

Qualidade de vida no trabalho policial: as estratégias organizacionais para minimizar os impactos da privação de Sono à saúde do Policial Militar que desempenha a radiopatrulha noturna

Louise Martins Alcanfor
Polícia Militar do Estado do Tocantins
Email: louise.alcanfor7@gmail.com

Valnides Araújo Costa
Universidade Católica de Goiás
Email: valnides@gmail.com

Resumo: Verificar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) do policial militar que desempenha a radiopatrulha noturna, bem como as estratégias que a Corporação adota para minimizar as implicações da privação de sono a esse trabalhador. Foram aplicados 92 questionários, baseados no questionário validado QWLQ-78, a policiais militares dos dois batalhões operacionais da cidade de Palmas-TO, bem como realizadas entrevistas com os comandantes destes batalhões, comparando-se os resultados com a bibliografia consultada. Observou-se que 65% da amostra está há mais de cinco anos na atividade estudada; 54% se declarou “nada” ou “muito pouco” satisfeito com as condições de trabalho oferecidas; 57% referiram “bastante” ou “extremo” cansaço ao final da jornada de trabalho; e apenas 31% referiram “alta” ou “muito alta” motivação para o trabalho. As estratégias de gestão identificadas para elevar a QVT nos batalhões estudados foram: concessão de folgas após as horas extras trabalhadas; incentivo à prática de exercícios físicos no ambiente de trabalho; e oferecimento de tratamento médico e odontológico básicos dentro dos batalhões. Foi levantado ainda que o policial que trabalha no turno noturno não recebe adicional noturno. Nota-se que avaliar a QVT não é tarefa fácil, principalmente quando se contrapõem as perspectivas do trabalhador com as do gestor; além disso, percebeu-se que ações e programas de QVT só apresentam os resultados que se espera quando inseridas no planejamento estratégico da Instituição.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Privação de sono. Radiopatrulha noturna.

Abstract: To assess the Quality of Life at Work (QVT) military policeman who plays the night patrol, as well as the strategies that the Corporation adopts to minimize the implications of sleep deprivation for that worker. 92 questionnaires were applied, based on the

validated questionnaire QWLQ-78, the military police of the two battalions operating in the city of Palmas-TO, as well as interviews with the commanders of these battalions, comparing the results with the bibliography. It was observed that 65% of the sample is more than five years in the study activity; 54% declared "nothing" or "very little" satisfied with the working conditions offered; 57% said "very" or "extremely" tired at the end of the working day; and only 31% reported "high" or "very high" motivation to work. management strategies identified to raise the QWL in the studied battalions were granted clearances after the overtime; encouraging physical exercise in the workplace; and offering basic medical and dental treatment within the battalions. It was also raised that the cop who works the night shift does not receive additional nightly. Note that assess QWL is no easy task, especially when it opposed the worker's prospects with the manager; Furthermore, it was noted that actions and QWL programs only show the results expected when inserted in the strategic planning of the institution.

Keywords: Quality of Life at Work; Sleep deprivation; Night police car.

1 INTRODUÇÃO

Mal-estar, fadiga, sonolência, insônia, irritabilidade e prejuízo da agilidade mental são algumas das queixas mais comuns entre os indivíduos que trabalham permanentemente à noite e necessitam reparar o sono durante o dia. Tais sintomas comprometem sobremaneira a qualidade de vida desses indivíduos, principalmente porque o sono diurno tem suas propriedades restauradoras comprometidas pela iluminação, ruídos e acontecimentos domésticos corriqueiros que interferem nas fases do sono (CAMPOS; DE MARTINO, 2004).

Inúmeras profissões obrigam o trabalhador a privar-se do sono durante a noite e a inverter o seu horário de dormir. Esses profissionais noturnos - enfermeiros, taxistas, controladores de voo, policiais – adquirem uma

desordem temporal no organismo que poderá, em poucos anos, resultar em algumas sequelas à sua saúde (CAMPOS; DE MARTINO, 2004).

A Organização Internacional do Trabalho – OIT define trabalho noturno como o “trabalho que seja realizado durante um período de pelo menos sete horas consecutivas, que abranja o intervalo compreendido entre a meia noite e às cinco horas da manhã”.

O trabalho noturno é tema da Convenção nº 171 da OIT, promulgada pelo Decreto 5.005/2004, o qual estabeleceu, dentre outros direitos, a compensação aos trabalhadores noturnos em relação à **duração do trabalho e à remuneração**; assim, o trabalhador noturno deverá ter certas vantagens em relação aos demais trabalhadores, a fim de lhes permitir a proteção de sua saúde, cumprir com suas responsabilidades familiares e sociais, ter isonomia nas condições de melhoria na carreira e alcançar a contrapartida de forma adequada pela atividade laboral noturna (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1990).

Ainda não se sabe ao certo qual a real função que o sono exerce em nosso organismo; entretanto, a ciência o tem relacionado com o bom funcionamento cerebral e de outros sistemas corporais, tais como: o cardiovascular, o endócrino, o respiratório, o sexual e o neurológico (ABREU; INOCENTE, 2005).

O sono é fundamental para a reposição das energias perdidas durante o dia, influenciando no equilíbrio metabólico e no desenvolvimento físico e mental do indivíduo. Para Martino (2009,

p. 196) a privação de sono pode levar à “fadiga mental e física, apatia, negligência e endurecimento das atitudes individuais”.

Outros comprometimentos à saúde resultantes da privação de sono foram relatados por Santos e Inocente (2006): insônia, distúrbios gastrointestinais, sonolência durante o trabalho, alterações de humor, doenças físicas e mentais, prejuízos na memória, atenção e raciocínio, riscos de acidentes, além dos prejuízos sociais, tais como restrições ao lazer e ao convívio familiar.

Uma das atividades noturnas executada por policiais militares é a radiopatrulha ou patrulhamento motorizado, modalidade de policiamento ostensivo e preventivo que pode ser observada através das viaturas caracterizadas e policiais fardados. A radiopatrulha, segundo Silva (2009), é um dos processos de policiamento ostensivo mais utilizados, e também mais conhecidos pela população em geral, consistindo em viaturas identificadas e adaptadas à atividade policial, conduzidas essencialmente por policiais militares fardados e imbuídos na inibição do cometimento de ilícitos na comunidade, bem como do atendimento às ocorrências criminais para as quais são acionados.

No Brasil surgiu inspirada nos modelos norte-americanos e permitiu à Polícia Militar brasileira se tornar mais visível nos espaços urbanos, atuando inicialmente no combate aos distúrbios populares e reprimindo grupos sociais marginalizados que eram considerados “perturbadores da tranquilidade pública” (SILVA, 2009). É a atividade-fim da polícia militar,

destinada ao atendimento direto da população através da realização de rondas ostensivas e do atendimento aos chamados do Sistema Integrado de Operações Policiais – SIOP, ou popularmente conhecido “190” (RAMALHO; PIMENTEL FILHO, 2006).

