



A satisfação no trabalho na concepção dos integrantes da 4ª Companhia de Policiamento de Transito, sediada na cidade de Patos, Estado da Paraíba

Ingrid Gisely Alves de Oliveira

Aluna do Curso de Bacharelado em Psicologia das Faculdades Integradas de Patos-FIP

Email: ingridgisely@hotmail.com

3 Resultados e Discussão

Através deste trabalho promoveu-se um levantamento junto aos policiais militares que integram a 4ª CPTRAN (Companhia de Policiamento de Transito), sediada na cidade de Patos-PB. Nele, utilizou-se um questionário sobre a satisfação no trabalho, em sua forma resumida, apresentada por Melo; Melo e Nardi (2011), contemplando as seguintes dimensões: necessidade fisiológica, resistência física, necessidade de autoestima e necessidade de autorrealização.

Este instrumento é do tipo autoaplicável, no qual o respondente autoavalia seus sentimentos em relação aos diferentes aspectos de trabalho, o que resulta em um escore total que varia de 16 a 80.

Houve coleta de 32 entrevistas entre os 40 militares que compõem a 4ª CPTRAN, de forma que a amostra utilizada na presente pesquisa representa 80% da população, percentual este que possibilita uma boa visão sobre a natureza do objeto em estudo.

O Quadro 1 apresenta as dimensões avaliadas através do Questionário de Satisfação no Trabalho, aplicado aos integrantes da 4ª CPTRAN. Nele, os valores constantes representam o número de indivíduos que responderam a cada questionamento, levando em aspectos psicossociais do trabalho em 5 pontos: (1) Muito Insatisfeito, (2) Insatisfeito, (3) Pouco satisfeito, (4) Satisfeito e (5) Muito Satisfeito.

Quadro 1 - Dimensões relacionadas à satisfação no Trabalho

| Perguntas relacionadas à necessidade fisiológica | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|----|----|----|---|----|
| Não consigo dormir direito devido às preocupações que tenho com o trabalho | 10 | 5 | 7 | 6 | 4 |
| Sou bem pago pelo o que faço | 4 | 8 | 5 | 5 | 10 |
| Quando chego em casa do trabalho, estou tão cansado que não tenho disposição para conversar com minha família | 8 | 8 | 11 | 4 | |
| Meu trabalho exige demais da minha resistência física. | 5 | 8 | 7 | 9 | 3 |
| Perguntas relacionadas às necessidades de afiliação | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| No meu trabalho as pessoas são frias e distantes | 11 | 3 | 9 | 6 | 3 |
| Meu trabalho não oferece boas oportunidades de travar relações de amizade | 9 | 6 | 8 | 6 | 3 |
| Nunca posso contar com meus colegas de trabalho quando preciso de ajuda em alguma coisa, no trabalho ou fora dele. | 9 | 5 | 11 | 6 | 1 |
| Não sou respeitado pelas pessoas que me cercam em meu ambiente de trabalho. | 7 | 10 | 8 | 4 | 3 |
| Perguntas relacionadas à necessidade autoestima | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Gostaria de ter mais prestígio no meu trabalho; | 10 | 3 | 7 | 7 | 5 |
| Gostaria que minhas ideias fossem mais bem recebidas pelos meus colegas; | 3 | 3 | 16 | 5 | 5 |
| Minha chefia imediata é uma pessoa muito fechada em seu relacionamento com os subordinados; | 9 | 13 | 5 | 3 | 2 |
| Não é fácil falar com meu chefe sobre assuntos ligados ao meu trabalho | 8 | 9 | 5 | 6 | 4 |
| Perguntas relacionadas à necessidade autorrealização | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Meu trabalho não deixa que eu use toda a minha capacidade intelectual | 5 | 5 | 13 | 4 | 5 |
| Nunca tenho oportunidade de fazer as coisas importantes no meu trabalho e às fico irritado com a monotonia do meu trabalho | 8 | 8 | 10 | 4 | 2 |

| | | | | | |
|---|----|---|----|---|---|
| Gostaria que o sistema organizacional, onde trabalho me permitisse ver os frutos do meu trabalho. | 3 | 8 | 11 | 4 | 6 |
| Gostaria que a organização onde trabalho, fosse mais útil para a sociedade. | 11 | 6 | 7 | 2 | 6 |

Quando se analisa o Quadro 1, verifica que em relação à dimensão necessidade fisiológica, os policiais que integram a CPTRAN são satisfeitos em relação ao salário que ganham. Já quanto à dimensão de afiliação, verifica-se que a maioria dos entrevistados não acha que seus colegas sejam frios no trabalho.

