmed, 2005.

HAIR JR., Joseph et al. **Análise Multivariada de Dados.** 6. edição. Porto Alegre: Bookman, 2009.

LIMONGI-FRANCA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** 2. ed. 8. reimp. São Paulo: Atlas, 2012.

LIMONGI-FRANCA, Ana Cristina; ASSIS, Maria Paulina de. **Projetos de Qualidade de Vida no Trabalho: caminhos percorridos e desafios.** RAE Light, mar./abr. de 1995.

MOREIRA, Rosemeri; WOLFF, Cristina Scheibe. **A ditadura militar e a face maternal da repressão.** In: DOSSIÊ GÊNERO, FEMINISMOS E DITADURA. Ano X, 2º semestre 2009, p. 56-65.

MURARO, Rose Marie; BOFF, Leonardo. **Feminino e masculino: uma nova consciência para o encontro das diferenças.** Rio de Janeiro: Sextante, 2002.

NADLER, David; LAWLER, Edward. **Quality of working life: perspectives and directions.** Organization Dynamics, v.11, p. 20-30, Winter 1983.

NUMMER, Fernanda Valli. **A experiência do curso de formação na construção de um saber ser soldado da Brigada Militar.** Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social – IFCH/UFRGS, Porto Alegre, 2001.

RICHARDSON, Roberto Jarry et al. **Pesquisa social: métodos e técnicas.** 3. ed., 12. reimpr. São Paulo:

Atlas, 2011.

RODRIGUES, Marcus Vinicius. **Qualidade de Vida no Trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 2. ed. – Petrópolis, RJ: Vozes: 1994.

SCHMITT, Cecília; RIBEIRO, Eduardo Pontual. Participação feminina no mercado de trabalho e o “efeito trabalhador adicional” em Porto Alegre. **Ensaio FEE**. Porto Alegre, v. 25, n. 1, p. 145-170, 2004.

SEGAL, David; SEGAL, Mady Wechsler. **Change in Military Organization**. Annual Review of Sociology, v. 8, p. 151-170, 1983.

STEIL, Andrea Valéria. **Organizações, gênero e posição hierárquica**: compreendendo o teto de vidro. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 32, n. 3, p. 62-69, 1997.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2007.

WALTON, Richard. **Quality of Working Life**: What is it? Sloan Management Review, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WERTHER, William; DAVIS, Keith. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.