Em muitas corporações policiais a radiopatrulha é uma atividade desempenhada em turnos, sendo tais períodos, em regra, de doze ou de até vinte e quatro horas ininterruptas de serviço. Regimes de trabalho em turnos são comuns nas profissões em que há necessidade de produção contínua, não podendo ser interrompida por razões técnicas e/ou econômicas; quando o trabalho exercido envolve interesses da coletividade, como é o caso das atividades de segurança pública, também se opta pelo regime de trabalho em turnos (SESI, 2008).

É dever das Instituições a preocupação com a qualidade de vida de seus trabalhadores, em especial dos indivíduos que trabalham no período noturno; empresas que implantam programas e ações de QVT promovem bem estar no ambiente corporativo - e também fora dele – resultando em reflexos positivos para a produtividade da empresa, redução nos custos com a saúde do trabalhador, diminuição do nível de estresse e da prevalência de doenças ocupacionais (BÚRIGO, 1997).

O conceito de QVT na literatura não é consensual, nem mesmo nos países onde os estudos sobre o tema estão mais avançados. Há autores que a conceituam sob a ótica da segurança no trabalho; outros visam à atenção à saúde do

trabalhador; há aqueles que a definem relacionada às aspirações do ser humano, suas expectativas, desejos e necessidades; há outros que focam na psicodinâmica do trabalho; e há ainda os que fazem uma abordagem contra hegemônica da QVT preventiva (COELHO, 2014).

Para Albuquerque e França (1998), Qualidade de Vida no Trabalho pode caracterizar as ações de uma empresa que visam propiciar condições plenas de desenvolvimento humano; já para Chiavenato (2004) *apud* Gonçalves *et al* (s/d), a QVT visa “facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas tarefas”.

Limongi-França (2013) *apud* Coelho (2014) define QVT conjugando o bem-estar pessoal do trabalhador às políticas de gestão de pessoas adotadas pela empresa. Ferreira, Augusto e Silva (2008) *apud* Rosa (2012) declaram que a QVT de policiais militares sofre grande influência negativa dos aspectos relacionados ao militarismo, os quais refletem diretamente na percepção do indivíduo a respeito de sua carga de trabalho, resultando em queixas de problemas de saúde como fadiga, irritação, ansiedade, cefaleias e distúrbios do sono.

Ao pesquisar a QVT de policiais militares do Distrito Federal, Coelho (2014) identificou que, na percepção dos trabalhadores estudados, QVT está relacionada ao reconhecimento pelo trabalho prestado e às boas condições de trabalho.

Implantar um programa de QVT na Organização requer planejamento estratégico prévio que ajuste as ações de qualidade de vida a

serem implantadas as suas especificidades, evitando-se assim, expor a empresa ao risco de realizar atos isolados e imediatistas que não trarão os resultados esperados. Tal programa deve englobar os valores da empresa, sua filosofia e missão, seu clima participativo e o sentimento do trabalhador em pertencer àquela Instituição, uma verdadeira “identificação empresa-trabalhador” (ALVES, 2011).

Para Alves (2011), conforme o programa de QVT adotado, as estratégias para se elevar a satisfação do trabalhador em seu ambiente laboral podem estar voltadas a ações de estímulo à empatia e ao aumento da autoestima dos funcionários, a políticas de remuneração justa, a ações de manutenção de um ambiente físico, psicológico e social mais saudável e ainda ao estabelecimento de benefícios sociais.

Algumas estratégias utilizadas para se criar um ambiente de trabalho mais saudável são: Ginástica Laboral, intervenções ergonômicas, programas de treinamento, ações de segurança no trabalho, programas de controle do uso de álcool e drogas, orientações nutricionais, programas de preparação para a aposentadoria, musicoterapia, terapias alternativas, dentre outros (ALVES, 2011). Uma estratégia muito utilizada para se melhorar as condições de trabalho da atividade por turnos é a variação de turnos, intercalando-se equipes entre o turno diurno e o turno noturno.

Para Antloga (2009) os fatores que mais se relacionam à QVT são: “enriquecimento do cargo e das tarefas, motivação, satisfação pessoal, comprometimento, realização de atividades de

lazer, físicas e culturais e práticas assistencialistas”.

A relevância do presente estudo se dá ao fato da impossibilidade de interrupção do serviço de segurança pública durante o período noturno, qualquer que seja o dia da semana; desta forma, a privação de sono é uma constante na rotina do policial militar que trabalha no serviço operacional.

Por isso mesmo, chegou-se ao objetivo do presente estudo: verificar a QVT do policial militar que desempenha a radiopatrulha noturna, bem como conhecer as estratégias que a Corporação Polícia Militar do Tocantins adota para minimizar as implicações da privação de sono a seu trabalhador.

2 METODOLOGIA

Foram empregados dois instrumentos para coleta de dados: o primeiro deles foi um questionário de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho policial, o qual foi entregue a policiais militares que desempenham o policiamento ostensivo noturno. Tal instrumento teve como base o QWLQ-78 - um Questionário de avaliação da QVT validado pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

O QWLQ-78 é um questionário que possui 78 questões divididas em quatro grandes domínios: Físico/Saúde, Psicológico, Pessoal e Profissional e “pode ser utilizado de forma confiável em diversos tipos de população, em diferentes tipos de empresas e diversas culturas socioeconômicas, sempre com o objetivo de avaliar a QVT dos colaboradores” (JÚNIOR;

PILATTI; PEDROSO, 2011). Foi desenvolvido a partir do trabalho de Reis Júnior (2008) e validado por um pesquisador que o julgou “plenamente capaz de avaliar de forma consistente a QVT”, atendendo a todos os critérios pré-determinados.

Para se levantar informações sobre a qualidade de vida no trabalho do policial militar de Palmas - TO, sob o ponto de vista pessoal, de saúde, psicológico e profissional, foram selecionadas algumas questões do QWLQ-78 consideradas mais relevantes ao presente estudo, especialmente as que tinham maior relação com o trabalho noturno.

Ao final, estabeleceu-se um questionário construído especificamente para a população em análise, contendo 20 (vinte) questões fechadas em Escala Likert, conforme figuras 1 e 2 abaixo. Como foi usada a amostragem não probabilística por acessibilidade, considerando-se justamente os turnos de trabalho dos patrulheiros, os resultados devem ser aplicados unicamente à amostra selecionada, não podendo ser generalizados à população.

A questão que abordava a avaliação da carga horária de trabalho foi invalidada pelo fato das opções de resposta apresentadas não corresponderem ao tema proposto. (Questionário de avaliação da qualidade de vida no trabalho consta em apêndice).

O segundo instrumento de coleta de dados adotado foi a Entrevista com Roteiro Estruturado, aplicada aos comandantes das duas unidades operacionais da Polícia Militar na capital do estado do Tocantins: 1º Batalhão de Polícia

Militar (1º BPM) e 6º Batalhão de Polícia Militar (6º BPM). As questões abordadas nas entrevistas levantaram as estratégias adotadas pela Corporação para elevar a QVT dos policiais que atuam nas radiopatrulhas noturnas.