No que diz respeito à terceira dimensão, ou seja, à necessidade de autoestima, analisando o Quadro 1 constata-se que os participantes da presente pesquisa deseja terem mais prestígio no trabalho e que suas ideias fossem mais bem recebidas pelos seus colegas.

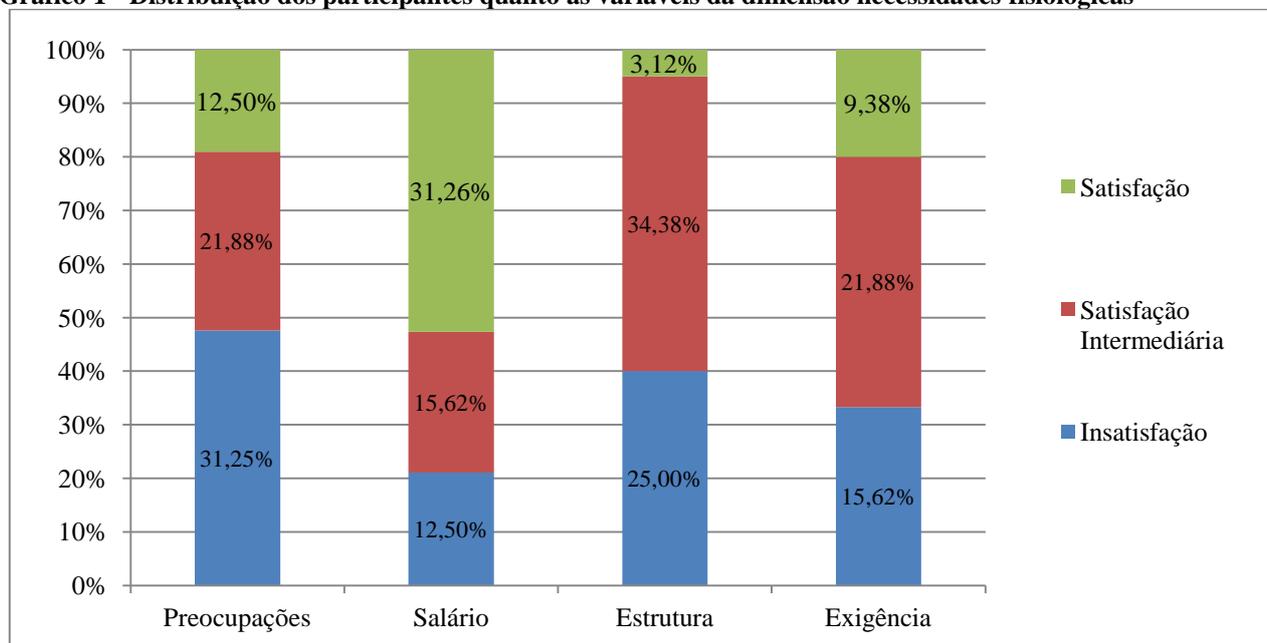
Quanto à dimensão autorrealização, verifica-se que entre os participantes da presente pesquisa existe o desejo de que o ambiente de trabalho permitisse o maior crescimento profissional e a instituição à qual os

entrevistados integram desse uma maior contribuição à sociedade.

A partir dos dados apresentados no Quadro 1, passou-se a analisar, de forma individualizada, cada uma das quatro dimensões, de forma que os gráficos foram construídos utilizando-se os escores apresentados nas colunas 1, 3 e 5 do mencionado Quadro, representando, respectivamente, insatisfação, satisfação intermediária e satisfação.

O Gráfico 1 condensa os dados relativos à dimensão necessidade fisiológica, que aborda as preocupações em decorrência do trabalho, a (in)satisfação quanto ao salário percebido, a condição estrutural do indivíduo e a percepção sobre quanto o trabalho exige deste.

Gráfico 1 - Distribuição dos participantes quanto às variáveis da dimensão necessidades fisiológicas



Analisando os dados contidos no Gráfico 1, constata-se que as preocupações surgidas a partir do trabalho, deixam insatisfeitos 31,25% dos policiais entrevistados, produzindo uma satisfação intermediária entre 21,88% dos participantes e, não alterando o grau de satisfação em 12,50% dos entrevistados.

