

**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO NORTE
CURSO SUPERIOR EM GESTÃO DESPORTIVA E LAZER
CAMPUS NATAL - CIDADE ALTA**

CRISTIANO JEAN TEODULINO GONÇALO DOS SANTOS

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SUA INFLUÊNCIA NA
SAÚDE DOS SERVIDORES DO HOSPITAL DA POLÍCIA MILITAR
DO RIO GRANDE DO NORTE – HPM/RN**

NATAL/RN

2018

CRISTIANO JEAN TEODULINO GONÇALO DOS SANTOS

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SUA INFLUÊNCIA NA SAÚDE
DOS SERVIDORES DO HOSPITAL DA POLÍCIA MILITAR DO RIO GRANDE
DO NORTE – HPM/RN**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte, como pré-requisito para obtenção parcial de créditos em TCC II, sob orientação da Prof^a Kadydja Karla Nascimento Chagas.

Orientador (a): Profa. Kadydja Karla Nascimento Chagas.

NATAL/RN

2018

CRISTIANO JEAN TEODULINO GONÇALO DOS SANTOS

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SUA INFLUÊNCIA NA SAÚDE
DOS SERVIDORES DO HOSPITAL DA POLÍCIA MILITAR DO RIO GRANDE
DO NORTE – HPM/RN**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte, como pré-requisito para obtenção parcial de créditos em TCC II, sob orientação da Prof^a Dra. Kadydja Karla Nascimento Chagas.

Natal, ____ / ____ /2018

Banca Examinadora

Prof^a Dra. Kadydja Karla Nascimento Chagas – Orientadora
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte

Prof^a Izabelle Virginia Lopes de Paiva
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte

Prof^a Sônia Cristina Ferreira Maia
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte

Dedico este trabalho a os meus filhos: Clayton André, Eduarda Camila e Emylle Cristina, que em seu sublime amor, sempre enriqueceu meus dias. Também aos meus pais que, sempre almejaram o melhor para minha vida. Sem esquecer meus companheiros de PM.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus primeiramente, pois sem ele nada conseguiria!

Aos meus professores e a minha orientadora a Prof.^a. Dra. Kadydja Karla Nascimento Chagas que com tamanha paciência me auxiliaram nesta árdua caminhada.

Obrigado também aos meus colegas de turma, pois como próprio nome diz somos uma turma, e juntos vivenciamos muitas coisas.

Então o meu muito obrigado a todos.

“Os líderes, antes de serem especialistas em ferramentas de gestão, deveriam ser especialistas em amor”!

(Autor desconhecido)

RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho vem sendo bastante estudado e abordado por vários autores e especialistas, pela sua importância e relevância para as empresas. Dessa forma, tem-se como objetivo geral, avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho e sua influência na saúde dos servidores do Hospital da Polícia Militar do RN. Já os específicos foram: Descrever as atividades desenvolvidas pelos policiais militares do HPM/RN; Mensurar as condições de trabalho; Descrever o grau quanto a: organização do trabalho, chance de crescimento e segurança, Integração Social na Empresa, trabalho e espaço total de vida e a relevância social da vida no trabalho. Os participantes foram 113 policiais militares, divididos entre 16 do sexo feminino e 97 do sexo masculino. Quanto a abordagem, ela é exploratória e descritiva. Neste trabalho utilizou-se como instrumento de coleta de dados a aplicação de um questionário com questões abertas e fechadas. Os dados foram coletados e analisados. Os Programas e Políticas Organizacionais estão sendo cada vez mais variados, envolvendo benefícios, educação e desenvolvimento, comunicação, qualidade em produtos e serviços, comunidade, ambiente, ética, bem estar social etc. colaborando dessa forma, com a qualidade de vida não só dos seus trabalhadores, como dos cidadãos em geral. É importante que os gestores estejam preparados para ajudarem os policiais no sentido de promoverem uma conscientização para melhor uma qualidade de vida. A pesquisa demonstrou através dos seus resultados que ainda precisa investir na qualidade de vida dos trabalhadores voltados a segurança, pois é considerado uma profissão de risco e os mesmos necessitam de local de trabalho adequado e seguro.

Palavras-chave: Qualidade de Vida. Polícia Militar. Hospital.

ABSTRACT

The Quality of Life at Work has been studied and approached by several authors and specialists, because of their importance and relevance for companies. Thus, the general objective is to Evaluate the Quality of Life at Work and its influence on the health of the servers of the Military Police Hospital of RN. The specifics were: Describe the activities developed by the military police of HPM / RN; Measure working conditions; Describe the degree of: organization of work, chance of growth and safety, Social Integration in the Company, work and total living space and the social relevance of work life. The participants were about 113 military police, divided between 16 females and 97 males. As for the approach, it is exploratory and descriptive. The research was carried out at the Military Police Hospital of Rio Grande do Norte - HPM / RN. In this work, the application of a questionnaire was used as instrument of data collection, the data were collected and analyzed. Organizational Programs and Policies are being increasingly varied, involving benefits, education and development, communication, quality in products and services, community, environment, ethics, social welfare, etc. thus collaborating with the quality of life not only of its workers, but also of the citizens in general. It is important that managers be prepared to help police officers to raise awareness of a better quality of life. The research has shown through its results that it still needs to invest in the quality of life of workers focused on safety, as it is considered a risk profession and they need an adequate and safe workplace.

Keywords: Quality of Life. Police. Hospitale.

LISTA DE TABELAS

Tabela 01 – Sexo.....	28
Tabela 02 – Faixa Etária.....	28
Tabela 03 – Estado Civil.....	29
Tabela 04 – Grau de Escolaridade.....	29
Tabela 05 – Cargo.....	29
Tabela 06 – Tempo de Serviço.....	30

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01 – Condições de Trabalho.....	30
Gráfico 02 – Organização do Trabalho.....	31
Gráfico 03 – Chance de Crescimento e Segurança.....	31
Gráfico 04 – Integração Social na Empresa.....	32
Gráfico 05 – Trabalho e espaço total de vida.....	32
Gráfico 06 – Relevância Social da Vida no Trabalho.....	33

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	12
1 REFERENCIAL TEÓRICO.....	15
1.1 O POLICIAL MILITAR E A JORNADA DE TRABALHO.....	15
2 A IMPORTANCIA DA ATIVIDADE FÍSICA.....	16
3 O HOSPITAL DA POLÍCIA MILITAR – HPM/RN.....	18
4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	20
5 O SEDENTARISMO E SUAS CAUSAS.....	23
6 METODOLOGIA.....	25
6.1 ABORDAGEM E MÉTODO.....	25
6.2 PARTICIPANTES: DESCRIÇÃO DO GRUPO E ABORDAGEM.....	26
6.3 INSTRUMENTO E COLETA DE DADOS.....	26
7 RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	28
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	35
REFERÊNCIAS.....	36
APÊNDICE.....	38

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa teve como objetivo apresentar ao leitor questionamentos teóricos/práticos sobre a qualidade de vida no trabalho e sua influência na saúde dos servidores do Hospital da Polícia Militar do RN, fundamentados de acordo com a literatura nacional especializada que defendem a temática aqui abordada.