Todos os voluntários participantes da pesquisa, tanto os que foram submetidos à entrevista, quanto os que responderam ao questionário, assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido certificando ter ciência dos objetivos do estudo, bem como de sua participação voluntária.

Os procedimentos de coletas de dados foram realizados pelo pesquisador nos dois batalhões operacionais da cidade de Palmas-TO, no período compreendido entre 01 de janeiro e 31 de março de 2015. Os questionários de pesquisa foram aplicados no próprio ambiente de trabalho dos militares avaliados, na medida em que iam sendo encontrados, sendo entregues diretamente pelo pesquisador, o qual aguardava o preenchimento para imediato recolhimento.

Quanto às entrevistas, foi realizado agendamento com o entrevistado de acordo com sua disponibilidade.

Os sujeitos da pesquisa foram: os comandantes das duas unidades operacionais de Polícia Militar na cidade de Palmas - TO e um quantitativo de 92 (noventa e dois) policiais militares empregados na radiopatrulha noturna da cidade de Palmas -TO. Foram excluídos da pesquisa os policiais que não trabalham no período noturno.

Realizou-se análise quali-quantitativa dos dados coletados através dos dois instrumentos de pesquisa empregados: as entrevistas foram submetidas à análise qualitativa *Grounded Theory* (CASSIANI; CALIRI; PELÁ, 1996) e os questionários à análise quantitativa do tipo estatística descritiva com distribuição de frequência.

3 RESULTADOS

O instrumento de coleta de dados sobre QVT desenvolvido e aplicado pela autora foi respondido por 62 (sessenta e dois) policiais militares que trabalham na radiopatrulha noturna do 1º BPM, bem como por 30 (trinta) militares que desempenham esta mesma função no 6º BPM, totalizando assim, 92 (noventa e duas) amostras válidas.

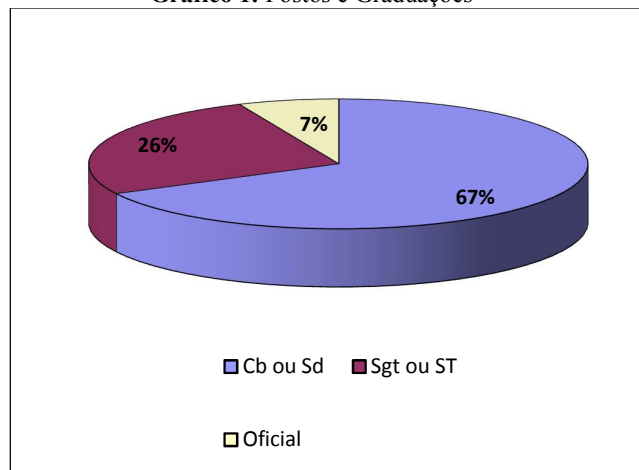
De acordo com o setor de recursos humanos do 1º Batalhão, 120 (cento e vinte) militares daquela unidade trabalham diuturnamente na atividade em estudo; destes, 52% (cinquenta e dois por cento) responderam ao questionário de pesquisa. Já no 6º BPM, atualmente são 72 (setenta e dois) militares empregados na atividade de radiopatrulha na área sul da capital; ou seja, 42% (quarenta e dois por cento) do público alvo daquela unidade responderam ao questionário de pesquisa desenvolvido.

Dos 92 (noventa e dois) militares da amostra, 79% (setenta e nove por cento) está entre a terceira e a quinta década de vida e 93,5% (noventa e três vírgula cinco por cento) são do

sexo masculino. O percentual correspondente ao sexo está em consonância com a legislação que rege a categoria profissional em análise, a Lei 2.578 de 20 de abril de 2012 – Estatuto dos Policiais Militares e Bombeiros Militares do Estado do Tocantins. Em seu artigo 11, parágrafo 10, é determinado que as vagas para ingresso na Corporação, destinadas ao sexo feminino, sejam limitadas a 10% do total disponibilizado no concurso público.

Em relação aos postos e graduações dos que responderam ao questionário: 67% (sessenta e sete por cento) eram cabos ou soldados; 26% (vinte e seis por cento) sargentos ou subtenentes e 7% (sete por cento) eram oficiais, conforme o Gráfico 1 ilustra a seguir.

Gráfico 1: Postos e Graduações



Fonte: questionários aplicados.

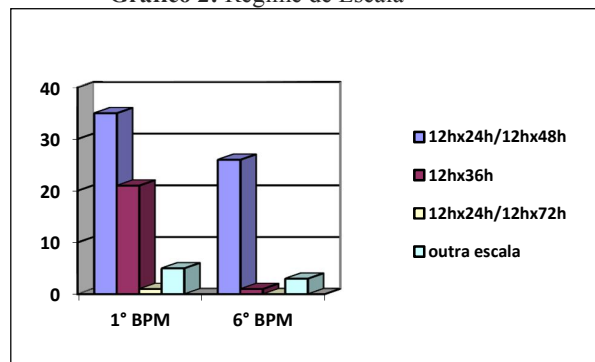
Sabe-se que as instituições militares possuem estrutura organizacional hierárquica em forma de pirâmide; por isso mesmo, os postos e graduações encontrados entre os que responderam ao questionário são em sua maioria cabos e soldados.

Quanto ao regime de escala em que trabalham de radiopatrulha, 87% (oitenta e sete por cento) dos policiais do 6º BPM relataram que cumprem a escala de 12hx24h/12hx48h e 56% (cinquenta e seis por cento) dos que estão lotados no 1º BPM indicaram este mesmo regime. Tal escala corresponde a um ciclo iniciado por 12 horas de serviço durante o dia, seguidas de 24 horas de descanso; na noite seguinte, o militar trabalha outras 12 horas no serviço noturno e finaliza o ciclo com 48 horas de descanso.

Outro regime de escala também se destacou entre os militares do 1º BPM: o de 12hx36h, correspondente à 12h de serviço, seguidas de 36 horas de descanso. Neste regime não há revezamento entre os turnos diurno e noturno: ou se trabalha somente durante o dia ou se trabalha exclusivamente à noite. O Gráfico 2, abaixo representado, esclarece os percentuais encontrados em relação aos regimes de escala detectados no 1ºBPM e no 6º BPM.

Durante a entrevista com o comandante do 6º BPM, ele relatou que são disponibilizadas 72 horas de folga após o trabalho de 12 horas de radiopatrulha noturna. Tal divergência em relação ao encontrado a partir dos questionários se dá ao fato de que à época da entrevista a escala adotada no 6º BPM para a atividade em estudo era a de 12hX24h/12hX72h; entretanto, quando o instrumento de coleta de dados foi aplicado a escala já havia sido modificada para o regime ilustrado no Gráfico 2.