Um estudo realizado por Souza e Patrocínio (2009), demonstrou que a carga excessiva de trabalho age de forma negativa sobre os militares, reduzindo os níveis de qualidade de vida, entre estes, dificultando, inclusive, a manutenção de seus laços familiares.

Quando à forma como são recompensados pelo trabalho que exercem, 12,50% se declararam insatisfeitos; 15,62% afirmaram que o salário percebido lhe produzem uma satisfação intermediária, enquanto que 31,26% encontram-se satisfeitos com o que percebem a título de salário.

Avaliando a cultura organizacional da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais, Souza Neto (2007) verificou que um dos fatores que mais contribuía para a insatisfação ente os policiais eram os baixos salários. Os dados coletados na presente pesquisa estão em desacordo com a realidade visualizada por Souza Neto (2007), no Estado de Minas Gerais, visto que entre os integrantes da 4ª CPTRAN, não existe uma insatisfação quanto ao salário percebido a título de remuneração.

Em relação aos impactos produzidos pelo trabalho na estrutura física do entrevistado, 25,00% se declararam insatisfeitos por se sentirem cansados após o trabalho, ao ponto de não terem condições de conversar com a família; 34,38% afirmaram que a carga de trabalho gera neles uma satisfação intermediária. Apenas 3,12% se declararam satisfeitos com a carga de trabalho, não se cansando com esta.

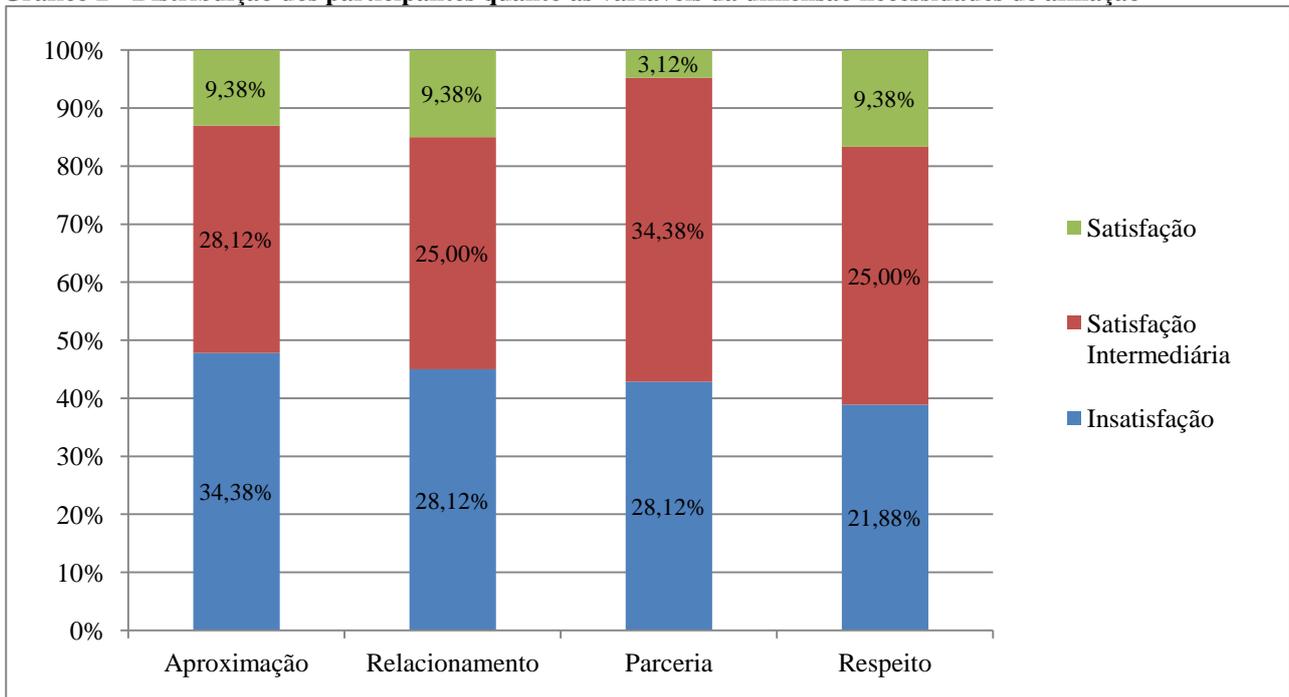
A atividade de policial exige não somente uma grande carga de trabalho como também é um grande esforço físico. Assim para compensar o desgaste físico ao qual encontram-se submetidos os membros desta corporação é necessário o cumprimento de uma carga horária de trabalho, compatível com o exercício da profissão.