Observa-se que existe uma sobrecarga de serviço e uma falta de efetivo mínimo para que sejam realizadas as funções aos policiais militares lotados no Hospital da Polícia Militar em Natal/RN, onde ocasiona um esgotamento físico. Desta forma o impossibilita de praticar atividades esportivas e exercícios físicos complementares, comprometendo também seu lazer e tempo livre, desta forma, futuramente pode acarretar em danos na saúde e transtornos. Portanto, através deste estudo e pesquisa queremos identificar e conhecer as causas que proporcionam o sedentarismo dos policiais militares.

Sabendo que hoje no Hospital da Polícia Militar do Rio Grande do Norte existem militares que trabalham na área da saúde, que são habilitados e competentes, para que isto ocorra deve-se haver um quantitativo mínimo de policiais para cada setor, bem como: clínicas integradas, centro cirúrgico, unidade de terapia intensiva neonatal, farmácia e ambulatório.

Algumas profissões como, por exemplo, os militares que trabalham nas ambulâncias podem desencadear danos a sua estrutura física e corpórea de acordo com suas atividades desenvolvidas, tendo uma exacerbação de doenças que atingem vários sistemas, como o cardiovascular, esquelético, respiratório e na sua maioria o sistema nervoso, pois o policial na área da saúde está sujeito á variações de ambiente, porém isso tudo dependerá de sua intensidade de atividade física, ocupação, composição corporal, e características sócio demográficas.

O efetivo na escala do HPM/RN é restrito a poucos militares, implicando assim em um retorno mais rápido ao trabalho, fazendo com que o militar tenha seu tempo de folga resumido, o que restringe o tempo para realizar atividades físicas preventivas.

Segundo Albrecht (1992) com o passar do tempo, é cada vez maior o número de organizações aderindo ao conceito de qualidade de vida no trabalho, com o intuito de que aconteça um aumento das experiências individuais dos colaboradores com a empresa, e assim viabilizando aos mesmos, a oportunidade de progresso profissional.

Segundo Maximiano (2000, p.498) “A Qualidade de Vida do Trabalho (QVT) baseia-se em uma visão integradas das pessoas, que é o chamado enfoque biopsicossocial. O enfoque biopsicossocial das pessoas origina-se da medicina psicossomática, que propõe a visão integrada, ou holística, do ser humano”.

Nesse novo cenário organizacional e competitivo, o tema “Qualidade de Vida no Trabalho”, vem sendo bastante estudado e abordado por vários autores e especialistas, por sua importância e relevância para as empresas pois, corroborando com a ideia de Limongi-França (2009), sabe-se que não se trata apenas de mais uma ferramenta da Administração, mas sim, do modelo de gestão, voltado para as necessidades e peculiaridades das pessoas e das organizações no século XXI.

No entanto, pode-se constituir de excessivas demandas em um curto período de tempo, configura um estresse de sobrecarga, ou, pelo contrário a extrema ausência repentina pode delimitar estresse de monotonia. O estresse de sobrecarga é o mais discutido e debatido nos ambientes de trabalho isso decorre das demandas excessivas, qualitativas ou quantitativas á qual, o individuo é submetido. Já o estresse que refere à monotonia é consequência das demandas abaixo as condições ao qual o individuo é exposto constantemente.

Deve-se observar também que o risco do trabalho ser perigoso por cuidar de vidas e ariscar á sua própria, há uma taxa de doenças de pressão arterial e de ansiedade. A sobrecarga de trabalho pode ser quantitativa que é aquela que tem o acúmulo numérico de tarefas a serem feitas e a qualitativa é quando se executa um trabalho mais complexo que no caso seriam os militares e equipe de enfermagem, essas atividades demandam uma atenção continua podendo ter consequências graves diante de um erro muitas dessas atividades influenciam nas características biológicas do individuo são aqueles que

trabalham em turnos alternados e tem atividades que os profissionais lidam com situações de extrema exigência psicológica.

Diante do que foi colocado, surge o seguinte questionamento: como se encontra a saúde dos policiais militares do HPM/RN?

Dessa forma, tem-se como objetivo geral, investigar a qualidade de vida no trabalho e sua influência na saúde dos servidores do Hospital da Polícia Militar do RN. Já os específicos foram: Mensurar as condições de trabalho; Descrever o grau quanto a: organização do trabalho, chance de crescimento e segurança, Integração Social na Empresa, trabalho e espaço total de vida e a relevância social da vida no trabalho.

A motivação para a realização desta pesquisa surgiu de minha trajetória profissional em equipe com outros profissionais, quando alguns resultados encontrados chamaram-nos a atenção e estimularam a realização da mesma.

Este trabalho torna-se relevante pelo fato de fomentar conhecimentos acerca do tema, uma vez que existem poucos dados sobre o assunto, principalmente no que se refere a qualidade de vida no trabalho. E poderá ser utilizada como fonte de informação uma vez que existe poucos estudos sobre o panorama situacional deste nicho. Pretende-se contribuir para a motivação de estudos acerca do tema como também, em áreas que tenham afinidade com o tema.

1 REFERENCIAL TEÓRICO

1.1 O POLICIAL MILITAR E A JORNADA DE TRABALHO

A jornada de horas trabalhadas, associada com o sofrimento e o desgaste, conforme Laureel e Noriega (1985) podem ser definidas como: “Elementos físicos, químicos e mecânicos, fisiológicos e psíquicos que interagem dinamicamente entre si e com o corpo”. Quando uma força é despendida para a realização de uma atividade desmedida ou indesejada, suas resultantes são desgastes e sofrimento que repercutem na saúde. Em contrapartida, o incentivo e a satisfação no desenvolvimento das atividades dão início ao prazer da realização (RAMOS, 2007).