Gráfico 2: Regime de Escala



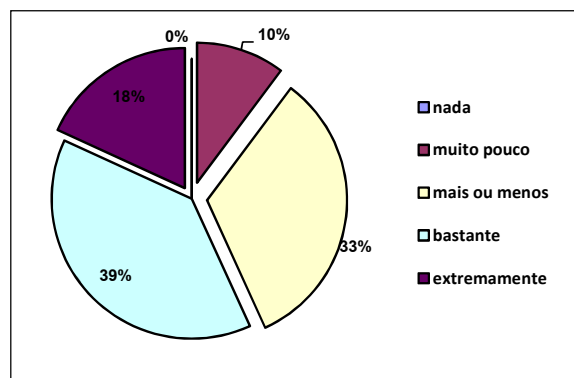
Fonte: questionários aplicados

Questionados a respeito da quantidade de tempo em que estão empregados na atividade de radiopatrulha, 65% (sessenta e cinco por cento) da amostra relatou que está há mais de cinco anos nesta atividade. Considerando-se um policial que trabalhou esses cinco anos na escala 12hx24h/12hx48h, a cada mês serão oito noites privadas de sono; ao longo de um ano, noventa e seis noites sem dormir, chegando-se a quatrocentos e oitenta noites com privação de sono neste período de cinco anos de atividade de policiamento ostensivo noturno - o que representa 1 ano e 4 meses sem dormir à noite.

Apesar disto, apenas 25% (vinte e cinco por cento) da amostra relatou que possui “bastante” ou “extrema” dificuldade para dormir e somente 26% (vinte e seis por cento) avaliou seu sono como “ruim” ou “muito ruim”.

Arguidos sobre o nível de cansaço ao final da jornada de trabalho, mais da metade – 57% (cinquenta e sete por cento) – referiu “bastante” ou “extremo” cansaço ao final da jornada de trabalho, conforme representado no Gráfico 3.

Gráfico 3: Nível de cansaço ao final da jornada de trabalho



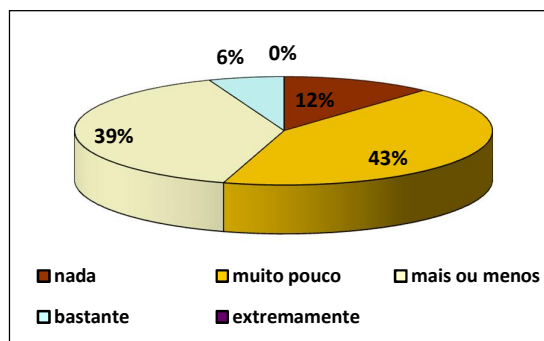
Fonte: questionários aplicados.

Nas entrevistas com os comandantes das duas unidades estudadas, questionou-se a possibilidade do militar que esteja no serviço de radiopatrulha noturna utilizar-se dos alojamentos existentes no batalhão para breve repouso durante o turno. Ambos os entrevistados alegaram a impossibilidade de se adotar tal conduta, sob o argumento de que a atividade de radiopatrulha noturna requer vigilância ininterrupta durante as doze horas do plantão. Esses comandantes completaram dizendo que somente os militares da Guarda do Quartel é que podem se utilizar dos alojamentos durante o plantão noturno.

Em relação à satisfação com as condições de trabalho oferecidas pela Instituição, seis militares se abstiveram de responder à questão e 54% (cinquenta e quatro por cento) dos que responderam referiram estar “nada” ou “muito pouco” satisfeitos com as condições de trabalho oferecidas (Gráfico 4). Quanto a motivação para o trabalho, apenas 31% (trinta e um por cento) dos participantes do estudo declararam “alta” ou “muito alta” motivação para o trabalho e 40% (quarenta por cento) deles classificaram como

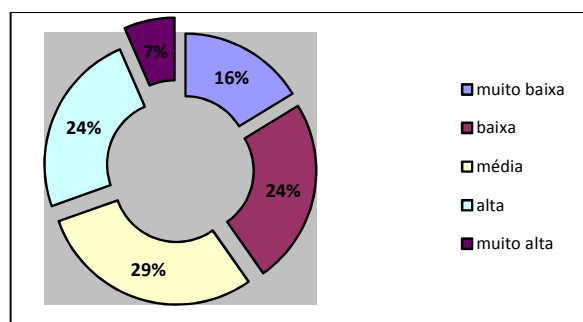
“baixa” ou “muito baixa” sua motivação para trabalhar (Gráfico 5).

Gráfico 4: Nível de satisfação com as condições de trabalho



Fonte: Dados da pesquisa

Gráfico 5: Motivação para o trabalho



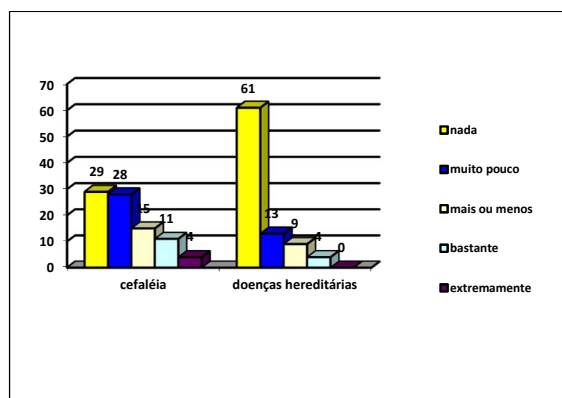
Fonte: questionários aplicados

Questionou-se nas entrevistas a possibilidade de se realizar a rotatividade de pessoal entre os militares que atuam no serviço administrativo e os que desempenham a radiopatrulha em turnos. O comandante do 1º BPM referiu que atualmente tal alternativa é inviável, já que o setor administrativo da unidade conta com um grupo muito reduzido de militares. O do 6º BPM também alegou impossibilidade da adoção desta alternativa, uma vez que os policiais que estão no expediente administrativo daquela unidade possuem, em sua maioria, alguma restrição médica ao trabalho operacional

Com relação às condições de saúde dos participantes da pesquisa, 65,5% (sessenta e cinco vírgula cinco por cento) responderam que sofrem “nada” ou “muito pouco” com cefaleias. Quanto às doenças hereditárias – colesterol alto, pressão alta e diabetes – 85% (oitenta e cinco por cento) também declararam sofrer “nada” ou “muito pouco” com tais patologias. Os resultados das questões relacionadas à saúde dos participantes estão demonstrados no Gráfico 6 abaixo representado.

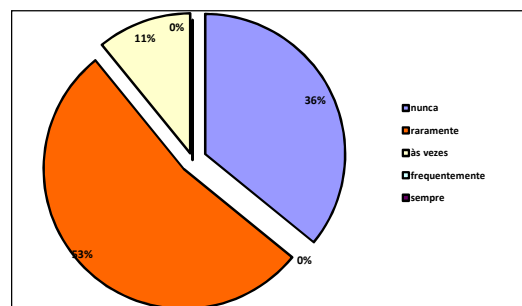
Quanto ao absenteísmo, 89% (oitenta e nove por cento) da amostra pesquisada declararam “nunca” ou “raramente” faltar ao trabalho por motivo de doença, conforme Gráfico 7 ilustrado abaixo; e 83% (oitenta e três por cento) classificaram como “nada” ou “muito pouco” seu nível de necessidade de medicação para poder trabalhar, conforme representado no Gráfico 8 logo abaixo.