Ainda de acordo com os dados contidos no Gráfico 1, 15,62% dos entrevistados se mostram insatisfeitos com as exigências em seu trabalho; 21,88% afirmaram que as exigências do trabalho lhes produzem uma satisfação intermediária, enquanto que para 9,38% dos participantes o que lhes é exigido no trabalho não altera o grau de satisfação em relação as atividades desempenhadas.

A Organização Internacional do Trabalho determina que nenhuma organização exija mais do que o devido de seus trabalhadores. Isto também se aplica às corporações militares, como forma de se evitar em seu contexto começa a gerar a insatisfação entre os integrantes, por cobranças indevidas.

O Gráfico 2 apresenta dos dados relativos à dimensão necessidades de afiliação, que englobam as variáveis aproximação entre a equipe de trabalho, relacionamento na equipe de trabalho, parceria entre os integrantes da corporação e o respeito à pessoa do entrevistado por parte de seus colegas de trabalho.

Gráfico 2 - Distribuição dos participantes quanto às variáveis da dimensão necessidades de afiliação



Quando se analisa o Quadro 2 verifica-se que 34,38% dos entrevistados estão insatisfeitos quanto à falta de aproximação entre seus colegas de trabalho; 28,12% declararam-se que a aproximação existente lhes geram uma satisfação intermediária, enquanto que 9,38% sentem satisfação com a aproximação que têm com seus colegas de trabalho.

De acordo com Pinheiro (2002), a consequência de um clima tenso, pode contribuir para a falta de aproximação entre os integrantes de uma equipe.

Por essa razão, é de suma importância que se saiba sanar os conflitos gerados no ambiente organizacional de forma a contribuir para uma maior aproximação entre seus integrantes.

Constatou-se também que quanto à variável relacionamento, 28,12% se declararam insatisfeitos com o relacionamento existente entre os membros que compõem sua equipe de trabalho; 25,00% afirmam que o relacionamento existente produz-lhe uma satisfação intermediária, enquanto que 9,38% sentem-se satisfeitos

com o relacionamento que possuem com seus colegas de trabalho.

Robbins (2002) afirma que as pesquisas demonstram, consistentemente, que as pessoas prezam muito por seus relacionamentos pessoais, principalmente, aqueles estabelecidos no ambiente de trabalho.

Assim, dependendo do tipo de relacionamento e da ligação com os aspectos do trabalho, estes podem causar níveis elevados de insatisfação.

Em relação à variável parceria no trabalho, 28,12% dos policiais declararam-se que se sentem insatisfeitos com a falta de parceria na equipe de trabalho; 34,38% afirmaram que a parceria existente lhes produzem uma satisfação intermediária e que 3,12% sentem-se satisfeitos com o espírito de parceria existente entre seus colegas de trabalho.

Uma corporação militar é uma organização que não pode desconhecer o valor do trabalho em equipe, de forma que todos os seus integrantes devem ter a

