



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE

CENTRO DE HUMANIDADES

UNIDADE ACADÊMICA DE ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE

COORDENAÇÃO DE ESTÁGIO SUPERVISIONADO

THIAGO DOS SANTOS OLIVEIRA

**O SENTIDO E O COMPROMETIMENTO NO TRABALHO PARA OS
POLICIAIS MILITARES DA 3ª CIPM SEDIADOS NA CIDADE DE
BOQUEIRAO-PB**

CAMPINA GRANDE, PB

2017

THIAGO DOS SANTOS OLIVEIRA

**O SENTIDO E O COMPROMETIMENTO DO TRABALHO PARA OS
POLICIAIS MILITARES DA 3ª CIPM SEDIADOS EM BOQUEIRAO-PB**

Relatório de estágio supervisionado junto à Unidade Acadêmica de Administração e Contabilidade do Centro de Humanidades da Universidade Federal de Campina Grande como pré-requisito para obtenção do título de bacharel em Administração, tendo como orientadora: Marielza.

CAMPINA GRANDE, PB

2017

COMISSÃO DE ESTÁGIO

Membros:

Thiago Dos Santos Oliveira
Aluno

Marielza Barbosa Alves
Professora Orientador

Profª. Thiago Almeida
Coordenador de Estágio Supervisionado

Campina Grande - 2017

THIAGO DOS SANTOS OLIVEIRA

**O SENTIDO E O COMPROMETIMENTO DO TRABALHO PARA OS
POLICIAIS MILITARES DA 3ª CIPM SEDIADOS EM BOQUEIRAO-PB**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado em ____ / ____ / 2017

BANCA EXAMINADORA

Prof. Marielza Barbosa Alves

Prof. Lúcia Santana

Prof. Sheyla Suzanday Barreto Siebra

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus que me permitiu chegar até aqui, á minha Eterna Mãe que habita o Céu, que infelizmente não está de corpo presente hoje, mas tenho certeza que ela mesmo longe, sempre está comigo e agradeço ao meu Pai que sempre me direcionou o caminho certo para seguir. Agradeço á todos meus familiares, pois minha alegria também será a alegria deles, aos meus amigos sem exceção, agradeço também a todos que duvidaram que eu não chegasse onde estou, pois o desafio é a motivação para as vitórias. Agradeço a todos os professores pertencentes a este curso de Administração que colaboram com o seu melhor para formação de seus alunos, em especial á minha orientadora Marielza e a todos os Policiais Militares por colaborarem com este estudo.

" No momento em que você desistir da sua meta, um pedaço de você morre, pois a dor da desistência não vem agora, vem quando você cair na real que deixou um sonho escapar. "

Rich Villela

RESUMO

O Sentido do Trabalho e Comprometimento Organizacional são temas de grande relevância para as organizações na busca pela consecução dos objetivos. Vários estudos foram desenvolvidos ao longo dos anos sobre as temáticas em questão, dentre eles o estudo das percepções sobre o Sentido do Trabalho de Hackman e Oldhan (1976), Emery (1964,1976) e Trist (1978), as três dimensões de Sentido do Trabalho do grupo MOW (1987), Morin (2010) adaptados por Soares (2013) na qual as pessoas sofrem influencia sobre outros domínios fora do ambiente de trabalho, seja pela vida social que tem, pela família, pela cultura e pelo lazer, e estudo sobre Comprometimento Organizacional de acordo com os trabalhos desenvolvidos pelos pesquisadores Meyer e Allen (1990,1991) onde desenvolve abordagens e técnicas conceituais sobre essas dimensões (afetiva,instrumental e normativa). O desenvolvimento dessa pesquisa descritiva com abordagem quantitativa ocorreu através de um estudo de caso, com aplicação de um questionário adaptado de SOARES (2013) em uma amostra não probabilística, onde buscou identificar o sentido e o comprometimento no trabalho para os policiais militares da 3ª CIPM sediados na cidade Boqueirão – PB. Para isso, foram analisadas as seis características do Sentido do Trabalho, conforme modelo de Morin (2010) adaptado por SOARES (2013), atribuído aos policiais daquela unidade: aprendizagem e desenvolvimento, autonomia, qualidade das relações, reconhecimento, retidão moral, significado do trabalho em si e utilidade social do trabalho. E sobre o estudo do Comprometimento Organizacional foi utilizado o Modelo de Meyer e Allen (1990, 1991), relacionado as dimensões afetiva, normativa e instrumental. Os policiais militares participantes dessa pesquisa demonstraram maior predominância sobre a dimensão Afetiva e com relação ao sentido do trabalho, umas das maiores medianas foram que os respondentes concordaram parcialmente que tem oportunidade pra desenvolver suas habilidades e bom relacionamento com colegas de trabalho, as menores medianas os policiais discordaram parcialmente que seus salários e suas perspectivas de carreira são justas.

Palavras-chave: Comprometimento Organizacional. Polícia Militar. Sentido do Trabalho.

ABSTRACT

The Sense of Work and Organizational Commitment are topics of great relevance for organizations in the pursuit of the objectives. Several studies have been developed over the years on the themes in question, among them the study of the perceptions about the Sense of Work by Hackman and Oldhan (1976), Emery (1964,1976) and Trist (1978), the three dimensions of Sense Of the work of the group MOW (1987), Morin (2010) adapted by Soares (2013) in which people influence other domains outside the work environment, whether by social life, family, culture and leisure, and study on Organizational Commitment according to the works developed by the researchers Meyer and Allen (1990, 1991) where he develops conceptual approaches and techniques on these dimensions (affective, instrumental and normative). The development of this descriptive research with a quantitative approach occurred through a case study, using a questionnaire adapted from SOARES (2013) in a non-probabilistic sample, where it sought to identify the meaning and commitment in the work for the military police of the 3rd CIPM Based in the city of Boqueirão – PB. For that, the six characteristics of the Work Sense were analyzed, according to Morin (2010) adapted by SOARES (2013), attributed to the police of that unit: learning and development, autonomy, quality of relations, recognition, moral rectitude, meaning of Work itself and the social utility of work. And on the study of Organizational Commitment was used the Meyer and Allen Model (1990, 1991), related to the affective, normative and instrumental dimensions. The military officers participating in this research demonstrated greater predominance over the Affective dimension and with respect to the meaning of work, one of the largest medians were that the interviewees partially agreed that they had the opportunity to develop their skills and good relationships with co-workers, Police have partially disagreed that their salaries and career prospects are fair.

Keywords: Organizational Commitment. Military police. Sense of Work.

LISTA DE GRÁFICO

Gráfico 1 - Gênero.....	36
Gráfico 2 - Faixa etária.....	37
Gráfico 3 - Escolaridade.....	38
Gráfico 4 - Tempo de serviço.....	39

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Pesquisas sobre Sentidos do Trabalho.....	19
Quadro 2 - Características do trabalho com sentido.....	25
Quadro 3 - Sentido do Trabalho.....	34
Quadro 4- Comprometimento Organizacional.....	35

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Aprendizagem e desenvolvimento.....	40
Tabela 2 - Autonomia.....	41
Tabela 3 - Qualidade nas relações.....	42
Tabela 4 - Reconhecimento.....	43
Tabela 5 - Retidão Moral.....	44
Tabela 6 - Significado do trabalho em si.....	45
Tabela 7 - Utilidade Social	46
Tabela 8 Dimensao Afetiva.....	47
Tabela 9 Tabela 9- Dimensão Instrumental.....	49
Tabela 10- Dimensão Normativa.....	50

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CIPM	Companhia Independente de Polícia Militar
MOW	Meaning of Work (Sentido do Trabalho)
PM	Polícia Militar
PMPB	Polícia Militar da Paraíba
PMs	Policiais Militares

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	13
INTRODUÇÃO	13
CAPÍTULO 2	16
2.1 O TRABALHO.....	16
2.2 O SENTIDO DO TRABALHO.....	19
2.2.1 AS TRÊS CARACTERÍSTICAS DE SENTIDO DO TRABALHO DE HACKMAN E OLDHAN (1976).....	20
2.2.2 MODELO DAS PROPRIEDADES DO TRABALHO DE EMERY (1964,1976) E TRIST (1978).....	21
2.2.3 As Três Dimensões De Sentido Do Trabalho Do Grupo MOW (1987).....	22
2.3 COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL.....	26
2.3.1- As Três Dimensões Do Comprometimento Organizacional De Meyer E Allen (1990,1991).....	27
CAPÍTULO 3	31
3.1 Caracterização Da Pesquisa.....	31
3.2 Caracterização Do Universo E Dos Sujeitos Da Pesquisa.....	32
3.3 Coleta Dos Dados.....	34
3.4 Tratamento Dos Dados.....	35
CAPÍTULO 4	36
APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	36
4.1 PARTE I- PERFIL DOS RESPONDENTES	
4.1.1 Gênero.....	36
4.1.2 Faixa Etária	37
4.1.3 Nível de Instrução.....	38
4.1.4 Tempo de Serviço.....	39
4.2 PARTE II – CARACTERÍSTICAS QUE AFETAM O SENTIDO DO TRABALHO	39
4.2.1 Aprendizagem e desenvolvimento.....	40
4.2.2 Autonomia	41
4.2.3 Qualidade das relações.....	42

4.2.4 Reconhecimento	43
4.2.5 Retidão moral	44
4.2.6 Significado do trabalho em si	45
4.2.7 Utilidade social	46
4.3 PARTE III - Variáveis sobre o Comprometimento Organizacional.....	46
4.3.1 Dimensão Afetiva	47
4.3.2 Dimensão Instrumental.....	49
4.3.2 Dimensão Normativa	50
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	52
REFERÊNCIAS.....	54
APÊNDICE.....	57

Capítulo 1

Introdução

Histórica e politicamente a humanidade se estrutura, quase em sua totalidade, em função do conceito de trabalho. Os seres humanos, desde os caçadores da era paleolítica aos fazendeiros, artesãos medievais, operários da linha de montagem do século XX, profissionais da área técnico científico informacional de hoje, têm no trabalho parte fundamental de sua existência. Nesse sentido, o trabalho representa um valor importante, exerce uma influência considerável sobre a motivação dos trabalhadores e também sobre sua satisfação e sua produtividade Herzberg (1996 apud Morin, 2001). Deste modo, o debate que abrange o mundo do trabalho é um dos temas essenciais da contemporaneidade.