Destacam-se também as condições de maior vulnerabilidade desses profissionais em relação à população em geral, e indica a confluência de fatores que contribuem para elevadas taxas de adoecimentos, tendo como principais distúrbios, os gastrintestinais, hipertensão arterial, doenças coronárias, diabetes, tendo este grupo de trabalhadores maior susceptibilidade ao adoecimento por câncer digestivo e de tecidos linfáticos (EULALIA, 2005).

Com base em achados bibliográficos e estudos publicados, é fato consumado que esse grupo de profissionais tem o estilo de vida associado a uma estafante rotina de trabalho. A sobrecarga vai causando um envelhecimento precoce no homem. Soma-se a esses condicionantes o fato de o policial ao possuir uma jornada dupla, tendo que conciliar as chamadas “atividades particulares” nas suas folgas, dedica pouco tempo ou quase nada à prática de exercícios, levando assim um estilo de vida sedentário.

2 A IMPORTÂNCIA DA ATIVIDADE FÍSICA

Levando-se em consideração as características da população estudada, restrita apenas aos policiais militares que atuam administrativamente, a prevalência de sobrepeso foi maior no sexo masculino, especialmente entre os sedentários. Os policiais que praticam atividades pelo menos duas vezes por semana estão dentro dos padrões de IMC exigidos pela OMS (OLIVEIRA, 2013).

A importância e a influência da atividade física na melhoria da qualidade de vida e no controle de estresse de um indivíduo já são fatos bastante conhecidos. Por essa razão, os profissionais da área de saúde têm afirmado, com frequência, que uma vida saudável e uma alimentação balanceada, uma vida familiar e social prazerosa, além da prática regular de atividade física, são de suma importância para saúde do indivíduo, especialmente quando se trata de atividades onde o desgaste físico e emocional são grandes, como no caso dos policiais avaliados que, mesmo não atuando em atividades externas, passam por uma tensão psicológica considerável (DIAS, 2012; COUTO, 2012; MAGALHÃES, 2013).

A prática regular de atividades físicas há muito tempo, vem sendo apontada como fator positivamente associado à saúde, contribuindo na prevenção, redução e/ou controle de dislipidemias, doenças cardiovasculares, obesidade, diabetes, câncer, osteoporose, transtornos mentais e taxas de mortalidade (HASKELL et al., 2007; HILL; WYATT, 2005). Mesmo assim, o número de pessoas com níveis insuficientes de atividade física, sobretudo no lazer, tem aumentado por todo o mundo (CASPERSEN; PEREIRA; CURRAN, 2000).

No Brasil, tal tendência é semelhante, havendo variabilidade significativa entre as prevalências estimadas, com maiores taxas entre homens e entre as pessoas mais velhas (MALTA et al., 2009; DUMITH, 2009). É importante destacar que muitas hipóteses sobre o crescimento da inatividade física remetem a mudanças no estilo de vida das pessoas, associadas às transformações no mundo do trabalho e às facilidades trazidas pela revolução tecnológica, como a maciça utilização de transportes motorizados (como

automóveis, escadas rolantes e elevadores) e pelo lazer hipocinético (como assistir televisão, usar computadores e vídeo games), em detrimento de deslocamentos a pé ou de bicicleta, e da ocupação do tempo livre com atividades físicas recreativas. Contudo, deve-se considerar a variabilidade de motivos para a adesão à prática de atividades físicas, conforme o nível econômico, o grau de escolaridade, o sexo, a idade, o estado civil, a profissão e o tempo despendido com atividades laborais e de estudo, a disponibilidade de espaço físico, de equipamentos e de instrução profissional, o excesso de peso, questões climáticas e a poluição atmosférica (SILVA; PETROSKI; REIS, 2009; AMESTY, 2003; CAMÕES; LOPES, 2008; DASKAPAN; TUZUN; EKER, 2006; DUNTON; SCHNEIDER, 2006).

Importante destacar que atividade física não significa necessariamente prática esportiva, e aqueles que eventualmente jogam uma (pelada de fim de semana) saibam que isso não é atividade física, ao contrário, a prática eventual de uma pelada aumenta consideravelmente a possibilidade de lesões musculares e articulares, evidentemente que o despreparo pode acarretar consequências ainda mais graves como sérios danos a vida do indivíduo não descartando um infarto coronariano.

3 O HOSPITAL DA POLICIA MILITAR - HPM/RN

O Hospital Central Coronel Pedro Germano, ou simplesmente Hospital da PM, é um hospital localizado na cidade de Natal, capital do estado do Rio Grande do Norte. Fica localizado na Avenida Prudente de Moraes 778, bairro do Tirol.

Ana Justina Ferreira Neri nasceu na Vila Nossa Senhora do Rosário do Porto de Cachoeira do Paraguaçu (Cachoeira), em 13 de dezembro de 1814. Durante a guerra Ana Neri enfrentou o caos da saúde no país quando as doenças proeminentes da época eram a Cólera, febre tifoide, disenteria, malária e varíola. Durante toda a Guerra do Paraguai prestou serviços nos hospitais militares da Argentina, Humaitá e Assunção. Com uma convivência diária entre os médicos, Ana adquiriu conhecimentos terapêuticos, que eram aplicados a os militares da guerra.

O prédio foi inaugurado em 11 de agosto de 1963, sendo então denominado de Hospital-Maternidade da Polícia Militar, pelo governador Aluísio Alves (embora a construção tenha sido iniciada na gestão de Sílvio Pedrosa).

No momento da inauguração, o hospital tinha como diretor o Dr. Pedro Germano e contava com 50 leitos e nove apartamentos. O hospital também dispõe do Centro Clínico Coronel José Carlos Passos, localizado no bairro do Alecrim (antiga LBA).

O hospital HCCPG ou HPM /RN, foi fundado em 11 de agosto de 1963, e está situado á avenida prudente de morais no bairro Tirol. No início era denominado de Hospital Maternidade da Polícia Militar, sua construção foi iniciado no governo de Silvio Pedrosa, e inaugurado na gestão de Aluísio Alves. No ato da sua inauguração tinha como diretor o Drº. Pedro Germano.

Atualmente o HPM tem sua estrutura composta por enfermarias de clinica médica, pediátrica, ginecológica e obstétrica, também dispõe UTI neonatal, centro cirúrgico, laboratório de análises clínicas, farmácia, sala de RX, e USG, sala de pronto atendimento (para reavaliação de pacientes pós-cirúrgicos), e ainda conta com a cidade da amamentação. Boa parte da equipe é formada por militares, dispondo de uma hierarquia militar bastante abrangente. O atendimento da instituição e disponibilizada por 24 horas que vai

de domingo á domingo. Os policiais e funcionário trabalham em escala de 12 ou 24 horas, porém existe momentos que é necessário fazer uma dobra de horário, sobrecarregando assim sua carga horária.