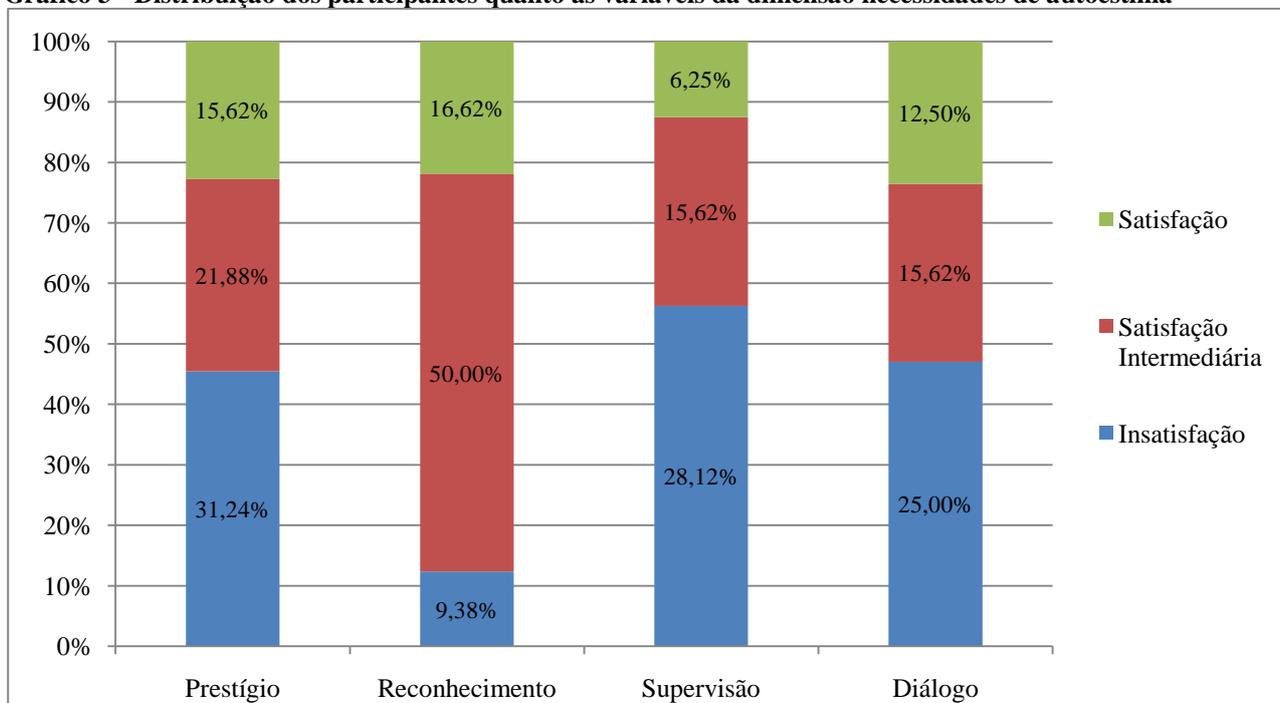
consciência de que devem valorizar o trabalho de equipe (SOUZA; PATROCÍNIO, 2009).

No que diz respeito ao sentimento de respeito, 21,88% dos entrevistados se mostram insatisfeitos por não serem respeitados por seus colegas de trabalho; 25,00% declararam que a forma como são tratados gera uma satisfação intermediária e 9,38% se sentem satisfeitos por serem tratados com respeito.

Não se pode promover a segurança pública se a instituição encarrega não é respeitada. No entanto, o respeito pela Polícia Militar enquanto corporação somente existe, se nela existir o respeito entre seus integrantes (SOUZA; MORAIS, 2011).

Por sua vez, o Gráfico 3 apresentam os dados colhidos na pesquisa de campo quanto às variáveis que compõem a dimensão necessidades de autoestima.

Gráfico 3 - Distribuição dos participantes quanto às variáveis da dimensão necessidades de autoestima



A análise dos dados apresentados no Gráfico 3, permitem concluir que 31,24% dos participantes sentem-se insatisfeitos porque são desprestigiados no ambiente de trabalho; 21,88% declaram que a forma como são prestigiados no trabalho proporcionam-lhes uma satisfação intermediária. No entanto, 15,62% dos entrevistados se sentem satisfeitos por serem prestigiados no trabalho.

Silva (2008) relata que nenhum Estado brasileiro tem programa de valorização dos recursos humanos policiais, que cuide concretamente da autoestima e de outras necessidades críticas.

Em relação a segunda variável desta terceira dimensão, verifica-se que 9,38% sentem-se insatisfeitos por não serem reconhecidos no trabalho; 50,00% declararam que a forma como são reconhecidos gera uma satisfação intermediária, enquanto que 16,62% afirmaram que sentem-se satisfeitos por serem reconhecidos pelo que fazem no trabalho.

Santos Júnior; Souza e Cabral (2009) mostram que no cotidiano do trabalho organizacional, é de suma importância que exista um verdadeiro reconhecimento da contribuição promovida por seus integrantes. E, que neste ambiente é fundamental a geração e adoção de programas de reconhecimento profissional, para que seus integrantes satisfaçam suas necessidades enquanto pessoas humanas.