Compreender, portanto, os sentidos do trabalho para os indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas e suas implicações na constituição do sujeito é um desafio importante não unicamente para os administradores, mas também para todos aqueles que estão ligados às organizações de trabalho (Morin, 2003).

O sentido da atividade de trabalho pode assumir desde uma condição de neutralidade até a de centralidade na identidade pessoal e social. A análise dos sentidos do trabalho não é uma questão unânime e, por este motivo, é necessário colocar os limites deste trabalho. A abordagem de Morin (2003) é uma vertente possível para explorar a questão dos sentidos, já que outras abordagens teórico-metodológicas também buscam sentidos atribuídos pelas pessoas às suas ações.

Para tanto, Morin (2003) aponta em suas pesquisas seis características possibilitando um trabalho que faz sentido, vinculado à concepção de psiquiatras existencialistas, Viktor Frankl e Irvin Yalom. Primeiramente, o trabalho que faz sentido é feito de maneira eficaz, organizado e que possua um resultado útil. O trabalho também precisa ser satisfatório em si, dessa forma é necessário haver algum prazer e satisfação na realização das tarefas, resolução dos problemas com potencial e autonomia. Além disso, o trabalho precisa ser moralmente aceitável, ou seja, ele deve ser feito de maneira socialmente responsável. Ele também possibilita ser fonte de experiências de relações humanas satisfatórias, ou seja, a possibilidade da construção de laços de afeição. O trabalho que tem sentido permite autonomia e garante segurança, ou seja, está associado à noção de emprego e à condição de receber um salário que

permita garantir a sobrevivência. E, finalmente, um trabalho que faz sentido é aquele que mantém as pessoas ocupadas, isto é, ocupa o tempo da vida, evita o vazio e a ansiedade, tal como apontado por E. Jacques (1978 apud Morin, 2003).

Diante desse contexto de trabalho, baseado nos últimos anos, as organizações têm dedicado uma grande quantidade de esforços na busca e retenção de pessoas melhor qualificadas e que estejam predispostas a se comprometerem. Segundo Bastos (1994, p. 54), o comprometimento organizacional pode ser definido como um estado no qual o indivíduo se identifica com a organização e seus objetivos, e deseja manter-se como membro, de modo a facilitar a consecução de objetivos.

Dessa forma, o crescimento e a evolução natural do homem trouxeram consigo algumas desvantagens como o aumento da busca por emprego nas grandes cidades e impossibilitada de atender essa demanda, também foi elevando os números do desemprego e consequentemente da violência que, com a ausência de empregos para todos, algumas pessoas partiram para busca de adquirir recursos de forma ilícita contribuindo para o aumento da violência através da prática de crimes como furto, assaltos, etc.

Com o aumento da criminalidade, surge a cobrança por parte da sociedade por segurança, na qual dentro das limitações, os governantes procuram amenizar este problema social, buscando preparar e dar condições de trabalho para seus policiais objetivando que atuem com uma melhor qualidade de vida tendo em vista como retorno um maior empenho e comprometimento na função.

Surge a seguinte problemática: Qual o sentido do trabalho para os Policiais Militares pertencentes a 3ª CIPM e como se caracteriza comprometimento destes?

Sendo assim, nesse trabalho, temos como objetivo identificar o sentido e o comprometimento no trabalho para os policiais militares da 3ª CIPM sediados na cidade Boqueirão – PB. Para compor o corpus bibliográfico, vários autores apresentam diversos conceitos sobre este tema, porém tomamos como base sobre os Sentidos do Trabalho por Soares (2013) adaptado de MOW(1987) com contribuição de outros pesquisadores citados ao longo da nossa pesquisa e para o estudo sobre o comprometimento destes policiais militares com a sua instituição adotamos o modelo de estudo proposto por Meyer *et* Allen (1991) adaptado por Soares (2013). A escolha para tais modelos se deram, em virtude, deles contemplarem um maior número de dimensões e indicadores sobre o sentido do trabalho e o comprometimento organizacional.

Para atingir o objetivo central da pesquisa foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- Descrever o perfil dos respondentes;
- Identificar junto aos policiais militares da 3ª CIMP as características que conferem ao Sentido do Trabalho e que estes profissionais atribuem às atividades realizadas;
- Identifica o tipo de Comprometimento Organizacional preponderante neste universo de policiais militares;

A luz das teorias sobre Sentidos do Trabalho e do Comprometimento Organizacional, o presente trabalho de pesquisa tem a finalidade de contribuir aos gestores com informações e características que podem interferir no aumento ou na redução no nível de Comprometimento Organizacional para os indivíduos que compõem esta categoria Policial Militar, a partir do entendimento dos significados que este trabalho tem para eles. Espera-se que os resultados apresentados permita descobrir mecanismos que passem a contribuir para o estímulo e comprometimento desta categoria de trabalhador.

A justificativa para sua realização reside sobre a busca por novas formas de estudos que possam aprimorar os serviços prestados, visto que a Segurança Pública é um dos elementos primordiais na construção de um País desenvolvido. Essa temática tem sua importância social, pois se faz presente em todo e qualquer lugar que exista circulação e habitação de pessoas, na qual são amparadas por direitos e deveres. Visto que, os policiais militares são trabalhadores que buscam garantir e resguardar os direitos de todo cidadão, que tem como principal meta a preservação da vida e a garantia aos direitos individuais e coletivos para o bem de todos. Os PMs fazem partes dos três poderes do Estado como uma organização burocrática, na qual estão classificados como Poder executivo, na qual faz executar as leis criadas pelo Poder Legislativo.

Nosso trabalho apresenta-se dividido em cinco capítulos, sendo o primeiro a introdução; segundo a fundamentação teórica, abordando os principais autores sobre a temática proposta; o terceiro capítulo encontra-se a metodologia da pesquisa; o quarto capítulo a apresentação das análises dos resultados, que foi possível interpretar e explorar os dados obtidos para descrição; e por último, as considerações finais, concluindo o estudo elaborado.

CAPÍTULO 2

2 Fundamentação teórica

2.1 O Trabalho

Durante o processo de civilização até os dias de hoje, o trabalho absorveu diversos significados e diversas formas estruturais na humanidade. O que inicialmente o trabalho era visto como uma atividade de forma árdua e obrigatória para sobrevivência foi substituída por uma visão de atividade que tem valor, não vista só por uma ação de sobrevivência, mas também como uma fonte de realização pessoal de acordo com a sociedade em que ela está inserida. Ressalta assim Dourado (2009, p.350):

Historicamente, o mundo antigo tratou o trabalho com demérito, considerando-o um fardo necessário à sobrevivência, indigno aos homens livres. Somente a partir do século XVI, com a institucionalização da ética protestante, e mais intensamente no século XVIII com a industrialização e os avanços do modo de produção capitalista, é que o desprezo com o qual os ancestrais gregos e medievais tratavam o trabalho foi substituído pela sua valorização, não apenas como ação de sobrevivência, mas como fonte de realização.

Sendo assim, foi se desenvolvendo cada vez mais estudos sobre a concepção do trabalho sobre a humanidade, assim afirma MORIN et al (2003) que segundo a pesquisa do O grupo *Meaning of Work*, MOW, (1987) que estudou a definição desse termo em diversos países e os resultados mostraram que o trabalho pode ter significado neutro ou uma representatividade central, na vida dos indivíduos.

O estudo sobre a concepção que o trabalho pode representar para o indivíduo, de acordo com a obra de Dourado (2008), três perspectivas: teológica, socioeconômica e psicológica.

A perspectiva teológica, segundo o autor trata, que o trabalho era visto como castigo designado por Deus aos homens que o desobedeciam. Com o surgimento do pecado, a humanidade foi punida a conseguir o seu sustento com o suor de seus esforços, se tornando o trabalho uma atividade obrigatória, de forma que fazia entender que era uma atividade árdua e punitiva que é relatada no livro de Gênesis que é à base das religiões monoteístas (Judaísmo e Cristianismo). Porém após a Reforma Protestante, foi legitimada a concepção do trabalho para

obtenção de riqueza e de lucro, fazendo assim mudar a forma e visão sobre esse tema, proporcionando novos sentidos. Weber (2002 apud DOURADO, 2008) afirma em sua obra que o indivíduo que trabalhar na sua vocação era uma atividade para atingir o equilíbrio moral e espiritual, na qual Deus abençoava pelo sucesso e a falta de vontade de labor representaria uma ausência de benção de Deus sobre o indivíduo.

A perspectiva socioeconômica trazia o trabalho como uma atividade destinada a pessoas inferiores, uma atividade vergonhosa no mundo grego. Na sociedade aristocrática, o trabalho digno era apenas aquelas atividades referentes à direção dos negócios políticos e religiosos (CARMO, 1992 apud DOURADO, 2008). Porém, no período renascentista o trabalho ganhou uma admiração e valorização pelo esforço que se é executado. A partir do século XVII com a busca por crescimento econômico e de riquezas, foram surgindo novas atribuições sobre os ofícios, afinal, houve a influência pelo surgimento das grandes indústrias, com o trabalho monetário e mecanizado, em que o trabalho caracteriza-se:

Desse modo, o labor passou a ocupar uma posição central de forma que a não realização de alguma atividade laboral, representa, na sociedade, uma forma de exclusão social o ato de não ser empregado em alguma atividade laboral. A visão de Marx, segundo a obra de Antunes (2003), o trabalho é uma atividade vital e necessária servindo de ponte como ligação entre o homem e a natureza.