Gráfico 6: Grau de sofrimento com problemas de saúde



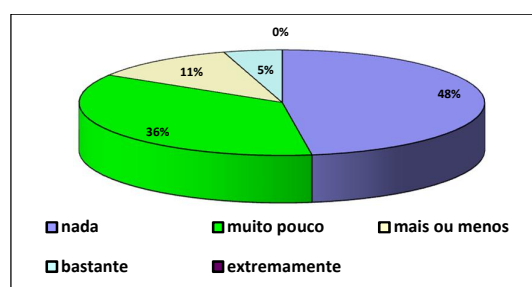
Fonte: questionários aplicados

Gráfico 7: Absenteísmo por motivo de doença



Fonte: questionários aplicados

Gráfico 8: Necessidade de uso de medicamentos para trabalhar



Fonte: questionários aplicados

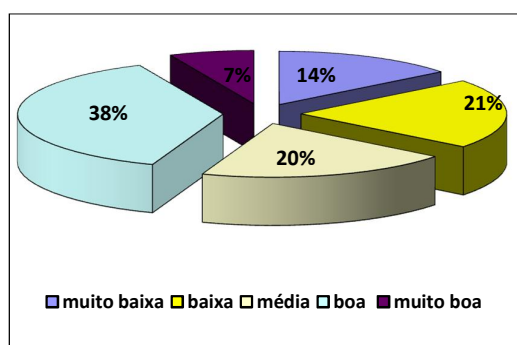
A avaliação dos militares pesquisados a respeito da assistência médica/odontológica recebida em seu ambiente de trabalho não foi consensual: o Gráfico 9 abaixo descrito revela que 45% (quarenta e cinco por cento) dos pesquisados consideraram-na como “boa” ou “muito boa”; 35% (trinta e cinco por cento) classificaram como “baixa” ou “muito baixa” a assistência de saúde recebida e outros 20% (vinte por cento) declararam como sendo de “média” qualidade a oferta deste serviço pela Instituição estudada.

O comandante do 1º BPM relatou que há atualmente na unidade os seguintes profissionais de saúde: médico, técnico em enfermagem, odontólogo e assistente social. Segundo o entrevistado, tais profissionais ainda trabalham de forma isolada, mas há o interesse do comando em compor uma equipe multiprofissional de

acompanhamento individualizado dos grupos de risco, tais como: portadores de hipertensão, obesidade, taxa de glicemia e de colesterol alterados.

Já o comandante do 6º BPM, relatou que o setor de saúde de sua unidade conta atualmente com um médico, dois odontólogos e quatro técnicos em enfermagem e que o departamento em questão está passando por reformas em sua estrutura física. Além disso, como atividade complementar de saúde, sempre que necessário o militar é encaminhado ao serviço de psicologia da Corporação, desenvolvido pelo CAISPM – Centro de Atenção Integral à Saúde do Policial Militar, fora da unidade pesquisada.

Gráfico 9: Avaliação da qualidade da assistência médica/odontológica nos Batalhões



Fonte: Dados da Pesquisa

Em relação à prática regular de exercícios físicos, cerca da metade dos policiais militares– 51% (cinquenta e um por cento) - referiram praticar “sempre” ou “frequentemente” exercícios físicos. O comandante do 6º BPM relatou que às terças e quintas feiras acontecem atividades físicas na quadra de esportes da unidade e que os militares podem participar voluntariamente dessas atividades. No 1º BPM há um campo de futebol para as atividades físicas, o

qual também pode ser utilizado pelos militares sempre que quiserem.

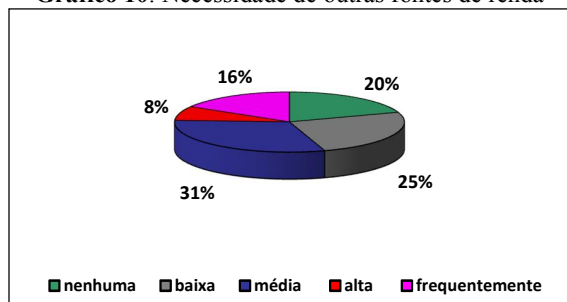
Sobre a alimentação, 63% (sessenta e três por cento) mencionaram cuidar “mais ou menos” de sua alimentação diária. Os dois comandantes entrevistados declararam que a Instituição não oferece alimentação ao seu funcionário durante os plantões de radiopatrulha, mas que lhes é fornecido um auxílio-alimentação para que o próprio militar escolha qual alimento lhe é mais conveniente. Observou-se que a Corporação não desenvolve um trabalho de orientação nutricional a respeito de quais alimentos são mais adequados para serem consumidos durante as refeições nos turnos de serviço, especialmente as adequadas ao período noturno.

O lazer do indivíduo também é um dos aspectos que interferem no seu nível de qualidade de vida. Neste ponto, observou-se que pouco mais da metade que responderam aos questionários - 51% (cinquenta e um por cento) - avaliaram como “média” a qualidade de seu lazer e de sua família; apenas 19% (dezenove por cento) declararam seu lazer como de “alta” qualidade e nenhum deles assinalou a opção “muito alta” qualidade de lazer. Abordados a respeito da frequência com que necessitam de outras fontes de renda para o sustento de sua família, 24% (vinte e quatro por cento) dos participantes relataram “alta” ou “frequente” necessidade de outras fontes de renda.

Durante a entrevista com o comandante do 1º Batalhão, ele destacou a importância de se estabelecerem políticas públicas de Qualidade de Vida no Trabalho policial, a exemplo do

pagamento do adicional noturno, bonificação ainda não existente para a categoria profissional pesquisada. Para ele, tal bonificação refletiria positivamente na renda familiar do grupo estudado, reduzindo-se o número dos que necessitam de outras fontes de renda para seu sustento familiar.

Gráfico 10: Necessidade de outras fontes de renda



Fonte: Questionários aplicados

O entrevistado do 1º BPM declarou que atualmente a Qualidade de Vida no Trabalho “ainda não” tem sido utilizada como principal estratégia de gestão de pessoas, mas que tem a pretensão de em breve adotá-la como prioridade. Esse salientou que a atual medida de gestão tomada para elevar a QVT de seus integrantes é a concessão de folgas resultantes de um “banco de horas”, no qual as horas extras trabalhadas são acumuladas e à medida que alcançar a soma de 24 horas extras, concede-se um dia de folga ao militar “premiado”.

O comandante do 6º Batalhão também relatou que ainda não foram deliberadas determinações do Comando Geral a respeito do uso da QVT na gestão dos batalhões, mas que tem realizado sua gestão de acordo com a realidade local, tanto de sua unidade, quanto da comunidade à qual prestam atendimento.