O HCCPG também conta com o auxílio extensivo do GAV (Grupamento de Apoio a Vida), auxilia no socorro em ocorrências envolvendo policiais militares, oriundos de outros batalhões, que se encontra em missões de caráter da defensoria populacional, em casos excepcionais atende a população em geral que necessita de apoio clínico, o GAV também participa em apoio às ações policiais que envolvem rebeliões em presídios, operações de mandatos de segurança e sequestros.

4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Para Silva (1997) a expressão Qualidade de Vida no Trabalho tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico.

A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se observa a empresa e seus colaboradores como um todo. Segundo Vasconcelos (2001, p. 25) afirma que “Gestão de Qualidade de Vida do Trabalho (QVT) é o conjunto das ações de uma empresa que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho”.

Vasconcelos (2001) descreve que a origem do conceito vem da medicina psicossomática que propõe uma visão integrada, holística do ser humano, em oposição à abordagem cartesiana que divide o ser humano em partes.

A valorização do trabalhador no ambiente de trabalho é importante para a satisfação pessoal do indivíduo na execução da sua atividade laboral, pois desta forma sente-se parte do processo de desenvolvimento lucrativo da empresa, como também o prazer nesta tarefa não permite o adoecimento do funcionário. Neste contexto, entender a inteligência e as estratégias que o trabalhador utiliza para a realização do seu trabalho, os esforços realizados por ele e a busca do reconhecimento pelo trabalho exercido, são aspectos fundamentais e essenciais para o entendimento das relações sofrimento/prazer ligadas ao trabalho (JUNQUEIRA, 2008).

O trabalho concebido como atividade profissional regular, remunerada ou assalariada compõe um conjunto de atividades produtivas e artístico-expressivas um sistema social as quais o ser humano exerce para atingir determinada finalidade, em especial a manutenção da vida (BLAZIN et al., 2007, p.2-4).

Compreender, portanto, a classe-que-vive-do-trabalho, a classe trabalhadora hoje, de modo ampliado, implica entender este conjunto de seres sociais que vivem da venda da sua força de trabalho, que são assalariados e

desprovidos dos meios de produção. Segundo Vasconcelos (2001, p. 343) “como todo trabalho produtivo é assalariado, mas nem todo trabalhador assalariado é produtivo, uma noção contemporânea de classe trabalhadora deve incorporar a totalidade dos(as) trabalhadores(as) assalariados (as)”.

Há situações difíceis de administrar, pois fatores ambientais, inter e intrapessoais podem interferir nas ações do indivíduo no ambiente de trabalho. O comportamento improdutivo surge quando o indivíduo se depara com conflitos que enfraquecem sua predisposição para a realização. É necessário que haja condições no ambiente de trabalho que minimizem esses impactos. (VASCONCELOS, 2001).

As pessoas têm necessidades próprias e se organizam de maneiras diferentes e particulares para atendê-las. Cada um tem um modo pessoal e preferencial de chegar aos objetivos motivacionais. Além disso, as necessidades variam no mesmo indivíduo conforme o tempo. Sendo assim, o que deve ser feito é facilitador o livre curso da energia motivacional contida no interior de cada pessoa. A preocupação passa a ser o que fazer para não frustrar ou desmotivar os empregados (CHIAVENATO, 1998).

No contexto do trabalho a QVT pode ser associada à ética da condição humana. Esta ética busca desde a identificação, eliminação, neutralização ou controle de riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico, padrões de relações de trabalho, carga física e mental requerida para cada atividade, implicações políticas e ideológicas, dinâmica da liderança empresarial e do poder formal até o significado do trabalho em si, relacionamento e satisfação no trabalho. (VASCONCELOS, 2001).

Neste seguimento, Biazin et al (2007, p. 02) afirmam que:

Muitos fatores contribuem para uma não qualidade de vida por isso devem ser identificados e combatidos com políticas e ações que visem minimizar ou mesmo eliminar esses males que afetam, não somente o trabalho, mas também a vida familiar e social dos colaboradores. A busca pela Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e a implementação de ações visando melhorias para as pessoas, não pode ser considerada como um custo nas planilhas das organizações, uma vez que os custos com afastamentos e ações trabalhistas são maiores do que uma medida preventiva.

Zelar pelo bem-estar e segurança dos indivíduos é de suma importância para assegurar uma maior produtividade e qualidade no trabalho e maior satisfação na vida familiar e pessoal.

5 O SEDENTARISMO E SUAS CAUSAS

Sedentarismo surgiu do latim o que significa o que se “movimenta”, anda ou se exercita pouco, o sedentarismo tem tendência em aumentar em nossa sociedade devido as constantes transformações sofridas por todos nós tais como as nossas necessidades afetivas, alimentares, reprodutivas, de atividade física, de repouso e um equilíbrio disso tudo seria uma solução, é considerada a pessoa sedentária não só é aquela que não realiza exercícios físicos e sim aquela que tem gasto calórico igual à zero, porém existem pessoas sedentárias e fisicamente inativas, também há possibilidade de ela ser suficientemente ativa fisicamente e apresentar elevado tempo de comportamento sedentário, o tempo prolongando deste comportamento sedentário pode causar doenças cardiovasculares, doenças metabólicas e a própria morte.

O trabalho humano destaca-se como um dos fatores significativos à qualidade de vida, principalmente por suas consequências à saúde dos indivíduos. Entretanto, estas consequências são diferentes entre os níveis de desenvolvimento econômico e social específico de cada região, pois nos países com pouco desenvolvimento, prevalecem os problemas de saúde associados à fome, ao saneamento básico e às doenças transmissíveis, entretanto nos países com acentuado desenvolvimento, predominam as doenças não transmissíveis (FORATTINI, 1992, LEAVELL & CLARK, 1978).

As doenças não transmissíveis estão associadas ao estilo de vida das sociedades industrializadas. As deletérias do trabalho na atualidade referem-se principalmente à diminuição do tempo na atualidade referem-se principalmente à diminuição do tempo livre ao lazer e à família, à deterioração do poder econômico, à restrição de acesso a bens e serviços essenciais, à exposição a agentes estressores, e ao sedentarismo (SALLIS & OWEN, 1999).