A perspectiva psicológica na Grécia, segundo Carmo (1992 apud ARAUJO,2008) era de que o trabalho existente naquela época possuía duas divisões: o trabalho manual, que era praticado por pessoas de pouca técnica e conhecimento aonde estes executavam a parte prática das operações; e o trabalho intelectual, que era praticado pelos indivíduos que apresentavam um conhecimento técnico maior, sendo estes livres de realizar atividades manuais, executando atividades de orientação e coordenação.

Ficando assim perceptível que as concepções de trabalho, ao longo de sua construção, foi passando de uma atividade árdua e vista como castigo para um procedimento que representa uma visão de realização na sociedade moderna e contemporânea. Em contrapartida, a ausência desse tipo prática laboral é compreendida como motivo de exclusão e distanciamento, sendo assim, caso um indivíduo não tenha um ofício reconhecido pela sociedade, fica a margem, afinal " a participação na abundância e o sucesso profissional são aspectos essenciais para a integração social e o desemprego constitui sentimento de derrota"(CARMO, 1992 apud DOURADO, 2009, p.356).

O trabalho nos dias de hoje é uma referência importante e fundamental para o indivíduo, influenciando diretamente na sua identidade pessoal de acordo com a sociedade em que está inserida.

Sobre a perspectiva de trabalho e sua separação com o lado mental e emocional do indivíduo, com base nos estudos de Dejours (2006 apud Dourado 2008,p.357) na qual afirma que “hoje em dia e sob o argumento da racionalidade, a forma pela qual o trabalho está organizado choca-se diretamente com a vida mental e com a esfera das realizações, das motivações e dos desejos do indivíduo, levando-o à perda do sentido na realização das tarefas". Sendo assim, para este autor, um trabalho que apresenta racionalidade, é desconsiderado as vontades pessoais intrínsecas dos indivíduos, perfis individuais das pessoas são descartadas nessa concepção de trabalho.

De modo geral, seja pelo fato de ser um meio de sobrevivência, pelo tempo diário despendido nele ou por ser um meio de realização, não só profissional, como também pessoal, o trabalho tende a ocupar um lugar central na vida das pessoas. A compreensão do sentido que as pessoas atribuem ao trabalho atinge o contexto macrosocial e organizacional as quais estão inseridas. Embora a atribuição de significado seja um fenômeno individual que depende das características e dos desejos de cada indivíduo, da natureza da atividade que executa, das escolhas e experiências dos indivíduos, a perspectiva pessoal é fortemente influenciada por questões socioculturais (ARAUJO; COUTINHO; MACHADA, 2008, p.1).

O trabalho ocupa parte bastante considerável no tempo da vida de um indivíduo, com isto, é crescente a busca pelas pessoas de um trabalho que lhe traga um retorno confortável e satisfatório para que este não prejudique nos demais fatores pessoais. Um trabalho que represente um sentido significativo de forma positiva na vida do trabalhador pode causar nele um efeito de bem estar, de satisfação, dentro e fora do ambiente organizacional. Desse modo, a busca não é só por um trabalho qualquer mas uma atividade que lhe represente algum sentido de acordo com as características que cada indivíduo apresenta.

2.2 O SENTIDO DO TRABALHO.

Estudos e pesquisas sobre significado do trabalho nas perspectivas dos trabalhadores têm sido constituídos em meados de 1960 e 1970. O sentido da atividade laboral pode ser vista como um meio de transposição para as pessoas realizarem seus sonhos pessoais tendo com retorno para o indivíduo seja o retorno monetário ou emocional. Assim definiu Codo (1997, p41) “... uma relação de dupla transformação entre o homem e a natureza, geradora de significado”.

Como dito anteriormente, vários estudos foram desenvolvidos voltados a analisar o sentido do trabalho, esse capítulo objetiva fundamentar teoricamente com base nos principais estudos acerca desse tema. Morin, Tonelli e Pliopas (2003) fazem uma síntese dos principais estudos sobre os Sentidos do trabalho, apresentadas no quadro 1.

Quadro 1 : Pesquisas sobre Sentidos do Trabalho

Principais autores	Principais conceitos
MOW (1987)	O trabalho acrescenta valor a alguma coisa.
	O trabalho é central na vida das pessoas.
	O trabalho é uma atividade que beneficia os outros.
	O trabalho não é agradável.
	O trabalho é exigente física e mentalmente.
	O trabalho é uma atividade regular remunerada
Emery (1964, 1976) Trist (1978) Jacques (1978)	O trabalho apresenta variedade [de tarefas e] é desafiador.
	O trabalho traz aprendizagem contínua.
	O trabalho permite autonomia e decisão.
	O trabalho é reconhecido.
	O trabalho traz contribuição social.
	O trabalho pode ser usado como uma defesa contra a angústia.
Morin (1996, 1997, 2002)	O trabalho é eficiente e produz um resultado útil.
	Há prazer na realização da tarefa.
	O trabalho permite autonomia.
	O trabalho é fonte de relações humanas satisfatórias.
	O trabalho mantém as pessoas ocupadas.
	O trabalho é moralmente aceitável.

Fonte: MORIN; TONELLI; PLIOPAS (2003, p. 3).

Essa síntese de autorias demonstra que os estudos sobre o sentido do trabalho surgiram desde a década de 1960 e 1970 com o reconhecimento de pesquisas sobre os trabalhadores e seus sentidos perante o trabalho.

2.2.1 As Três Características de Sentido do Trabalho de Hackman e Oldhan (1976)

Pesquisas como dos autores e psicólogos pioneiros no assunto, Hackman e Oldhan (1976) citadas no artigo de Morin (2001), fizeram a relação da qualidade de vida no trabalho ao sentido do trabalho, Na qual eles acreditavam que um trabalho relevante para o indivíduo acaba se tornando importante, útil e desejável. Para tanto, menciona três características fundamentais para um trabalho com sentido:

a) A variedade de tarefas que possibilitem a utilização de atividades variadas, de forma que o trabalhador se identifique com a execução; a variedade de tarefas permite uma melhor adequação e identificação do indivíduo em uma determinada função, trazendo um melhor retorno da atividade desenvolvida para a organização e para o indivíduo que executa uma atividade na qual se identifica. Ao colocar um *expert* em finanças para fazer uma atividade apenas de digitação em uma organização, o trabalho não sairá a contento e causará um desestímulo no indivíduo e a empresa também acaba perdendo um retorno melhor na função.

b) Um trabalho não alienante, aonde o trabalhador consiga identificar todo o processo – desde sua concepção até sua finalização – e perceber seu significado do trabalho, de modo que contribua para o ambiente social, a autonomia, a liberdade e a independência para determinar a forma com que realizará suas tarefas, o que aumenta seu sentimento de responsabilidade em relação a elas. Ao entender inicialmente qual o significado do sentido do trabalho e quais são suas contribuições do processo final do produto ou serviço, um trabalhador que tem entendimento de todo o processo de um produto na qual ele faz parte desta construção, lhe permite entender o quão é importante a sua função como parte do processo, e que a não execução correta de suas atividades pode prejudicar de alguma forma no produto final, criando uma conscientização da importância que é seu papel naquela organização.

c) O retorno sobre seu desempenho nas atividades realizadas, permitindo ao indivíduo que faça os ajustes necessários para melhorar seu desempenho; através de um *feedback* do que foi realizado detalhadamente do desempenho do indivíduo mostrando a ele onde ele está melhor que o esperado para continuar ainda mais agindo daquela forma e onde apresenta algumas falhas para que este possa ter ciência e corrigir os erros que passam despercebidos pelo indivíduo podendo assim melhorar ainda mais seu rendimento contribuindo para um aprimoramento.

Para Hackman e Oldhan (1976 apud Morin 2007) o trabalho precisa ter seis características para ter sentido: ter variedade e ser desafiador; possibilitar aprendizagem contínua; permitir autonomia e decisão; possibilitar reconhecimento e apoio; trazer uma contribuição social e permitir um futuro desejável.

2.2.2 Modelo das Propriedades do Trabalho de Emery (1964,1976) e Trist (1978)

Interessados no assunto, Emery (1964,1976) e Trist (1978), citados na obra de Morin (2001), buscando compreender o que conduz o indivíduo a comprometer-se no seu trabalho, destacando as propriedades que essa atividade deve apresentar para estimular no indivíduo o comprometimento organizacional:

1. A variedade e o desafio: um trabalho deve ser razoavelmente exigente, todos os seres humanos temos limitações e características variadas de indivíduo para indivíduo, um trabalho deve ser razoável e dentro dos limites naturais do homem permitindo certa resistência física e a variedade de exercícios evitando um trabalho monótono que pode causar desconforto e indisposição em um indivíduo que realiza uma mesma atividade todo o tempo de trabalho, aonde a variedade lhe permite certa autonomia.
2. A aprendizagem contínua: O trabalho não deve ser estático, causar no indivíduo uma zona de conforto e acomodação, deve conter oportunidades de novos conhecimentos e aprendizagem para que estimule o indivíduo a ter a necessidade de crescimento pessoal constantemente, para que entenda que não existe o início e o fim do conhecimento, mas sim um caminho a seguir sem final.
3. Uma margem de manobra e autonomia: O trabalho deve oferecer uma capacidade de decisão pessoal, isso causa no indivíduo uma sensação de importância, melhorando sua identificação individual com a atividade que executa e devido à autonomia aumentando seu dever de responsabilidade para uma boa execução da tarefa realizada.
4. O reconhecimento e o apoio: Todas as pessoas desejam ser reconhecidas, é uma característica natural do ser humano, o reconhecimento alheio é a confirmação explícita de uma boa atividade executada, funcionando como motivação para o

indivíduo continuar em um desejável ritmo de atividade e o apoio é fundamental entre membros de uma organização, além de facilitar uma atividade ela fortalece os laços pessoais entre os indivíduos possibilitando uma maior interação e companheirismo dentro da organização.