4 DISCUSSÃO

A pesquisa realizada a partir das entrevistas e questionários aplicados no 1º e no 6º Batalhão da cidade de Palmas – TO revelou que: 56% (cinquenta e seis por cento) dos participantes do 1º Batalhão e 87% (oitenta e sete por cento) dos do 6º Batalhão trabalham no policiamento ostensivo em turnos de 12 horas, no regime de 12hX24h/12X48h; 65% (sessenta e cinco por cento) da amostra estão há mais de cinco anos desempenhando a atividade de radiopatrulha; um baixo percentual - **25% (vinte e cinco por cento)** - **referiu dificuldades para dormir**; e mais da metade **57% (cinquenta e sete por cento)** **indicou “bastante” ou “extremo” nível de cansaço ao final da jornada de trabalho.**

Ao estudarem os padrões de sono de enfermeiros que trabalham em turnos no Hospital de Clínicas da Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP Campos e De Martino (2004) também identificaram que a qualidade do sono noturno do grupo pesquisado não foi prejudicada pelo trabalho em turnos. Para os autores, tal fato pode estar relacionado à idade do grupo pesquisado – em média 37 anos - e segundo eles, as dificuldades para o trabalho em horários anormais aumentam à medida que os trabalhadores envelhecem. A média de idade do grupo de policiais militares pesquisados também vai ao encontro do estudo de Campos e De Martino.

Outro fator que pode estar interferindo positivamente na qualidade do sono dos militares pesquisados é o alto percentual de prática de

exercícios físicos detectado entre eles. Pouco **mais da metade - 51% (cinquenta e um por cento) - relatou praticar exercícios físicos** “sempre” ou “frequentemente”. A literatura que associa a prática de exercícios físicos à melhora das funções cognitivas e da qualidade do sono do indivíduo é vasta, assim como à redução dos transtornos de humor. Neste aspecto, Mello *et al* (2005) aponta três hipóteses que associam o exercício físico à melhora do padrão de sono: a primeira delas é a de que o aumento da temperatura corporal promovido pela prática de exercícios físicos facilita o disparo do início do sono; a segunda hipótese está relacionada à necessidade do sono reparador após o gasto energético promovido pelo exercício – é a hipótese da conservação de energia; a terceira e última hipótese é a de que a alta atividade catabólica produzida durante o exercício estimula o organismo a buscar a atividade anabólica desencadeada pelo sono.

O expressivo percentual de extremo cansaço ao final da jornada de trabalho identificado entre os militares pesquisados pode estar relacionado à ausência de pausas do trabalho ao longo da jornada de radiopatrulha. Barboza *et al* (2008) ao estudar profissionais de Enfermagem dos plantões noturnos das Unidades de Terapia Intensiva de uma Universidade de São Paulo observaram que 97,3% (noventa e sete vírgula três por cento) dos profissionais estudados apresentavam má qualidade de sono e 70,67% (setenta vírgula sessenta e sete por cento) sonolência diurna excessiva. Para minimizar os problemas encontrados naquele grupo de

trabalhadores noturnos, os autores sugeriram algumas estratégias de QVT: implantação de uma sala de repouso com televisão, rádio e camas adequadas, rodízio de profissionais para o descanso e alimentação durante o turno; alteração da jornada de trabalho do turno noturno de doze para oito horas de serviço; e estabelecimento de pausas de 15 minutos a cada duas horas trabalhadas.

As pausas para descanso durante a jornada de radiopatrulha noturna podem ser estabelecidas desde que, através do rodízio de trabalhadores, a atividade de policiamento ostensivo permaneça “ininterrupta” – nas palavras dos entrevistados.

Identificou-se **alto índice de insatisfação com as condições de trabalho** oferecidas pela Corporação: 54% (cinquenta e quatro por cento) se declararam “nada” ou “muito pouco” satisfeitos. Quanto à motivação, **apenas 31% (trinta e um por cento) dos pesquisados referiram “alta” ou “muito alta” motivação para o trabalho**. Mesmo assim, 90% (noventa por cento) deles afirmaram “nunca” ou “raramente” faltar ao trabalho por motivo de doença e 83% (oitenta e três por cento) disseram que quase não se utilizam de medicamentos para poder trabalhar. Em relação ao lazer, apenas 19% (dezenove por cento) relatou usufruir de um lazer de “alta qualidade” com sua família.

Ao estudar militares que trabalham como controladores de tráfego aéreo no Centro Integrado de Defesa Aérea em Curitiba-PR, Motter (2007) identificou alguns fatores que

influenciam na percepção de sobrecarga de trabalho do controlador de tráfego aéreo: déficit de pessoal, complexidade da atividade laboral, problemas tecnológicos apresentados pelos equipamentos de trabalho e a **cultura organizacional militar**, a qual implica em pouca flexibilidade nas rotinas laborais, procedimentos e comportamentos próprios do militarismo e a exigência de participação do trabalhador em atividades militares durante os períodos de folga, o que representa menos tempo para o descanso e lazer.

A amostra estudada por Motter relatou preferência pelo turno de trabalho noturno - compreendido entre as 20h30min e às 6h30min da manhã – em detrimento do turno matutino, para o qual se necessita acordar muito cedo para iniciar a jornada de trabalho às 6h30min da manhã.

Os enfermeiros estudados por Campos e De Martino mostraram-se motivados e satisfeitos com as condições de trabalho oferecidas pelo Hospital das Clínicas da UNICAMP. Para eles, o turno de trabalho noturno, com duração de 12 horas de trabalho para 60 horas de descanso, apresenta diversos pontos positivos: a liderança, a inexistência de competição acirrada, a distância das fofocas que surgem no turno diurno e a maior autonomia de trabalho.

Foi encontrado índice satisfatório de condições de saúde entre os pesquisados do 1ºBPM e do 6º BPM: mais de **65% (sessenta e cinco por cento) deles declararam sofrer “nada” ou “muito pouco” com cefaleias** e 85% (oitenta e cinco por cento) marcaram as opções

“nada” ou “muito pouco” para o sofrimento com doenças hereditárias. Moraes, Maciel e Fontana (2012) encontraram um índice de 62% (sessenta e dois por cento) de prevalência de cefaleia isolada (não associada a outros sintomas) entre os profissionais de enfermagem de um hospital do Rio Grande do Sul que trabalham em turnos. A amostra pesquisada mencionou o estresse e a sobrecarga de trabalho como fatores desencadeantes da cefaleia.

Observou-se que o policial que trabalha no serviço de radiopatrulha noturna na Corporação pesquisada **não recebe adicional noturno**; mesmo assim, apenas 24% (vinte e quatro por cento) da amostra pesquisada declarou necessidade de outras fontes de renda para sustentar sua família.

Foram encontradas as seguintes estratégias de gestão para a melhoria da QVT nos batalhões pesquisados: concessão de folgas ao militar que trabalha horas extras; oferta de atividades físicas no ambiente de trabalho, mas não durante o turno; revezamento entre o turno diurno e noturno para a atividade laboral estudada e atendimento médico/odontológico básicos dentro do ambiente de trabalho.