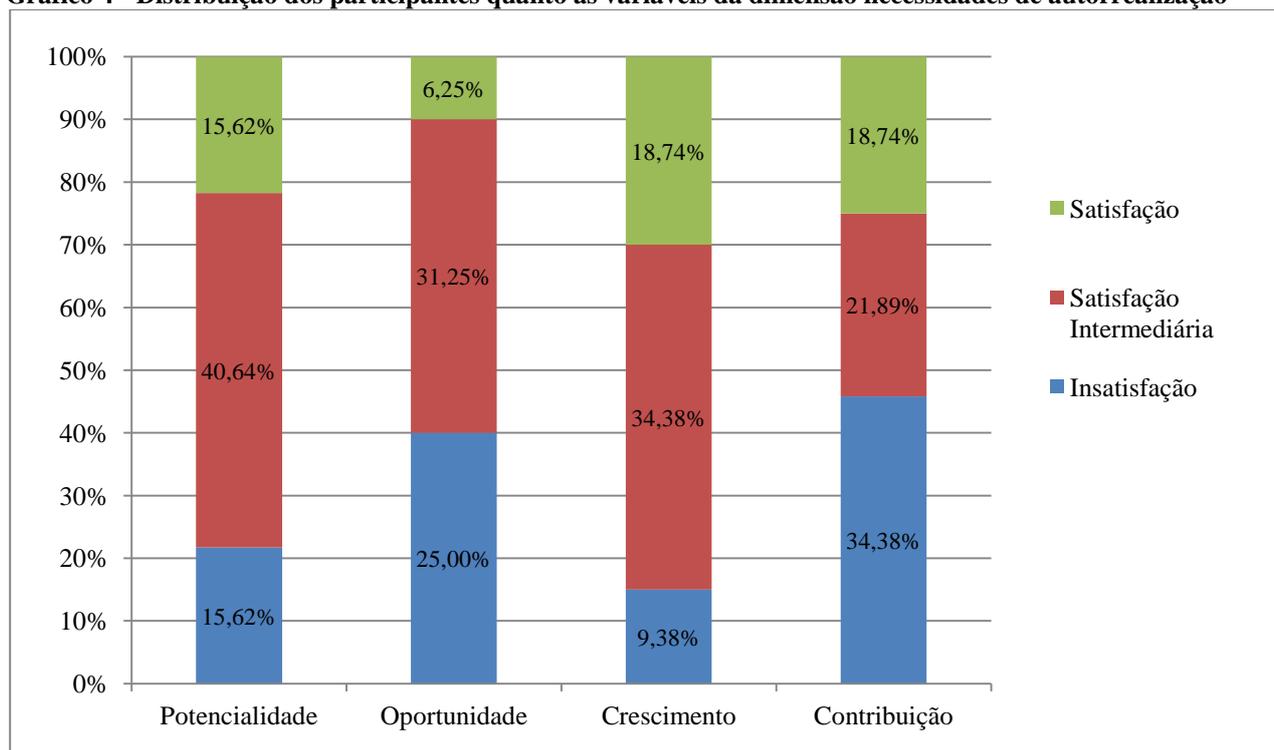
No que diz respeito à chefia imediata (supervisão), 28,12% se declararam insatisfeitos com a sua chefia imediata; 15,62% afirmaram que sentem uma satisfação intermediária em relação ao seu superior imediato; enquanto que apenas 6,25% demonstraram-se satisfeitos.

Moraes, et al. (2010) mostram que para haver um bom clima no ambiente organizacional, principalmente, entre policiais, é necessário que sempre as superiores da corporação seja abertas ao diálogo.

Quanto à forma de diálogo mantido com a chefia imediata, 25,00% dos participantes da presente pesquisa se mostraram insatisfeitos; 15,62% possuem uma satisfação intermediária e 12,50% são satisfeitos.

Um estudo realizado por Souza Neto (2007) constatou a existência de inter-relacionamentos conflituosos entre superiores e subordinados, promovidos, principalmente, pela falta de diálogo e pela existência de lideranças autoritárias que buscam cercar os subordinados a uma disciplina extremamente rígida, que contribui para a deterioração do clima e ambiente organizacional.

Em relação à dimensão necessidades de autorrealização, os dados colhidos na presente pesquisa encontram-se sintetizados no Gráfico 4.