5. Uma contribuição social que faz sentido: O trabalho com contribuição social permite um maior reconhecimento por parte do indivíduo sobre a importância que é a atividade executada por ele, fortalecendo um crescimento maior sobre a identidade social e pessoal.
6. Um futuro desejável: Para o indivíduo vislumbrar um futuro na organização, a mesma também tem que oferecer uma sensação de satisfação e bem estar no sentido de qualificação e orientação profissional para que desperte no indivíduo um sentimento de que suas atividades representaram algo importante no futuro.

Esse estudo revela condições que o trabalho oferece e que estão diretamente ligadas com as propriedades que essa atividade laboral deve apresentar para promover o comprometimento organizacional de quem o executa, que são: variedade das tarefas, aprendizagem contínua, autonomia, reconhecimento, contribuição social e um futuro desejável.

2.2.3 O Sentido do Trabalho para o grupo MOW (1987)

Na década de 90, o grupo de pesquisa do grupo Meaning of Work International Research Team (MOW), que define o sentido do trabalho como um conhecimento sobre as condições em que ele é realizado e as formas que as pessoas agem em relação às atividades laborais, na qual a equipe MOW (1987 apud SOARES 2013, p. 13), aponta que:

O Sentido do Trabalho é um construto multideterminado, produto sociocultural dinâmico. Trata-se de um significado que não é construído unicamente pelas experiências pessoais com o trabalho e quanto às condições em que é realizado; as pessoas são influenciadas pelas estruturas sociais, condições políticas, econômicas, psicossociais, culturais e tecnológicas de uma determinada época. O grupo MOW define o Sentido do trabalho como um conhecimento sobre a realidade desse último e como a forma que pessoas agem em relação ao trabalho.

Para análise do estudo dos sentidos do trabalho, os conhecimentos desenvolvidos pela equipe MOW (1987) são de grande relevância tendo em vista que a vida fora do ambiente de trabalho pode influenciar nas suas atividades dentro da organização.

incluiu questões que mensuravam o grau absoluto em que a pessoa julgava o trabalho importante em sua vida e o peso relativo do trabalho em relação a outros domínios da existência, como: lazer, comunidade, religião e família. MOW (1987 apud SOARES, 2013, p.13).

Sendo assim, o trabalho pode influenciar na vida fora do ambiente organizacional dependendo do grau de importância que o indivíduo atribui a este, e ainda definiram três variáveis principais de análise do sentido do trabalho:

a) Centralidade do trabalho: É o grau de importância que o indivíduo tem sobre seu trabalho na sua vida, ele pode considerar que seu trabalho é a coisa mais importante da sua vida de forma absoluta, ou de forma relativa quando ele caracteriza seu trabalho como um grau de importância dividido com outros aspectos de sua vida.

b) Normas sociais sobre o trabalho: Todo trabalho seja nas empresas privadas ou públicas vem com sua cultura atrelada de direitos, deveres e normativos sobre a instituição para que o indivíduo se enquadre a elas, são políticas de fardamento, horários, promoções, premiações, etc. Na qual ao ingressar na organização o indivíduo muitas vezes recebe um manual contendo todas as informações a cerca da instituição de como ela atua no mercado e de como o indivíduo deve se comportar internamente.

c) Resultados valorizados do trabalho: Este aspecto revela as dimensões que leva o indivíduo a trabalhar seja por objetivos econômicos ou objetivos expressivos, o primeiro trata sobre os desejos materiais que leva o indivíduo a trabalhar para obter um retorno financeiro para adquirir tal bem, uma atividade econômica como meio de ganhar a vida, programada, rotineira, com intuito de manter o indivíduo ocupado; a segunda dimensão trata da busca para realizar um trabalho que lhe proporcione um retorno satisfatório pessoal, prestígio social, atividade satisfatória, função expressiva no trabalho.

Para, Morin (1996 apud De Andrade 2012, p.204) também classifica que o trabalho preenche estas duas funções na vida de um indivíduo, objetivos econômicos ou objetivos expressivos.

Hoje, é especialmente a primeira que chama a atenção dos gerentes e funcionários, desvalorizando assim a segunda. No entanto, deve-se estar ciente da importância das funções expressivas do trabalho sobre as atitudes, comportamentos e saúde mental dos indivíduos. Se o corpo precisa de alimento para viver com saúde, o espírito humano também precisa de seu

alimento. O ser humano precisa expressar sua criatividade e transcender-se para se valorizar. Os gestores devem revalorizar às funções expressivas do trabalho, através de incentivos e recompensando de modo justo os esforços de criatividade, de serviços aos outros e o empenho pessoal.

É necessária a valorização do trabalhador perante suas atividades no ambiente de trabalho que este necessita de uma recompensa pelos seus esforços, devendo assim o empregador reconhecer o empenho de seus trabalhadores.

É uma particularidade de cada indivíduo realizar atividades que represente um nível de sentido para ele de acordo com os diversos estímulos citados acima para que o indivíduo atinja um nível de motivação que contribua para o comprometimento organizacional. Para indivíduos que buscam o trabalho por vocação, estes veem o retorno financeiro de forma menos relevante, sendo assim, tais recompensas são menos importantes do que realizar o trabalho com sentido para este tipo de indivíduo. O oposto disso são tipos de indivíduos que tem como relevância maior o retorno financeiro, a capacidade de adquirir bens e o sustento pessoal, o trabalho é apenas uma forma de conseguir seu sustento pessoal, estas pessoas buscam seu retorno, lazer e suas satisfações mais profundas fora do ambiente organizacional.

Pessoas que atribuem um sentido maior ao seu trabalho destinam uma atenção pessoal maior à profissão, na qual suas conquistas são marcadas no campo profissional, buscando um maior prestígio social, reconhecimento dentro do ambiente profissional e uma maior autoestima (BELLAH et al.,1985 apud SOARES, 2013, p.30). A satisfação maior para o indivíduo é o retorno no campo organizacional, o ambiente de trabalho é primordial as demais recompensas. Pessoas com estas características tem uma maior dificuldade em separar o trabalho da vida pessoal.

De acordo com Morin (1996 apud Soares, 2013, p.10) o sentido do trabalho é estruturado por três componentes: “a significação, a orientação e a coerência”. Que, a partir desses componentes, pesquisas permitiram identificar seis características principais que associa a um trabalho com sentido: utilidade social, retidão moral, autonomia, oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem, qualidade das relações e reconhecimento. Os autores Morin et Forest apud Morin (2010) elaboraram o quadro 2, contemplando as definições dessas características.

Quadro 2- Características do trabalho com sentido

Utilidade do trabalho (Social)	Fazer algo que é útil para os outros ou à sociedade, que agregue alguma contribuição.
Retidão moral	Fazer um trabalho moralmente justificável, tanto na sua realização quanto na geração de resultados: um trabalho que é feito em um ambiente que promove a justiça e a equidade, o que reflete pela dignidade humana, onde é possível contar com a ajuda de colegas em caso de dificuldades.
Aprendizagem e Desenvolvimento	Fazer um trabalho que permita: desenvolver habilidades, aperfeiçoar e crescer.
Autonomia	Para exercer sua habilidade e discernimento para resolver problemas e tomar decisões a respeito de seu trabalho.
Qualidade nas relações	Fazer um trabalho que permita ter boas relações com os colegas e ganhar apoio.
Reconhecimento	Ter o respeito e a estima dos seus superiores e colegas de trabalho e ficar satisfeito com o apoio, salário e perspectivas de promoção.

Quadro 2- Definição das principais características de um trabalho com sentido Morin et Forest apud Morin (2010)

Para Soares (2013), os autores que contribuíram para a construção deste estudo sobre as características do trabalho e suas variáveis dependentes relacionadas ao trabalho em si, sendo assim, tomaram como base esse instrumento adaptado de Soares para realização da nossa pesquisa devido ao mesmo já ter aplicado esse instrumento com Peritos Criminais Federais, onde Soares (2013) também observou as características mais relevantes para explicar os sentidos do trabalho. Portanto as características que serão exploradas junto aos Policiais Militares lotados na 3ª Companhia são:

- Utilidade social
- Autonomia
- Qualidade nas relações,
- Reconhecimento,
- Aprendizagem e desenvolvimento
- Retidão moral
- Significado no trabalho.

Sendo assim, essas seis características citadas na Tabela 2 mostra que um ambiente aonde contribui para um trabalho com sentido que este seja útil, respeita as pessoas, apresenta uma autonomia, apresente boas relações com os colegas de trabalho e que as atividades realizadas gere um reconhecimento.

2.3 COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

A constante busca pelo comprometimento dos membros das organizações e suas atividades fez surgir novas abordagens conceituais e estudos empíricos sobre o comportamento humano nas organizações. As metodologias convencionais têm se mostrado ultrapassadas nas últimas décadas devido à mutação do ambiente externo, sendo necessário assim criar novas soluções e não ficar preso a metodologias tradicionais.

Desse modo, o comprometimento organizacional pode ser classificado como um estado no qual o membro de uma organização se identifica com a atividade que executa e este atribui ao trabalho um grau de importância, de forma que dependendo da correlação do trabalho com sua identificação na função, possa causar efeitos positivos ou negativos na consecução de suas atividades laborais. O comprometimento está correlacionado também com o comportamento do indivíduo diante de determinada atividade de acordo com fatores pessoais que variam de indivíduo pra indivíduo como desejos, sonhos, objetivos pessoais, etc. De acordo com essa linha de pensamento, podemos observar que para Bastos (1994, p. 18), "o conceito de comprometimento insere-se na longa tradição dos estudos que buscam identificar e compreender fatores pessoais que determinam o comportamento humano no trabalho, integrando uma subárea denominada de 'atitudes frente ao trabalho'".