Sabendo que a prática de exercícios físicos regulares ajuda a prevenir e controlar o aumento da pressão arterial e com isso contribui para uma melhor qualidade de vida, e também os benefícios à saúde com a pratica regular de

atividade física e a inatividade de atividade física está comprovado na literatura pode ocasionar danos à saúde vital do ser humano.

6 METODOLOGIA

Este tópico trata da metodologia utilizada na pesquisa para que os objetivos propostos neste trabalho fossem alcançados. Visa permitir, através da exposição detalhada do caminho escolhido para formulação e desenvolvimento do estudo em questão, dar ao leitor condições para a compreensão do mesmo.

Para Roesch (2007, p.123), “a metodologia é a forma pela qual será elaborado o projeto”. Para definir o tipo de pesquisa o mesmo autor recomenda que “esta escolha seja norteada a partir dos objetivos do estudo, nesta fase se distingue entre o delineamento da pesquisa e as técnicas de coleta e análise de dados que será utilizada”.

6.1 ABORDAGEM E MÉTODO

Quanto a abordagem a pesquisa, ela é quanti-qualitativa, de acordo com Minayo (2010) abordagens quantitativas e qualitativas passaram a significar não apenas duas formas “profissionalmente distintas” de apreender (epidemiologia) e compreender (antropologia) o real, mas duas modalidades de investigação com campos teóricos próprios delimitados e frequentemente antagônicos.

Em relação a natureza da pesquisa, ela é aplicada, segundo Gil (2010) toda pesquisa tem seus objetivos, que tendem, naturalmente, a ser diferentes dos objetivos de qualquer outra.

Foi aplicado um método dedutivo, de acordo com Gil (2009) o método dedutivo, de acordo com a acepção clássica, é o método que parte do geral e, a seguir, desce ao particular. Parte de princípios reconhecidos como verdadeiros e indiscutíveis e possibilita chegar a conclusões de maneira puramente formal, isto é. em virtude unicamente de sua lógica.

A pesquisa quanto aos procedimentos é de campo bibliográfica e de levantamento, Gil (2009) comenta que os estudos de campo apresentam muitas semelhanças com os levantamentos. Distinguem-se destes, porém, em relação principalmente a dois aspectos. Primeiramente, os levantamentos procuram ser representativos de um universo definido e fornecer resultados

caracterizados pela precisão estatística. Já os estudos de campo procuram muito mais o aprofundamento das questões propostas do que a distribuição das características da população segundo determinadas variáveis. Como consequência, o planejamento do estudo de campo apresenta muito maior flexibilidade, podendo ocorrer mesmo que seus objetivos sejam reformados ao longo do processo de pesquisa. Quanto a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado constituído principalmente de livros e artigos científicos. Embora em que os estudos seja exigido algum tipo de trabalho desta natureza, há pesquisa desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas.

6.2 PARTICIPANTES: DESCRIÇÃO DO GRUPO E ABORDAGEM

Os participantes foram 113 policiais militares, divididos entre 16 do sexo feminino e 105 do sexo masculino. Quanto a abordagem, ela é exploratória e descritiva, para Santos (2002) explorar é tipicamente a primeira aproximação de um tema e visa criar maior familiaridade em relação a um fato ou fenômeno. Quase sempre se busca essa familiaridade pela prospecção de materiais que possam informar ao pesquisador a real importância do problema, o estágio em que se encontram as informações já disponíveis a respeito do assunto, e até mesmo revelar ao pesquisador novas fontes de informação. Por isso, a *pesquisa exploratória* é quase sempre feita como levantamento bibliográfico, entrevistas com profissionais que estudam/atua na área, visitas a *web sites* etc.

6.3 INSTRUMENTO E COLETA DE DADOS

A pesquisa foi realizada no Hospital da Polícia Militar do Rio Grande do Norte – HPM/RN. Neste trabalho utilizou-se como instrumento de coleta de dados a aplicação de um questionário, os dados foram coletados e analisados.

De acordo com Gil (2010) comenta que o objetivo da amostra é procurar locais, pessoas ou fatos que maximizem oportunidades de descobrir variações entre conceitos. Por isso é que a amostragem, em vez de ser predeterminada,

desenvolve-se durante o processo. Para Marconi; Lakatos (2001) conceituam universo como um conjunto de seres animados ou inanimados que apresentam pelo menos uma característica em comum.

7 RESULTADOS E DISCUSSÕES

O questionário foi respondido por 113 policiais militares do Hospital da Polícia Militar do Rio Grande do Norte – HPM/RN, na qual obtemos uma amostra que comprova a predominância do sexo masculino na profissão. Dos sujeitos que responderam o questionário 97 indivíduos são do sexo masculino e apenas 16 do sexo feminino conforme é observado na Tabela 1.

7.1 PERFIL

Tabela 01 – Gênero

Gênero	Número
Masculino	97
Feminino	16

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

De acordo com a tabela 02 os policiais atuante na área estão em sua maioria, cerca de 40% respondentes com faixa etária entre 26 a 35 anos. E 60% responderam que estão acima de 36 anos.

Tabela 02 – Faixa Etária

Faixa Etária	Número
26 a 35 anos	40%
Acima de 36 anos	60%

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Com relação ao Estado Civil, obtivemos um resultado de 80% consideram casado; 15% divorciado e 05% União Estável.

Tabela 03 – Estado Civil

Estado Civil	Número
Casado(a)	80%
Divorciado(a)	15%
União Estável	05%

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Com relação ao nível de escolaridade dos policiais conforme demonstra a tabela 4, cerca de 15% respondentes ainda possuem apenas o ensino médio, 85% possuem ensino superior completo.

Tabela 04 – Grau de Escolaridade

Escolaridade	Número
Ensino Médio	15%
Ensino Superior	85%

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

A tabela 05 apresenta o cargo em que os policiais atuam, demonstrando que 60% estão na praça e 40% oficial.

Tabela 05 – Cargo

Cargo	Número
Praça	60%
Oficial	40%

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Quanto ao tempo de serviço no setor público, obteve-se um percentual de menos de 05 anos, foram aproximadamente 35% e acima de 05 anos de serviço no setor público foi um total de 65%, conforme a tabela 06.