Sugere-se que antes das próximas implantações de ações e programas de qualidade de vida no trabalho nos batalhões estudados, sejam buscadas as razões da desmotivação identificada entre os participantes da pesquisa, bem como da insatisfação com as condições de trabalho oferecidas pela Instituição. Desta forma, os resultados que serão obtidos têm maiores

chances de se aproximarem do esperado, tanto em relação à produtividade das equipes, quanto em relação ao bem estar alcançado pelo profissional de segurança pública avaliado.

O principal viés identificado na presente pesquisa foi a invalidação de uma das mais significativas perguntas do questionário aplicado, a que abordava a avaliação do policial militar a respeito de sua carga horária de trabalho diário.

5 CONCLUSÃO

Avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho policial é tarefa tão complexa quanto conceituá-la. Sob o ponto de vista dos gestores, a QVT nos batalhões estudados é satisfatória; já sob o olhar do trabalhador que desempenha a radiopatrulha noturna, há pontos de crescimento em relação às condições de trabalho oferecidas pela Instituição.

Um dos dados mais curiosos apontado pelo trabalho de campo foi o baixo índice de policiais que referiram dificuldades para dormir, mesmo trabalhando em uma atividade noturna com privação de sono. Outra informação de destaque é a de que o trabalho noturno desempenhado por policiais militares não é bonificado pelo adicional noturno, o que nos leva à reflexão sobre a urgente necessidade de se implantar políticas públicas trabalhistas de recompensa e valorização do trabalho noturno dos agentes de segurança pública no estado.

Por fim, em consonância com a literatura consultada, observou-se que para que as ações e programas de qualidade de vida no trabalho não se configurem como atos isolados e imediatistas, o gestor deve inserir suas estratégias de QVT no planejamento estratégico da Organização, obtendo

assim, resultados bastante positivos tanto em relação à produtividade, quanto em relação à saúde e bem estar de seus subordinados.

REFERÊNCIAS

ABREU, Geraldo Magno Alves de; INOCENTE, Nancy Julieta. **Sono tranquilo ou terror noturno: um entendimento para uma melhor qualidade de vida.** Anais do IX Encontro latino americano de iniciação científica e V Encontro latino americano de pós-graduação. São José dos Campos-SP, 2005. Disponível em: <http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2005/inic/IC4%20anais/IC4-54%20ok.pdf>. Acesso em: 11 mai. 2015.

ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de; FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Estratégias de Recursos Humanos e Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho: o estresse e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração**, São Paulo; vol 33, n. 2 pág. 40-51, 1998. Disponível em: <http://www.rausp.usp.br/busca/artigo.asp?num_artigo=144>. Acesso em: 02 fev. 2015.

ALVES, Everton Fernando. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho. **Revista INTERFACEHS** – v.6, n.1, Editora Abril. 2011. Disponível em: <<http://www.revistas.sp.senac.br/index.php/ITF/article/viewFile/168/180>>. Acesso em: 11 mai. 2015.

_____. **Programas e ações em qualidade de vida no trabalho: possibilidades e limites das organizações.** Faculdades Integradas de Itararé – FAFIT-FACIC Itararé – SP – Brasil v. 02, n. 01, jan./jun. 2011, p. 14-25.

ANTLOGA, Carla Sabrina. **Práticas gerenciais e qualidade de vida no trabalho: o caso das micro e pequenas empresas do setor de serviços de alimentação de Brasília.** 2009. 239 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações)- Universidade de Brasília, Brasília, 2009. Disponível em: <http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/7109/1/2009_CarlaSabrinaXAntloga.pdf>. Acesso em: 02 de fevereiro de 2016.

BARBOZA, Juliana Inhauser Riceti Acioli; *et al.* **Avaliação do padrão de sono dos profissionais de Enfermagem dos plantões noturnos em Unidades**

de Terapia Intensiva. Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo (USP), 2008. Disponível em: <http://www.researchgate.net/profile/Rubens_Reimao/publication/264043590_Evaluation_of_the_sleep_pattern_in_Nursing_professionals_working_night_shifts_at_the_intensive_care_units/links/54db48720cf2ba88a68fa93e.pdf>. Acesso em: 12 jun. 2015.

BERVIAN, Pedro A; CERVO, Amado L.; DA SILVA, Roberto. **Metodologia Científica**. 6ª ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

BÚRIGO, Carla Cristina Dutra. Qualidade de vida no trabalho. **Revista de Ciências Humanas**, v. 15, n. 22, Florianópolis-SC ed. UFSC, 2º sem./1997. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacfh/article/view/23495/21163>>. Acesso em: 22 nov. 2014.

CAMPOS, Maria Luiza Pesse; DE MARTINO, Milva Maria Figueiredo. Aspectos cronobiológicos do ciclo vigília-sono e níveis de ansiedade dos enfermeiros nos diferentes turnos de trabalho. **Revista da Escola de Enfermagem**. USP 2004; 38(4):415-21. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v38n4/07.pdf>>. Acesso em: 18 abr. 2015.

CASSIANI, SH de B.; CALIRI, Maria Helena Larcher; PELÁ, Nilza Teresa Rotter. A teoria fundamentada nos dados como abordagem da pesquisa interpretativa. **Revista Latino-americana de Enfermagem** 4.3 (1996): pág. 75-88.

COELHO, Eduardo Ferreira. **"Uma farda sem um homem é só um pedaço de pano"**: estudo de caso sobre autoeficácia e qualidade de vida no trabalho na Polícia Militar do Distrito Federal. 2014. xviii, 194 f., il. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) —Universidade de Brasília, Brasília, 2014.

GONÇALVES, Fabio Nascimento; *et al.* A **importância da Qualidade de Vida no Trabalho e sua influência nas relações humanas**. Anuário de produções acadêmico-científicas dos discentes da Faculdade Araguaia, vol. 2: pág. 61-77. Disponível em: <<file:///C:/Users/ten%20louise/Downloads/144-292-1-SM.pdf>>. Acesso em: 10 mai. 2015.

MARTINO, Milva Maria Figueiredo de. Arquitetura do sono diurno e ciclo vigília-sono em enfermeiros nos turnos de trabalho. **Revista da Escola de Enfermagem**. USP, 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0080-62342009000100025&script=sci_arttext>. Acesso em: 09 mai. 2015.

MELLO, Marco Túlio de; *et al.* O exercício físico e os aspectos psicobiológicos. **Revista Brasileira de Medicina do Esporte**. Vol. 11, Nº 3 – Mai/Jun, 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbme/v11n3/a10v11n3.pdf>>. Acesso em: 12 de jun. 2015.

MENEZES, Estera Muszkat; SILVA, Edna Lúcia da. **Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação**. 4ª Ed. Universidade Federal de Santa Catarina: Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção - Laboratório de Ensino a Distância. Florianópolis: 2005. Disponível em: <http://projetos.inf.ufsc.br/arquivos/Metodologia_de_pesquisa_e_elaboracao_de_teses_e_dissertacoes_4ed.pdf>. Acesso em: 08 nov. 2014.