Para existir um resultado satisfatório das atividades dos trabalhadores dentro de uma organização, é necessário que esta forneça um ambiente agradável e satisfatório para a execução das atividades realizadas pelos trabalhadores, na qual as organizações têm que se preocupar com os membros das organizações, porque é através do comprometimento destes indivíduos que os resultados serão atingidos com sucesso.

Para promover uma melhoria nas atividades, além de melhores salários, questões como a redução de níveis hierárquicos e políticas de treinamento para proporcionar uma

estabilização da mão de obra, têm sido características presentes em organizações mais inovadoras e tais características tem retornado a organização melhorias significativas no ambiente de trabalho e tem repercutido positivamente no resultado final da atividade.

No aspecto em que a modernidade se faz presente nas organizações, é necessidade da organização despertar em seus membros um sentimento de comprometimento, pois “as inovações tecnológicas se frustram ou perdem a sua força caso a organização não disponha de um patrimônio humano efetivamente comprometido com o trabalho” (BASTOS, 1993 apud MORAIS, 2009, p.4).

Segundo Soares (2008), cinco aspectos pode incidir sobre o comprometimento organizacional: enfoque afetivo, enfoque instrumental, enfoque normativo, enfoque sociológico e enfoque comportamental. Porém, apenas três destes ganharam atenção dos estudiosos para pesquisas desde a década de 90, o afetivo, o instrumental e o normativo, desenvolvidos e publicados pelos professores e pesquisadores Meyer e Allen (1990,1991) do Canadá. O afetivo relaciona o interesse pessoal do indivíduo em permanecer na função que executa por desejo próprio, o segundo enfoque, o afetivo, trata do desejo do indivíduo em permanecer na organização devido alguma necessidade e por sua vez, o último, enfoque normativo, trata da obrigação moral em permanecer na organização.

2.3.1 As Três Dimensões do Comprometimento Organizacional de Meyer e Allen (1990,1991)

2.3.3.1 Dimensão Afetiva

As principais abordagens sobre este tipo de comportamento foram desenvolvidas por trabalhos de Mowday, Steers E Porter (1982 apud SOARES 2008, p.17), tratando do comportamento do indivíduo com a organização de acordo com a identificação deste na atividade em que realiza, criando certo grau de afetividade e envolvimento por parte do indivíduo para com a organização.

Tal envolvimento do indivíduo com a organização pode ser caracterizado pelos seguintes fatores: “(i) uma forte crença e aceitação pelo indivíduo dos valores e objetivos da organização; (ii) um desejo de exercer considerável esforço em favor da organização; e (iii)

um forte desejo de se manter como membro da organização” MOWDAY, et al (1979 apud FLAVIO; CLAUDIO, 2009, p.6).

Para Meyer et Allen. (1991) citado no trabalho de Soares (2008), indivíduos com forte comprometimento afetivo tendem a permanecer servindo aquela organização por se identificarem com ela devido a um nível de envolvimento emocional ocasionando um apego, uma identificação individual com a organização.

Segundo os estudos de Soares (2013, p. 34) ele expõe que:

O comprometimento organizacional afetivo, para estes autores, não corresponde apenas a uma postura de lealdade passiva perante a organização, mas envolve também um relacionamento ativo que busca o bem estar da organização. O comprometimento pressupõe engajamento, forte envolvimento do indivíduo com aspectos da organização e do seu ambiente de trabalho, que pode ser determinado por características individuais e objetivos organizacionais, mas, também, pode ser influenciado por experiências de trabalho, incluindo muitos dos fatores que influenciam a satisfação com o trabalho, como: remuneração, relações interpessoais, condições de trabalho, oportunidades de carreira, capacitação, etc.

Para estes indivíduos que tem uma afetividade maior no trabalho e é visto como princípio primordial para permanecer em uma organização aplica uma dedicação pessoal maior na organização do que em outras dimensões, sendo assim, os benefícios que ele pode adquirir dentro da organização são mais importantes do que nas demais dimensões.

2.3.1.2 Dimensão Instrumental

Também conhecida como Dimensão de Continuidade, esta dimensão é a segunda vertente do comprometimento organizacional. Na dimensão instrumental, o indivíduo se vê na organização por necessidade, como afirma o pesquisador Meyer (1990 apud SOARES 2008) aonde menciona que os membros de uma organização com forte comprometimento afetivo permanecem na organização por um desejo próprio, enquanto aqueles com o comprometimento instrumental maior permanecem em uma determinada organização por motivos de necessidade.

Sendo assim, indivíduos que se encaixam nos quadros da Dimensão Instrumental, são aqueles que permanecem no emprego devido a uma necessidade designada que possa ser alcançada com o retorno que o emprego pode oferecer. Um exemplo dessa perspectiva seria trabalhar para poder conseguir dinheiro para adquirir um determinado bem, ou seja, embora o indivíduo não tenha uma relação de afetividade tem o desejo/necessidade de algo específico e isso faz com que ele permaneça. Logo, segundo Meyer (1990 apud Soares 2008, p.18) a ênfase do indivíduo é nos custos associados á saída da organização, o que pode acontecer na sua vida pessoal se deixar de permanecer da mesma.

2.3.1.3 Dimensão Normativa

Esta dimensão atua um pouco de forma controladora e corretiva na qual o enfoque do comprometimento é direcionado de acordo com as pressões sobre normas e regras que regem determinada atividade dentro da organização sobre o indivíduo pertencente desta, que deve obedecer a padrões internalizados existentes de acordo com cada organização.

Isto significa que o trabalhador ao fazer parte de uma organização, sente-se na obrigação de atender aos desejos da instituição a qual pertencente com base nas pressões normativas."O comprometimento, então, é um vínculo do trabalhador com os objetivos e interesses da organização, estabelecido e perpetuado por essas pressões normativas" (BANDEIRA, p.136).

Cada organização é composta de uma cultura específica, na qual é criada de acordo com suas características. Assim, afirma o pesquisador Bastos (1994, apud SOARES, 2013, p.36) que:

" a cultura organizacional, como o conjunto de valores partilhados que produzem pressões normativas sobre os seus membros, pode atuar diretamente no sentido de produzir membros "comprometidos", exercendo uma influência estável e de longo prazo sobre o comportamento no trabalho. O comportamento é influenciado por essas pressões normativas associadas ao sistema de recompensas (motivação instrumental)".

Nesta dimensão normativa, percebe-se que o comportamento do indivíduo pode ser estimulado por um sistema de recompensas para motivar o indivíduo a realizar suas designações de acordo com o que a organização deseja que ele faça. De acordo com Bastos (1994, apud SOARES, 2013) afirma em seus estudos que através do reconhecimento por parte

do indivíduo sobre suas obrigações e deveres, pode desenvolver no indivíduo o comprometimento entre este e a organização.

Pode-se observar assim que o Sentido do Trabalho, de acordo com as proposições de Soares(2013), classifica as características em que o trabalho é realizado para contribuir em uma atividade que represente sentido para os Policiais Militares no desempenho de suas funções, e o Comprometimento Organizacional que é dividido em três dimensões que dão especificidade no tipo de comprometimento na qual estes policiais se identificam de acordo com seus perfis individuais.

Capítulo 3

Metodologia

Neste capítulo serão expostos os aspectos metodológicos e procedimentos utilizados para o desenvolvimento desta pesquisa. Segundo Andrade (2006, p.117), "metodologia é o conjunto de métodos ou caminhos que são percorridos na busca do conhecimento", é desta forma que será possível chegar às informações desejadas neste trabalho.

Para tanto, foi abordado a característica e fundamento da pesquisa, do universo e dos sujeitos da amostra, instrumento para coleta dos dados para tratamento e análise dos dados de acordo com as variáveis da pesquisa.

3.1 Caracterização da pesquisa

Este estudo apresenta uma abordagem quantitativa, que a partir da aplicação de métodos quantitativos de pesquisa, alcançou resultados de acordo com as repostas dos respondentes, tendo assim como base Vergara (2005) onde diz que este modelo de pesquisa "expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno. A abordagem quantitativa alcançará o objetivo pretendido, visto que, segundo Terence e Filho (2006) "permite a mensuração de opiniões, reações, hábitos e atitudes em um universo, por meio de uma amostra que o represente estatisticamente".

Quanto à pesquisa, será adotada a taxonomia segundo Vergara (2005) que classifica a partir de dois aspectos: quanto aos fins e quanto aos meios.

Quanto aos fins, a pesquisa apresenta característica descritiva, pois permite expor as características de determinada população ou fenômeno, sem compromisso de explicar os fenômenos que descreve, porém possa servir como base para tal explicação (VERGARA, 2010).

Quanto aos meios de investigação, será através de um estudo de caso. Segundo a afirmação de Vegara (2010, p.44), "é o circunscrito a uma ou poucas unidades, entendidas

essas como pessoa, família, produto, empresa, órgão público, comunidade ou mesmo país, tem caráter de profundidade e detalhamento, pode ou não ser realizado no campo.”

O estudo de caso permite uma avaliação circunstancial sobre pessoas com um caráter de maior profundidade e detalhadamente de acordo com o que se busca avaliar sobre um determinado grupo de pessoas a fim de buscar soluções para o fenômeno a ser investigado.

Assim para essa pesquisa foi selecionada a 3ª Companhia Independente de Polícia Militar com sede instalada na cidade de Boqueirão-PB para aplicação do nosso estudo.

3.2 Caracterização do Universo e dos Sujeitos de Pesquisa

O universo da pesquisa, segundo Vergara (2010), representa todo o conjunto de elementos, sejam eles produtos, empresas, pessoas e outros, de mesma característica e que seja objeto de estudo. A amostra segundo Vergara (2010), é uma parcela do universo selecionado devido a algum critério de representatividade.