Gráfico 4 - Distribuição dos participantes quanto às variáveis da dimensão necessidades de autorrealização

Quando se analisa os dados apresentados no Gráfico 4, verifica-se que 15,62% dos participantes entrevistados se sentem insatisfeitos por não terem no trabalho a oportunidade de mostrarem suas potencialidades; 40,64% afirmaram que em relação a essa variável sentem uma satisfação intermediária, enquanto que 15,62% sentem-se satisfeitos por conseguirem utilizar toda a sua capacidade intelectual no trabalho.

Santos Júnior; Souza e Cabral (2009) mostra que um clima de satisfação é criado no ambiente organizacional quando neste o profissional é capacitado e tem a oportunidade de utilizar os novos conhecimentos adquiridos.

Em relação à oportunidade de fazer coisas importantes no trabalho, 25,00% se declararam insatisfeitos por não terem essa oportunidade; 31,25% têm a oportunidade e sentem uma satisfação intermediária, enquanto outros 6,25% declararam que sentem satisfação pelas oportunidades que têm.

De acordo com Vasconcelos (2005), a satisfação com o trabalho pode ser definida como a atitude geral de uma pessoa em relação ao trabalho que executa.

Assim, se o indivíduo não possui a oportunidade de realizar uma atividade importante em seu ambiente de trabalho se sentirá desmotivado e consequentemente passará a se sentir insatisfeito com o trabalho.

No que diz respeito ao conhecimento profissional, 9,38% se declararam insatisfeitos por não verem os frutos de seu trabalho; 34,38% afirmaram que sentem uma satisfação intermediária por visualizarem os resultados de seu trabalho e 18,74% sentem satisfeitos por conseguirem tal êxito.

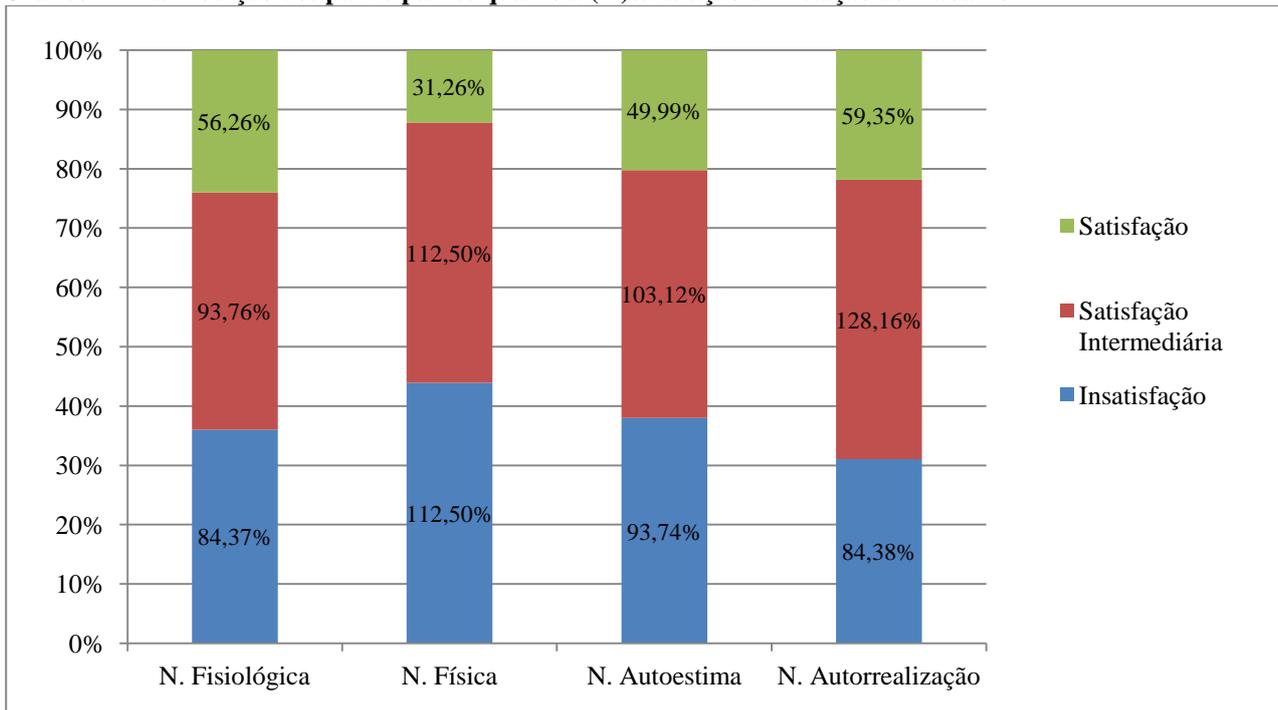
Silva (2008) informa que os governantes investem na infraestrutura da segurança, através de melhores instalações, carros, rádios, armas etc., com o intuito de reduzir a criminalidade. No entanto, esquecem de valorizar o profissional da segurança pública, sendo a falta de valorização um dos principais fatores geradores da insatisfação entre os policiais.