Tabela 06 – Tempo de serviço

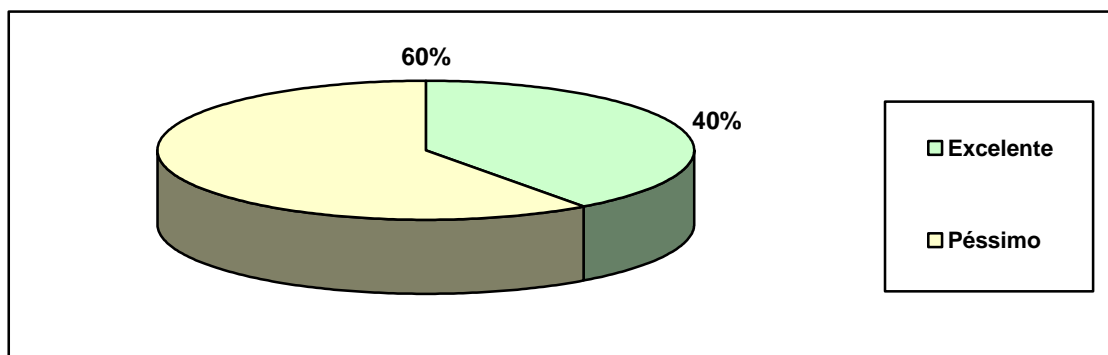
Tempo	Número
Menos de 05 anos	35%
Acima de 05 anos	65%

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

7.2 CONDIÇÕES DE TRABALHO

Em uma escala de 0 a 10 avalie as condições de trabalho nos itens: 0 = péssimo e 10 = excelente

Gráfico 01 – Condições de Trabalho



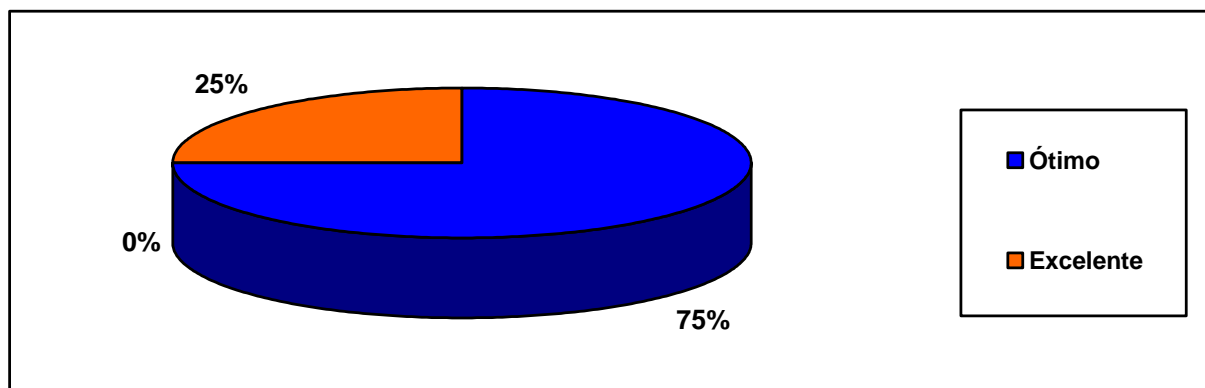
Fonte: Dados da pesquisa (2018)

O resultado demonstrou que numa escala de 0 a 10 sobre as condições de trabalho, 60% consideram péssimo e 40% responderam excelente.

7.3 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Em uma escala de 0 a 10 avalie a organização no trabalho nos itens: 0 = péssimo e 10 = excelente

Gráfico 02 – Organização do Trabalho



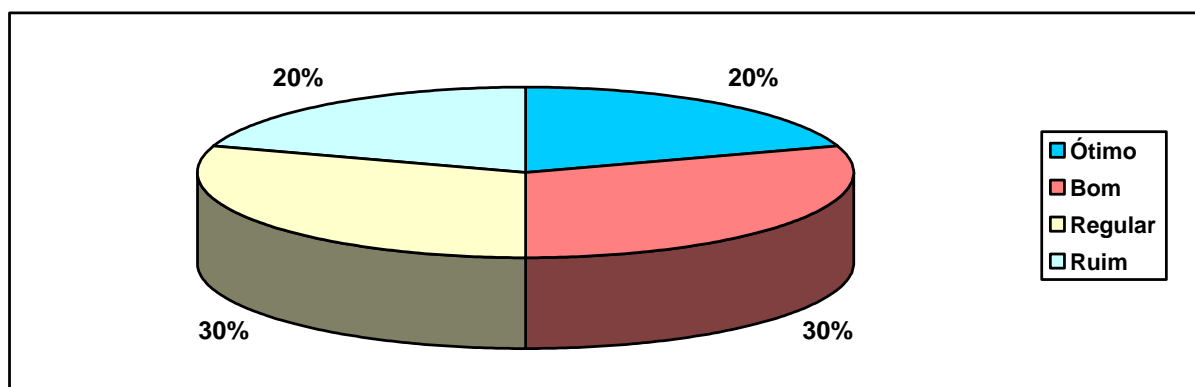
Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Para que os colaboradores desenvolvam suas capacidades dentro de uma organização empresarial, é preciso que os mesmos tenham uma oportunidade dentro da organização. Observou-se que a maioria respondeu que se sentem realizados em desenvolver suas capacidades, se sentem seguros na função, considera sua atividade um fator importante para o desenvolvimento da organização.

7.4 CHANCE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA

Foi apresentado as dimensões que se referem a possibilidade de crescimento e segurança na percepção dos colaboradores.

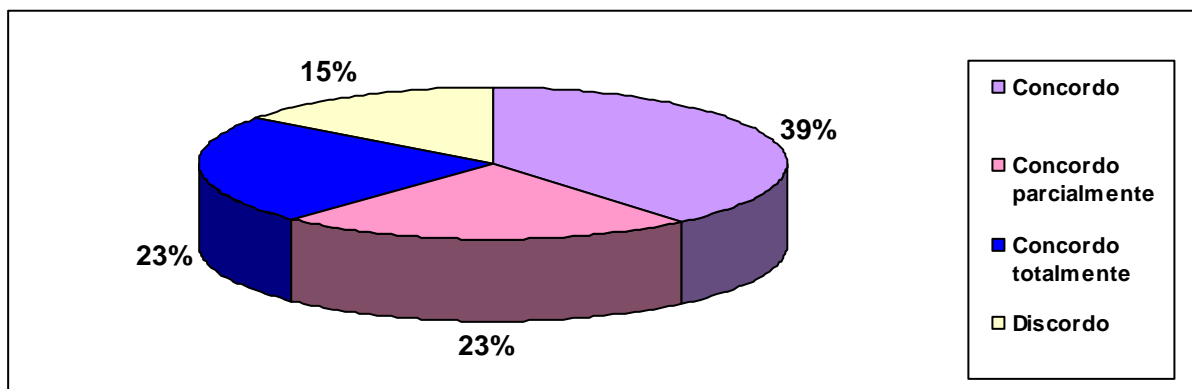
Gráfico 03 – Chance de crescimento e segurança



Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Em relação a critério “integração social na empresa” foram pesquisadas as dimensões, conforme modelo teórico, Igualdade de oportunidades, Relacionamentos interpessoais e grupais e Senso comunitário, dentro da empresa em relação aos seus colaboradores.