O desdobramento da pesquisa teve como sujeito os policiais militares da Paraíba, mais especificamente, os que estão lotados na 3ª Companhia Independente de Polícia Militar, com sede instalada na cidade de Boqueirão-PB, na qual é responsável pelo policiamento das seguintes cidades: Alcantil, Aroeiras, Barra de São Miguel, Boqueirão, Cabaceiras, Fagundes, Natuba, Queimadas, São Domingos do Cariri e Umbuzeiro. A companhia é composta por 141 policiais militares ativos, os quais trabalham em turnos manha e tarde ou por jornada de 24 horas de trabalho por 72 horas de folga.

Do total de policiais militares, a coleta de dados se deu com uma amostra de 40% do total do efetivo policial daquela unidade. Sendo assim, a amostragem foi não probabilística por acessibilidade, pois a aplicação dos questionários foi realizada com os sujeitos que não recusaram a pesquisa e de maior acesso para aplicação do questionário.

A tabela 2 mostra o universo e a amostra utilizados na nesta pesquisa a partir das cidades policiadas.

Tabela 2- Universo e Amostra da pesquisa:

Policiais Militares participantes do estudo de caso		
Cidades- PB	Universo	Amostra
Queimadas	12	6
Boqueirão	12	6
Cabaceiras	8	4
Barra de São Miguel	8	4
Aroeiras	12	6
Fagundes	8	4
Alcantil	8	4
Umbuzeiro	8	4
Natuba	8	4
São Domingos do Cariri	8	4
Força Tática	12	6
Coordenador de Policiamento da Unidade-CPU	12	6

Fonte: elaboração própria (2017)

A razão da escolha por estes sujeitos se deu pelo fato de serem policiais militares lotados na 3ª Companhia Independente de Polícia Militar, local de trabalho para realização do estudo de caso.

3.3 Coleta dos dados

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário composto de três partes:

- A primeira parte – Perfil da amostra- analisava as variáveis sociodemográficas: Gênero, Faixa etária, Escolaridade e tempo de serviço na instituição.
- A segunda parte - 29 questões - sobre Sentido do Trabalho – Para isto foi utilizado o modelo MOW (1987) adaptado por Soares (2013) aonde define seis características de análise do sentido do trabalho conforme o quadro 3: Aprendizagem e Desenvolvimento, Autonomia, Qualidade das Relações, Reconhecimento, Retidão moral, Significado do Trabalho em si e Utilidade Social.

Quadro 3 - Sentido do Trabalho

Sentido do Trabalho	A utilidade social do trabalho	2,5,18
	As ocasiões de aprendizagem e de desenvolvimento.das.competências	1,4,10,11,16
	O grau de autonomia para realizar trabalhos neste ambiente	8,23,27
	A possibilidade e o grau de cooperação no trabalho	7,9,14,19,21,24,29
	Retidão moral da tarefa a ser cumprida	3,12,13,20
	Reconhecimento pelo trabalho feito	26,28
	Significado do trabalho em si	6,11,17,25

Fonte: Elaboração própria 2017

- A terceira parte - 19 questões - sobre Comprometimento Organizacional – Para isto foi utilizado o modelo de Meyer e Allen (1990,1991) adaptado por Soares (2013) com intuito de estudar as dimensões: Afetiva, Instrumental e Normativa, conforme mostra o quadro 4.

Quadro 4 - Comprometimento Organizacional

Comprometimento Organizacional	Afetiva	1,2,3,4,5,6,7
	Instrumental	8,9,10,11,12,13
	Normativa.	14,15,16,17,18 e 19

Fonte: Elaboração própria 2017

Para as questões da Segunda e Terceira Parte, o respondente tem como opções de escolha uma escala de Likert de concordância em 5 níveis: 1- Discordo Totalmente; 2- Discordo parcialmente; 3- Indiferente; 4- Concordo parcialmente; 5- Concordo totalmente.

Os questionários deste estudo foram aplicados no período de 15 de fevereiro a 05 de março de 2017 com os policiais lotados na 3ª CIPM.

3.4 Tratamento dos dados

Para tratamento dos dados, foi utilizado o método quantitativo. Na primeira parte, o cálculo da frequência foi realizado com auxílio do Microsoft Excel e apresentado através de gráficos. Na segunda e na terceira parte do questionário, foi calculado através de Estatística Simples, Mediana, calculado com o auxílio do Microsoft Excel e apresentados através de tabelas.

Para este estudo a medida mais adequada, vem a ser a mediana, uma vez que, os dados não são provenientes de uma distribuição normal. Logo segundo Bussab e Morettin (2010): “A mediana é a realização que ocupa a posição central da série de observações, quando estão ordenadas em ordem crescente.”, seu cálculo permitirá especialmente, a realização de comparações entre as respostas obtidas.

Capítulo 4

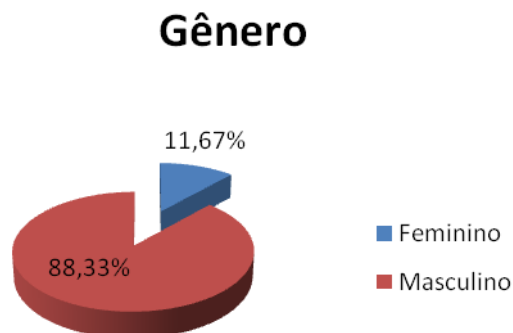
Apresentação e análise dos resultados

Este capítulo apresenta os dados da pesquisa bem como as referidas análises, através das respostas obtidas pelos questionários aplicados com os policiais pertencentes a 3ª Companhia Independente de Polícia Militar. Esta apresentação está dividida entre três partes: a primeira apresenta o perfil dos Policiais, a segunda parte as questões referentes ao sentido do trabalho, e a terceira parte as questões referentes ao comprometimento organizacional.

4.1 PARTE I- PERFIL DOS RESPONDENTES

4.1.1 Gênero

Gráfico 1 - Gênero



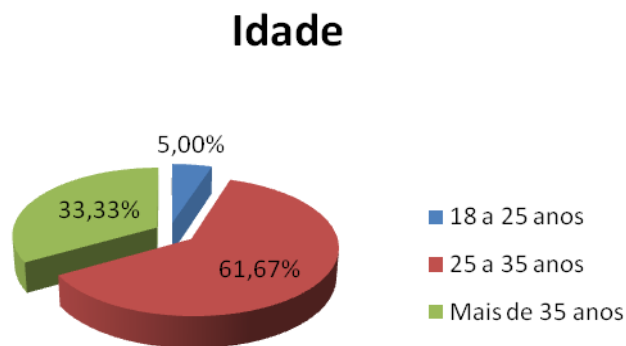
Fonte: Pesquisa 2017

Conforme o gráfico 1, a pesquisa indica que 88,33% do público da pesquisa é do sexo masculino e 11,67% do sexo feminino. A predominância do público masculino na Polícia Militar se dá por se tratar da forma de ingresso, na qual é destinado um número de vagas

específicas para o sexo masculino e feminino, sendo o numero de vagas ofertadas nos concursos públicos para o sexo masculino bastante elevado comparado às vagas para mulheres.

4.1.2 Faixa Etária

Gráfico 2- Faixa etária

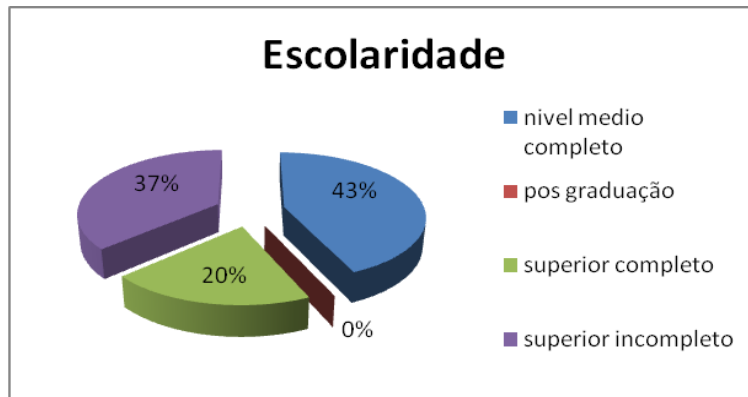


Fonte: Pesquisa 2017

O gráfico 2 indica que o público maior da amostra apresenta entre 25 e 35 anos de idade, com 61,67%, policiais com mais de 35 anos de idade ficou em segundo na predominância da amostra apresentando 33,33%, e com menor predominância na amostra os policiais entre 18 e 25 anos representando 5% do total da amostra. A falta de realização de concurso público com frequência para a Polícia Militar pode significar a causa desta predominância do público de respondentes apresentarem idades entre 25 e 35 anos de idade.

4.1.3 Nível de Instrução

O gráfico-3



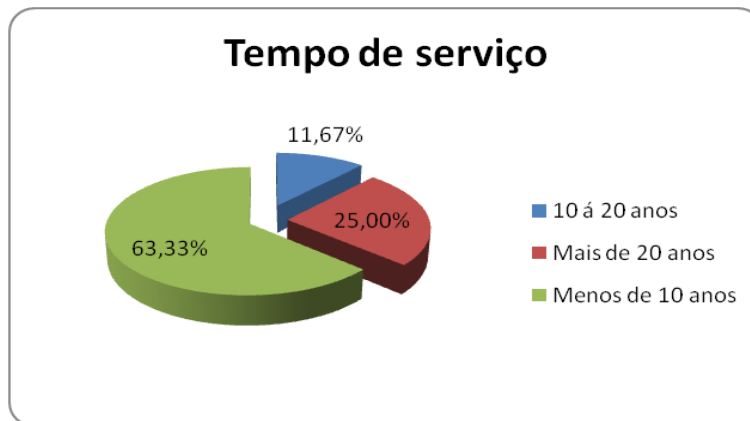
Fonte: Pesquisa 2017

O gráfico 3 indica que a maioria do público apresenta ensino médio completo, com 43,33%, tal ocorrência se dá pelo fato de que o requisito mínimo de escolaridade para o ingresso na Polícia Militar da Paraíba seja o ensino médio completo, não houve ocorrência de pós-graduação com 0%, Superior completo representou 20%, que indica apesar de ser uma carreira que exige apenas o nível médio, boa parte busca se qualificar e aumentar seus conhecimentos, e superior incompleto indicou uma ocorrência de 36,67% indicando que a busca pelo conhecimento se faz presente na instituição.