Em relação à última variável da quarta dimensão, 34,38% se declararam insatisfeitos porque a instituição a pertencem é pouco útil à sociedade. No entanto, 21,89% dos participantes possuem uma satisfação intermediária em relação à contribuição social dada por sua instituição, enquanto 18,74% são satisfeitos.

Existe o entendimento de que trabalho útil é aquele que apresenta resultados positivos que possam ser vistos pela organização, por seus membros e pela comunidade externa. Como instituição pública, a Polícia Militar deve prestar uma contribuição à sociedade que seja significativa.

Por sua vez, o Gráfico 5 condensa os dados colhidos em relação a cada dimensão, servindo para avaliar, de forma individualizada, os graus de satisfação, satisfação intermediária e insatisfação, existentes entre os participantes da presente pesquisa.

Para a construção do Gráfico 5, promoveu-se um somatório dos registros relativos à satisfação, à satisfação intermediária e à insatisfação, respectivamente, encontrados em cada uma das dimensões, ou seja, somou-se os escores encontrados para 'satisfação', 'satisfação intermediária' e 'insatisfação', nas quatro variáveis de cada uma das dimensões.

Gráfico 5 - Distribuição dos participantes quanto a (in)satisfação em relação ao trabalho

Quando se analisa os dados contidos no Gráfico 5, verifica-se que existe mais insatisfação do que satisfação entre os policiais entrevistados, no que diz respeito ao trabalho realizado.

No entanto, a situação mantém um equilíbrio porque a chamada 'satisfação intermediária' existente, supera o grau de insatisfação, o que se conclui que havendo uma reavaliação das condições de trabalho, da forma de relacionamento no trabalho, do fortalecimento do relacionamento e da promoção do espírito de equipe, passará a existir uma maior satisfação entre os policiais que integram a 4ª CPTRAN, sediada na cidade de Patos-PB.

REFERÊNCIAS

MELO, Camila Zoldan Marçal; MELO; Fabiola de Perez Melo; NARDI, Antônio. Satisfação no trabalho: um estudo de caso numa empresa terceirizada, **REBES**, v. 1, n. 1, p. 16-23, p. 2011.

MORAES, et al. **Diagnóstico de qualidade de vida e estresse no trabalho da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais**. 2010, (Relatório de pesquisa) – NEACO/CEPEAD/FACE/UFGM

PINHEIRO, I. A. Fatores do clima organizacional que são motivadores para a inovação tecnológica em um centro de tecnologia. **Revista de Administração READ**, ed. 29, v. 8, n. 5, set-out 2002.

ROBBINS, S. **Comportamento organizacional**. 9 ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

SANTOS JÚNIOR, Aldo Antonio dos; SOUZA, Renato José de; CABRAL, Aline Bub. Clima organizacional em organizações policiais militares. **Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional**, v. 5, n. 1, p. 26-70, jan-abr/2009, Taubaté-SP, Brasil.

SILVA NETO, S. A. Cultura organizacional da Polícia Militar de Minas Gerais: uma visão diagnóstica. In: **O Alferes**. Belo Horizonte, v. 13, n. 45, p. 13-69, abr./jun, 2007.

SILVA, Luiz Eduardo Antero da. **A aplicação periódica da psicologia na capacitação do policial, como instrumento de minimização dos desvios de conduta**. Rio de Janeiro: UERJ, 2008.

SOUZA, E. M. C. D.; PATROCÍNIO, M. C. C. Fatores psicossociais na gênese de atos agressivos de policiais militares. In: SAMPAIO, J. R (Org.). **Qualidade de vida, saúde mental e psicologia social: estudos contemporâneos II**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2009, p. 181-216.

VASCONCELOS, A. F. Contribuições ao estudo do marketing interno: aplicação no ambiente de ensino superior. **Revista de administração - READ**. ed. 43, v. 11, n. 1, jan.-fev., 2005.