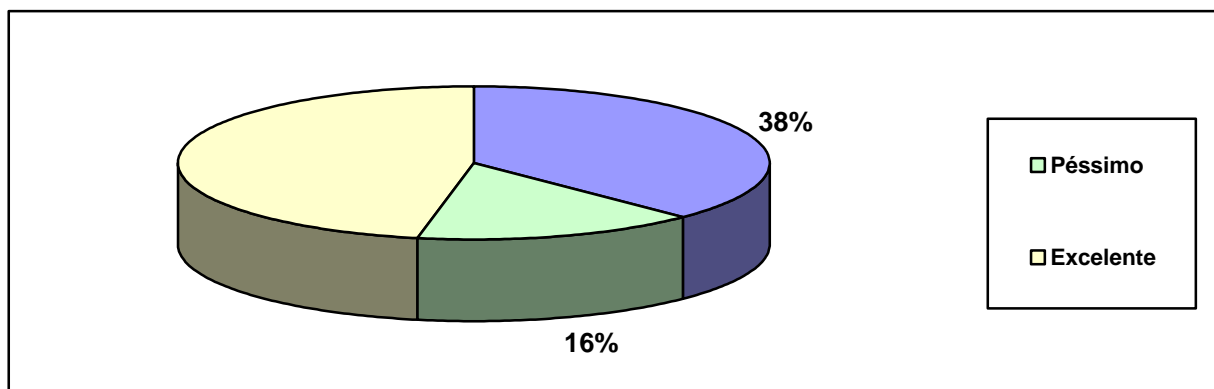
Gráfico 04 - Integração Social na Empresa



Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Este critério trata do trabalhador em relação da sua vida profissional em comparação a vida pessoal e como o trabalho influencia na sua qualidade de vida.

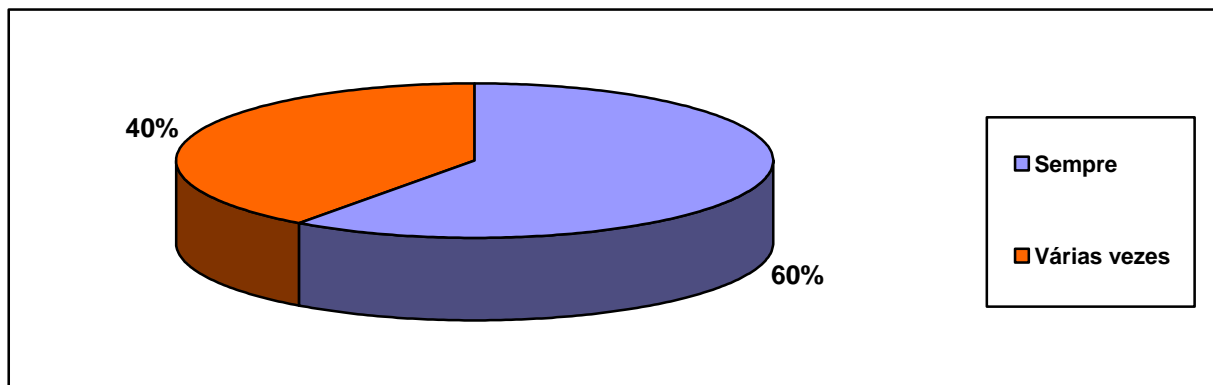
Gráfico 05 - Trabalho e espaço total de vida



Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Neste critério, se refere como a imagem da empresa se apresenta no mercado e se ela é responsável socialmente pelos serviços prestados a população.

Gráfico 06 - Relevância social da vida no trabalho



Fonte: Dados da pesquisa (2018)

O clima organizacional emerge no ambiente de trabalho como uma significativa ferramenta para entender a relação do funcionário e a empresa. Com a constante evolução das organizações e as diversas mudanças nas empresas, os clientes externos e internos tornaram-se cada vez mais exigentes, ter um bom relacionamento é um papel de fundamental importância para os gestores, que através de uma boa relação interpessoal, tenta conhecer para poder tentar ajudar de alguma forma seus funcionários, este tipo de atitude fará com que o clima da organização esteja mais harmonioso, incentivando as pessoas a trabalharem mais motivados e felizes, tendo consciência do papel que cada uma delas representa para a organização.

Porém, aliado ao fato de atuarem em uma instituição “privilegiada”, que conta com um suporte nutricional adequado, a alimentação é inspecionada por profissionais especializados, os horários de alimentação são controlados corretamente, além do fato de que os funcionários eventualmente participam de encontros educativos promovidos na própria instituição sobre alimentação, saúde e bem estar. Estes policiais, mesmo não sendo adeptos de atividades físicas, podem apresentar IMC dentro do padrão normal estipulado pela OMS, o que não significa que sejam todas pessoas saudáveis, pois, curiosamente alguns estudos, 25 relacionados à obesidade, atividade física e IMC mostram que o preparo físico muitas vezes não influencia no risco de mortalidade, e o mais interessante, mostra que obesos com bom preparo físico, tem menos

risco de desenvolver doenças e morrer que os indivíduos sedentários, com peso normal ou magro (FARIAS JÚNIOR, 2012).

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Algumas empresas já têm adotado comportamentos socialmente responsáveis. Verifica-se com isso, uma evolução dos conceitos de Qualidade de Vida do Trabalhador.

Diante dessa realidade, novas formas de gestão, principalmente na Administração de Recursos Humanos. Criam-se novos programas e políticas organizacionais, levando em conta seus trabalhadores, ambiente e comunidade. Os Programas e Políticas Organizacionais estão sendo cada vez mais variados, envolvendo benefícios, educação e desenvolvimento, comunicação, qualidade em produtos e serviços, comunidade, ambiente, ética, bem estar social etc. colaborando dessa forma, com a qualidade de vida não só dos seus trabalhadores, como dos cidadãos em geral.