Porém, na Polícia Militar não existe plano de cargos e carreira, ou seja, as promoções são por tempo de serviço ou mediante concurso interno. Para o ingresso na Polícia Militar é exigido apenas o ensino médio, as formações acadêmicas não são consideradas nessa instituição, mas pode-se verificar a busca desses profissionais pelo crescimento pessoal intelectual.

4.1.4 Tempo de Serviço

Gráfico 4: Tempo de Serviço



Fonte: Pesquisa 2017

Nos dados do gráfico 4, a pesquisa indicou que a grande maioria do público apresenta menos de 10 anos de serviço, com 63,33%, significando que o público da pesquisa apresenta perfil mais jovem com maior predominância, e entre 10 e 20 anos de serviço apresentou um menor público com 11,67%, e com mais de 20 anos de serviço com um público de 25%, representando assim uma diferença de extremidades entre o perfil dos respondentes aonde o público com aproximadamente metade do tempo de serviço se apresenta em menor numero do que os que estão recentemente trabalhando ou com os que estão próximos a se aposentarem.

4.2 PARTE II – CARACTERÍSTICAS QUE AFETAM O SENTIDO DO TRABALHO

O agrupamento das respostas das questões do numero 01 a 29 adaptado de Soares (2013), compõem a criação do construto Sentidos do Trabalho, sendo que em seguida foi calculada a mediana de cada variável.

Para este construto, os valores da escala de Likert de concordância em 5 níveis: 1- Discordo Totalmente; 2- Discordo parcialmente; 3- Indiferente; 4- Concordo parcialmente; 5- Concordo totalmente.

Dentre o universo da amostra de 60 respondentes das 29 variáveis indica que mais de 75 % dos policiais apresentou a mediana entre 4 e 5.

No constructo Sentidos do Trabalho, foram calculadas as medianas para as variáveis conforme o questionário aplicado. Da análise quantitativa das respostas: utilidade social, autonomia, qualidade nas relações, reconhecimento, oportunidades para aprendizagem e desenvolvimento, retidão moral e significado no trabalho.

4.2.1 Aprendizagem e desenvolvimento

Tabela 1 – Aprendizagem e desenvolvimento

Questões		MEDIANA
1	O trabalho que eu faço corresponde às minhas competências.	4
4	Meu trabalho permite atingir meu potencial.	4
10	Meu trabalho permite desenvolver minhas habilidades.	4
11	O trabalho que faço nesta organização tem valor.	4
16	Meu trabalho está alinhado com meus interesses.	4
Mediana Geral		4

Fonte: Pesquisa, 2017.

De acordo com os dados obtidos na pesquisa das variáveis aprendizagem e desenvolvimento, em todas as afirmações os respondentes obtiveram mediana 4, a maioria dos policiais militares respondentes admite concordar parcialmente que seu trabalho: corresponder às suas competências, permite atingir seu potencial, desenvolver suas habilidades, é valoroso e está alinhado com seus interesses.

Observa-se que a grande maioria dos respondentes concorda de alguma forma que o trabalho que executa permite atingir seu potencial, isto é uma das características que estimula o comprometimento citada na literatura de Emery (1994,1978) e Trist (1987) citados por Soares (2013).

O artigo 27 do Estatuto dos policiais militares afirma o segundo inciso que: Art.27 II "exercer com autoridade, eficiência e probidade as funções que lhe couberem em decorrência do cargo", percebe-se então que o próprio regulamento interno atribui ao policial militar ocupante do cargo que desenvolva suas atividades com autoridade e integridade nas suas

funções, possibilitando assim que o indivíduo possa atingir o seu potencial máximo e que desenvolva suas habilidades.

4.2.2 Autonomia

Tabela 2 - Autonomia

Questões		MEDIANA
8	Eu uso minha capacidade de julgamento para resolver problemas em meu trabalho.	4
23	Eu tenho autonomia em meu trabalho.	4
27	Eu tenho liberdade para realizar meu trabalho.	3,5
Mediana Geral		4

Fonte: Pesquisa, 2017

De acordo com os dados obtidos, com uma mediana geral de 3,83, os policiais militares se manifestaram concordar parcialmente que: usam da capacidade de julgamento para resolver seus problemas, tem autonomia. Na questão sobre liberdade para realizar suas atividades, a maioria se posicionou entre indiferente e concordar parcialmente com uma mediana de 3,5.

Na questão 27, com menor mediana de 3,5, grande maioria dos indivíduos declarou indiferente ou concordar parcialmente com a afirmação de que tem liberdade para realizar suas atividades, isto pode ter ocorrido devido aos regulamentos internos presentes na instituição, bem como as leis e deveres a serem cumpridos de acordo com a legislação. Assim diz o capítulo III do Art. 27 do Estatuto dos policiais militares, no parágrafo segundo diz que: " § 2o- A cada cargo policial militar corresponde um conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades que se constituem em obrigações do respectivo titular".

No Art. 27 inciso IV do estatuto dos policiais militares: "cumprir e fazer cumprir as leis, os regulamentos, as instruções e as ordens das autoridades competentes". Sendo assim, além de fazer cumprir as leis, o policial militar também tem que cumprir as leis, na hora que estiver realizando suas atividades, ele não pode fazer julgamento de forma arbitrária caso haja uma determinação legal.

Na afirmação 8 com maior mediana 4, do questionário citado na tabela 2, aonde grande maioria dos respondentes afirmou o uso da capacidade de julgamento para resolver problemas em meu trabalho, isto quer dizer que o policial tem capacidade para julgar que atitude tomar para resolver os problemas existentes no trabalho, conferindo uma autonomia para a tomada de decisão.

4.2.3 Qualidade das relações

Tabela 3- Qualidade das relações

Questões	MEDIANA
7 Eu tenho uma boa relação com meus colegas de trabalho.	5
9 Eu trabalho em colaboração com meus colegas para atingir objetivos.	5
14 Eu me sinto reconhecido (a) por meus superiores.	3
19 Eu me sinto reconhecido (a) por meus colegas de trabalho.	4
21 Eu tenho o reconhecimento que mereço, considerando meus esforços no trabalho.	4
24 Eu posso contar com apoio de meus colegas.	4
29 Meus colegas e eu trabalhamos juntos, em equipe.	4
Mediana Geral	4

Fonte: Pesquisa de Campo, 2017.

Com uma mediana geral de 4,14, a maior parte dos policiais militares concorda que no trabalho tem uma boa relação com colegas, colabora com os colegas para atingir objetivos, sente-se reconhecido pelos seus colegas de trabalho, merece reconhecimento considerando seus esforços, pode contar com apoio de seus colegas e trabalham em equipe, apenas na questão 14, que grande maioria se manifestou indiferente sobre o reconhecimento por parte dos seus superiores. Essa ocorrência pode ser verificada devido ao comportamento muitas vezes inerte sobre promover elogios e medalhas de merecimento aos indivíduos subordinados, existem superiores que reconhecem pouco o trabalho destes policiais subordinados que possa levar a um desestímulo individual em suas atividades.

Fica visível que grande maioria dos respondentes afirmam ter reconhecimento por parte dos companheiros de trabalho, mas com relação ao reconhecimento por parte dos superiores, a maioria declarou de forma indiferente sobre esta afirmação.

No regulamento interno dos policiais militares, é determinação a prática do companheirismo, onde trata no Artigo 27, inciso VIII: "praticar a camaradagem e desenvolver permanentemente o espírito de cooperação".

Pode se observar nas respostas dos Policiais Militares que grande maioria concorda totalmente ou parcialmente a cerca de terem boas relações com os companheiros de trabalho. Sendo assim afirmou Morin (2001), " um trabalho que tem sentido permite encontrar pessoas com quem os contatos podem ser francos, honestos, com que se pode ter prazer em trabalhar, mesmo em projetos difíceis".

A atividade policial trabalha diretamente com o perigo, que por muitas vezes é desconhecido, fazendo assim que quanto mais unido uma equipe policial esteja, melhor será a defesa ou o ataque para resolver o problema, e para este tipo de atividade é descartado qualquer falta de companheirismo para a segurança de todos os envolvidos.

4.2.4 Reconhecimento

Tabela 4- Reconhecimento

Questões	MEDIANA
26 Meu trabalho é importante para esta organização.	5
28 Minhas perspectivas de carreira são justas, considerando meus esforços.	2
Mediana Geral	3,5

Fonte: Pesquisa de Campo, 2017.

O resultado desta variável indicou menor mediana 2, discordância parcialmente com as afirmativas, a maioria dos policiais militares considera que sua perspectiva de carreira não é justo considerando seus esforços.

Grande maioria dos respondentes demonstrou insatisfação com relação a esta variável, visto que as perspectivas de carreiras também não são justa ao tamanho dos esforços praticados por estes. No Artigo 27 do estatuto da Polícia Militar, o inciso V : " ser justo e imparcial no julgamento dos atos e na apreciação do mérito dos subordinados". Sendo assim,

possa haver uma falta de reconhecimento por parte dos superiores para com os indivíduos subordinados.

A afirmação 26° declara com mediana 5, significa que grande maioria dos Policiais Militares respondentes afirma concordar totalmente e reconhecem que o trabalho que estes indivíduos executam é importante para a organização.

Sendo assim, pode-se perceber que a maioria dos respondentes desconsidera a afirmação de que sua carreira é justa considerando seus esforços, já que este tem a ciência da importância que é o trabalho que executa para a organização que por sua vez não valoriza os esforços praticados por estes Policiais Militares.