MORAES, Morais E; MACIEL, Dutra L.; FONTANA, R.T. A cefaleia e a saúde do trabalhador de enfermagem: análise de uma realidade. **Revista Eletrônica Trimestral de Enfermagem**, 2012. Disponível em: <<http://revistas.um.es/eglobal/article/viewFile/138731/133421>>. Acesso em: 30 mai. 2015.

MOTTER, Arlete Ana. **Análise da carga de trabalho em sistemas complexos**: gestão da variabilidade e imprevisibilidade nas atividades do controlador de tráfego aéreo. Tese de Doutorado, Florianópolis: 2007. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/90351/241315.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 10 jun. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 171 de Genebra**, 1990. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/515>>. Acesso em: 02 dez. 2014.

RAMALHO, Ricardo da Costa; PIMENTEL FILHO, José Ernesto. **Difícil sobrevivência na radiopatrulha**: as atividades de renda extra entre policiais militares do município de João Pessoa. *prim@facie* – ano 5, n. 9, jul./dez. 2006, pág. 18 – 26. Disponível em: <<http://www.biblionline.ufpb.br/ojs2/index.php/primafacie/article/view/7215/4336>>. Acesso em: 21 nov. 2014.

REIS JÚNIOR, Dalcio Roberto dos. **Qualidade de Vida no Trabalho: Construção e Validação do questionário QWLQ-78**. 2008. 114 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Engenharia de Produção, Departamento de Pós-graduação, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2008.

Disponível em:

<<http://www.pg.utfpr.edu.br/dirppg/ppgep/dissertacoes/arquivos/101/Dissertacao.pdf>>. Acesso em: 08 fev. 2016.

REIS JÚNIOR, Dalcio Roberto dos; PILATTI, Luiz Alberto; PEDROSO, Bruno. Qualidade de vida no trabalho: construção e validação do questionário QWLQ-78. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 03, n. 02, jul./dez. 2011, p. 01-12.

ROSA, Jonas Goulart da. **Trabalho e qualidade de vida dos policiais militares que atuam na modalidade de policiamento da rádio patrulha do 9º Batalhão de Polícia Militar de Criciúma/SC**.

Santa Catarina: 2012. Disponível em:

<<http://repositorio.unesc.net/bitstream/handle/1/1480/Jonas%20Goulart%20da%20Rosa.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 15 dez. 2014.

SANTOS, Teresa Celia de Mattos Moraes dos; INOCENTE, Nancy Julieta. **Trabalho em turnos e noturno: ciclo vigília-sono e alterações na saúde do trabalhador**. Anais do X Encontro Latino Americano de Iniciação Científica e VI Encontro Latino Americano de Pós-Graduação – Universidade do Vale do Paraíba, 2006. Disponível em:

<http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2006/epg/03/EPG00000433-ok.pdf>. Acesso em: 03 mai. 2015.

SESI. **Legislação comentada: NR 17 – Ergonomia**. Serviço Social da Indústria. Departamento Regional da Bahia: Salvador, 2008.

SILVA, Arlan Eloi Leite da. **Rádio Patrulha: policiamento ostensivo e tecnologia na cidade de Natal**. ANPUH – XXV Simpósio Nacional de História – Fortaleza, 2009. Disponível em: <<http://anpuh.org/anais/?p=14898>>. Acesso em: 20 nov. 2014.

TOCANTINS. Lei 2.578 de 20 de abril de 2012. Dispõe sobre o Estatuto dos Policiais Militares e Bombeiros Militares do Estado do Tocantins, e adota outras providências. **Diário Oficial do Estado do Tocantins**, Palmas, TO, 20 abr. 2012. Disponível em: <<http://diariooficial.to.gov.br/busca/?por=edicao&edicao=3612>>. Acesso em: 03 mai. 2015.

Artigo submetido em 08/07/2015 e aceito em 30/11/2015

APÊNDICE I:

Questionário de avaliação da qualidade de vida no trabalho

Questionário de Pesquisa

Questionário de avaliação da qualidade de vida no trabalho (baseado no questionário validado QWLQ-78)

Questionário desenvolvido para avaliar a **qualidade de vida no trabalho** do policial militar que realiza o policiamento ostensivo noturno. São 20 questões fechadas de múltipla escolha. Marque apenas uma alternativa em cada questão. Não é necessário se identificar.

	Assinale alternativa que corresponde a seu sexo				
	Masculino		Feminino		
	1		2		
2	Qual seu posto ou graduação?				
	Soldado ou Cabo		Sargento ou Subtenente		Oficial
	1	2		3	
3	Qual seu regime de escala de radiopatrulha?				
	12hX36h	12hX24h/12hX48h		12hX24h/12hX72h	Outra escala
	1	2		3	4
4	Há quanto tempo realiza a atividade de radiopatrulha?				
	Menos de 2 meses	Entre dois e 6 meses	Entre seis meses e 1 ano	Entre 1 e 3 anos	Há mais de 5 anos
	1	2	3	4	5
5	Qual sua idade?				
	Entre 18 e 28 anos	Entre 29 e 39 anos	Entre 40 e 50 anos		Mais de 50 anos
	1	2	3		4
6	Você tem alguma dificuldade para dormir?				
	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5

7	Em que medida você avalia o seu sono?				
	muito ruim	ruim	média	bom	muito bom
	1	2	3	4	5
8	Com que frequência você necessita de outras fontes de renda para se sustentar?				
	nenhuma	baixa	média	alta	frequentemente
	1	2	3	4	5
9	Você pratica exercício físico regular?				
	nunca	raramente	às vezes	frequentemente	sempre
	1	2	3	4	5
10	Quanto você cuida da sua alimentação?				
	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5
11	Com que frequência você falta ao trabalho por motivo de doença?				
	nunca	raramente	às vezes	frequentemente	sempre
	1	2	3	4	5
12	Como você avalia a qualidade da assistência médica/odontológica recebida no trabalho?				
	Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?				
	muito baixa	baixa	média	boa	muito boa
	1	2	3	4	5
13	Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?				
	muito baixa	baixa	média	alta	muito alta
	1	2	3	4	5
14	Você sofre com doenças hereditárias (colesterol, pressão alta, diabetes)?				
	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5
15	Você sofre com cefaleias (dores de cabeça)?				
	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5
16	Em que medida você necessita de medicamentos para poder trabalhar?				
	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5
17	Em que medida você avalia a qualidade do seu lazer e da sua família?				
	muito baixa	baixa	média	alta	muito alta
	1	2	3	4	5

18	Ao final da jornada de trabalho, o quanto você se sente cansado?				
	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5
19	Quanto você está satisfeito com sua Qualidade de vida no Trabalho?				
	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5
20	Como você avalia a sua carga horária de trabalho diário?				
	muito baixa	baixa	média	boa	muito boa
	1	2	3	4	5