Nesse sentido, pode ser feita pesquisas no sentido de abranger não só a percepção dos colaboradores, mas também a percepção dos gestores das organizações e até mesmo uma análise mais arraigada podendo confrontar essas percepções.

As contribuições trazidas pelos teóricos de QVT nesta pesquisa reforçam a necessidade de se promover estudos sobre o tema, haja vista o fato que cada vez mais o meio em que se vive, povoado por uma gama de informações e cobranças permanentes, produzirá, em série, muitos males que acarretarão prejuízos ao trabalho, ao trabalhador e à organização.

É importante que os gestores estejam preparados para ajudarem os policiais no sentido de promoverem uma conscientização para melhor uma qualidade de vida.

Diante da concretização deste trabalho, espera-se que haja o interesse de outros pesquisadores em desenvolver estudos sobre assuntos correlatos à temática abordada. As sugestões apresentadas acima poderão servir como ponto de partida para o desenvolvimento de novos trabalhos.

REFERÊNCIAS

ALBRECHERT, Charles. **A era do paradoxo. Dando um sentido para o futuro.** São Paulo: Makron Books. 1992.

BIAZIN, Celestina Crocetta et al. **Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações.** XIII SIMPEP – Bauru, SP, Brasil, 06 a 08 de novembro de 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas.** Rio de Janeiro. Elsevier, 1998.

COUTO, G.; VANDENBERGHE, L.; BRITO, E.A.G. Interações interpessoais e estresse entre policiais militares: um estudo correlacional. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, v. 64, n. 2, p. 47-63, 2012.

DIAS, J.B. **A influência do estresse na qualidade de vida do policial militar,** 2012.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. edição. 2. reimp. São Paulo: Atlas, 2009.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 5. edição. São Paulo: Atlas, 2010.

JUNQUEIRA, T.: **Trabalho, Saúde e Terapia Ocupacional: uma abordagem sistêmica.** 2008.

LOPES, A.L.M., Fracoli, L.A. **Revisão sistemática de literatura e metassíntese qualitativa:** considerações sobre sua aplicação na pesquisa em enfermagem. *Texto & Contexto Enfermagem* [on line]; vol.17, nº. 4, p. 771-8. 2008.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Qualidade de vida no trabalho:** conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós- industrial. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital.** 4.ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MARCONI, Marina Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do Trabalho Científico.** 6. Ed. SP: Atlas, 2001.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital.** 4.ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MAGALHÃES B; MINAYO, CONSTANTINO, P, **Estresse ocupacional em mulheres policiais.** *Revista Ciência & Saúde Coletiva*, v. 18, n.3, 2013.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 12. edição. São Paulo: Hucitec, 2010.

NAHAS, M. V.; **Atividade Física, Saúde e Qualidade de Vida**. Conceitos e Sugestões para um estilo de vida ativo. Caderno Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 19, nº 5, p. 1552-1557, set – out 2003.

OLIVEIRA, L.C.N. QUEMEDO, P. R. V. **Associação da qualidade de vida e nível de atividade física na polícia militar**. Archives investigation, v. 2, n. 4 - supp. 2, 2013.

ROESCH, Sylvia M. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2007.

SILVA, João Martins da. **O Ambiente da Qualidade: na prática**. 2º edição. Belo Horizonte: Fundação Christiano Ottoni. 1997.

SANTOS, Antonio Raimundo dos. **Metodologia científica: a construção do conhecimento**. 5. ed. revisada (conforme NBR 6.023/2000). Rio de Janeiro: DP&A, 2002.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **Qualidade de Vida no Trabalho: origem, evolução e perspectivas**. Caderno de Pesquisas em Administração. São Paulo, v.08, nº 01, janeiro/março. 2001.

APÊNDICE

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO NORTE CURSO SUPERIOR EM GESTÃO DESPORTIVA E LAZER CAMPUS NATAL - CIDADE ALTA

O objetivo deste questionário é conhecer a sua opinião sobre “A Qualidade de Vida no Trabalho e sua influência na saúde dos servidores do Hospital da Polícia Militar do Rio Grande do Norte – HPM/RN”. Esperamos que com os dados obtidos neste levantamento possamos contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos servidores. Portanto, pedimos que colaborasse com o nosso trabalho, dedicando-nos parte de seu tempo para responder algumas perguntas relacionadas com o tema que nos ocupa, **prestando atenção ao enunciado e SENDO SINCERO/A**. Desde agora agradecemos por sua participação.

Os resultados individuais serão mantidos em sigilo e serão tratados de forma agrupada para fins de avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). **IMPORTANTE:** Não é necessário se identificar.

PERFIL

Sexo: () Masculino () Feminino	
Idade: () 18 a 25 anos () 26 a 35 anos () 36 a 45 anos () 46 a 55 anos () 56 anos a mais	
Estado civil: () Casado(a) () Divorciado(a) () Companheiro(a) () Separado(a) () Solteiro(a) () União Estável () Viúvo(a)	Escolaridade: () Ensino fundamental incompleto () Ensino fundamental completo () Ensino médio incompleto () Ensino médio completo () Ensino superior incompleto () Ensino superior completo () Especialização () Mestrado () Doutorado
Cargo: () Praça () Oficial	
Função: _____	
Tempo de serviço no Serviço Público (ano e meses):	
Tempo de Serviço no HPM/RN (ano e meses):	

CHANCES DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA

	Afirmativa	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
01	Como você avalia a chance de oportunidade e crescimento na empresa											
02	A empresa investe em capacitação profissional para os colaboradores											
03	A empresa investe em capacitação profissional para os colaboradores											

INTEGRAÇÃO SOCIAL NA EMPRESA

	Afirmativa	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
01	O tratamento aos funcionários é realizado de maneira igualitária sem distinção de sexo, raça ou função											
02	Como você classifica seu relacionamento, o respeito e confiabilidade com os demais colegas de trabalho											
03	O ambiente de trabalho é considerado propício para a realização de trabalho em equipe											

TRABALHO E ESPAÇO TOTAL DE VIDA

	Afirmativa	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
01	Como você classifica o tempo disponível para o lazer com família e amigos											

RELEVÂNCIA SOCIAL DA VIDA NO TRABALHO

	Afirmativa	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
01	empresa é reconhecida e possui prestígio na sociedade											
02	Você se sente responsável em prestar um serviço adequado e satisfatório a comunidade											
03	Como você define sua realização profissional por fazer parte dessa empresa											

Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2018).