4.2.5 Retidão moral

Tabela 5- Retidão moral

Questões	MEDIANA	
3	Eu trabalho em um ambiente que presta atenção á dignidade humana	4
12	Eu trabalho em um ambiente que respeita os direitos humanos.	4
13	Eu trabalho em um ambiente que valoriza a igualdade de tratamento entre as pessoas.	4
20	Eu trabalho em um ambiente que respeita as pessoas.	4
Mediana Geral		4

Fonte: Pesquisa de Campo, 2017.

Com mediana 4, as respostas permitirem afirmar que grande maioria concorda parcialmente com as afirmações, na qual concordam trabalhar em um ambiente que: presta atenção a dignidade humana, respeita os direitos humanos, valoriza a igualdade de tratamento entre as pessoas e as respeita.

Observa-se de acordo com as respostas dos respondentes, que em grande maioria concorda parcialmente que o trabalho executado por estes tem uma contribuição social, uma das características que de sentido para o comprometimento evidenciadas na literatura de Emery (1964, 1976) e Trist (1978) citadas na obra de Soares(2013).

No artigo 27 do Estatuto da Polícia Militar, o inciso III traz que o policial deve : "respeitar a dignidade da pessoa humana", e no inciso XIV, "observar as normas da boa

educação". Determinações que partem âmbito interno onde devem ser cumpridas e que grande maioria concorda e promove tal determinação.

A Polícia Militar tem aspecto protetivo e é o órgão máximo na preservação e na garantia dos direitos individuais e coletivos para assegurar o exercício da cidadania das pessoas. É obrigação de o Policial Militar contribuir para o zelo e para a promoção da paz e da ordem.

4.2.6 Significado do trabalho em si

Tabela 6- Significado do trabalho em si

Questões		MEDIANA
6	O trabalho que faço nessa organização é muito importante para mim.	5
11	O trabalho que faço nesta organização tem valor.	4
17	O trabalho que faço nesta organização tem sentido para mim.	4
25	O salário que recebo é justo, considerado meus esforços.	2
Mediana Geral		4

Fonte: Pesquisa de Campo, 2017.

Com uma mediana geral de 3,75, a grande maioria dos respondentes afirma concordar de alguma forma que o trabalho é: muito importante para si, tem valor e tem sentido, a disparidade acontece na questão 25 onde a maioria dos respondentes afirma discordar que é justo o salário que recebe considerando seus esforços.

A questão salarial na Polícia Militar é conferida ao Governador do Estado sobre os vencimentos destes indivíduos, cabendo a este reconhecerem de forma justa as atividades empenhadas pelos policiais militares para atribuir seu devido merecimento.

Grande maioria afirma concordar que o trabalho executado por estes é importante para si. A carreira do Policial Militar, de acordo com o presente resultado até o momento, indica que pra grande maioria dos respondentes, apresentaram ter em suas atividades várias características que estimulam o comprometimento de suas funções, classificadas na literatura de Emery (1964, 1976) e Trist (1978) citadas na obra de Soares (2013) como variedade, aprendizagem, autonomia, reconhecimento e contribuição social.

4.2.7 Utilidade social

Tabela 7- Utilidade social

Questões		MEDIANA
2	Meu trabalho é útil para a sociedade	5
5	Meu trabalho da uma contribuição à sociedade.	5
18	Meu trabalho é útil para outras pessoas.	5
Mediana Geral		5

Com mediana 5 em todas as questões dessa característica e mediana geral também 5, essa tabela foi verificada que a maioria dos policiais militares afirmam concordar totalmente que o seu trabalho é: útil para a sociedade, contribui para a sociedade e é útil para outras pessoas.

Devido às atividades que a Polícia Militar executa, foi visto que mais de 90% dos respondentes concordaram com as afirmativas desta dimensão, verifica-se que a atividade por estes indivíduos apresenta uma característica social, atribuindo para estes um consentimento de que suas atividades tem sentido para a sociedade.

Para este estudo sobre a percepção dos Sentidos do Trabalho verifica-se que a grande maioria dos Policiais Militares da 3ª CIPM afirma que o trabalho que realizam permite a capacidade de desenvolvimento pessoal e de aprendizagem contínua, concordam parcialmente que existe autonomia para consecução de suas atividades, qualidade das relações foram concordadas parcialmente pela maioria dos respondentes, o reconhecimento grande maioria demonstrou se sentir injustiçados com relação as perspectivas de suas carreiras, concordaram parcialmente que suas atividades tem retidão moral e que suas atividades tem significado em si.

4.3 PARTE III - Variáveis sobre o Comprometimento Organizacional

Foi usada a mesma escala de *Likert* utilizada na parte II deste estudo, com a escala de um a cinco onde o respondente tem a opção de discordar totalmente variando de concordância total ou parcial até discordância total ou parcial, para compor o estudo " Comprometimento Organizacional".

Na análise dos resultados obtidos através do questionário, na qual foram calculadas as medianas por intermédio do Microsoft Excel, das 19 questões propostas aos respondentes que este correspondeu a sessenta respondentes válidos.

Esta terceira parte do questionário busca avaliar as três dimensões do Comprometimento Organizacional: Dimensão afetiva, dimensão institucional (continuidade) e dimensão normativa.

A seguir são apresentadas as questões sobre a dimensão afetiva, que segundo Meyer e Allen (1997 apud Soares, 2013) classificam o grau em que o indivíduo sente-se emocionalmente ligado com a instituição a certo nível de envolvimento com a mesma, na qual o indivíduo sente o desejo em permanecer devido a estes fatores.

4.3.1 Dimensão Afetiva

Tabela 8- Dimensão Afetiva

Afirmção	Mediana	
	Mediana	modificada
1- Eu serei muito feliz se passar o resto da minha vida profissional trabalhando nesta instituição.	4	4
2- Eu não sinto que realmente “pertencço” a esta instituição.	2	4
3-Eu sinto profundamente que os problemas desta instituição também são meus problemas.	3	3
4-Eu não me sinto “emocionalmente ligado” a esta instituição.	3	3
5-Eu realmente sinto os problemas da instituição como se fossem meus.	2,5	2,5
6-Eu não me sinto como uma pessoa de casa nesta instituição.	2	4
7-Esta instituição tem um imenso significado pessoal para mim.	4	4

Somatório	24,5
-----------	-------------

Fonte: Pesquisa de campo, 2017.

A partir dos dados obtidos na pesquisa sobre o constructo dimensão afetiva, pode-se observar que as perguntas desta dimensão partem de uma ótica negativa, por intermédio da palavra " não me sinto", fazendo com que o respondente ao concordar com esta afirmação, ele declara apresentar uma relação pouco afetiva com a afirmação, o que não foi o caso das respostas obtidas nos questionários.

Os itens que apresentam negatividade do comprometimento (2, 4, 6) tiveram suas respostas alteradas para padronizar no sentido de quanto maior o valor, maior o comprometimento por meio de formula $Y = (6 - X)$, (onde x é o valor respondido e y é o valor adotado na análise, e 6 seria quantidade de níveis mais 1), conforme explica Soldi (2016).

Como por exemplo, nas afirmações 2 e 6, que a maioria dos respondentes discordam da afirmação negativa da frase, ou seja, discordam da afirmação quando ela afirma que eles não se sentem ligados emocionalmente ou quando não se sentem uma pessoa de casa na instituição a qual pertencem, a mediana com menor resultado 2 nessas duas afirmações comprovam isto.

Como podemos observar na afirmação 1 e 7 desta dimensão, obtivemos uma mediana 4 nas afirmações, onde a maioria dos respondentes concordam de forma positiva que será muito feliz se passar o resto da sua vida trabalhando na instituição Polícia Militar e concorda que esta instituição tem um imenso significado pessoal para eles, a mediana com maior resultado 4 destas respostas comprovam esta afirmação.

As respostas desta dimensão apresentou um resultado positivo com relação ao envolvimento afetivo dos Policiais Militares, grande maioria dos respondentes afirmam concordar parcialmente de alguma forma que se sentem emocionalmente ligados com a organização.

A atividade Policial Militar bem como a característica cultural interna militar agregam um valor sentimental ao indivíduo pertencente desta. A Polícia Militar trabalha na prevenção da ordem pública e das pessoas e acabam se envolvendo emocionalmente pela característica que é suas atividades em ajudar pessoas que não poderão se defender de alguma forma por motivos alheios.

4.3.2 Dimensão Instrumental

Tabela 9- Dimensão Instrumental	
Afirmação	Mediana
8-Seria muito difícil deixar esta instituição agora, mesmo que eu quisesse.	4
9-Neste momento, trabalhar nesta instituição é uma questão de necessidade muito mais do que de vontade.	4
10-Eu teria muitos problemas na vida se eu decidisse que deixaria de trabalhar nesta instituição agora.	3
11-Eu sinto que eu tenho poucas opções para considerar caso eu deixe esta instituição.	2,5
12-Esta instituição merece minha lealdade.	4
13-Se eu não tivesse me dedicado tanto a esta instituição, eu poderia considerar trabalhar em outros lugares.	3
Somatório	20,5

Fonte: Pesquisa de campo, 2017.

De acordo com os dados obtidos a cerca das questões que tratam sobre a Dimensão Institucional, a maioria dos respondentes se manifestaram de forma discordar parcialmente ou indiferente, na qual obtivemos como resposta mediana 3 nas afirmações 10 e 13 e menor mediana 2,5 na afirmação 11 , na qual a maioria dos policiais militares se posicionaram de

forma indiferente caso deixassem de trabalhar agora nesta instituição ou considerar trabalhar em uma outra organização.

Na afirmação 8º, obtivemos a maior mediana 4, a maioria dos respondentes concordaram parcialmente que seria muito difícil deixar a Polícia Militar, mesmo voluntariamente. Isto implica dizer que estes indivíduos declararam sentir a necessidade de permanecer nesta instituição. A grande maioria dos respondentes deste questionário se sentem envolvidos, como podemos observar na afirmação 12º com mediana 4, que os respondentes afirmam concordar parcialmente que esta instituição merece a lealdade destes indivíduos. Porém, na afirmação 9º com mediana 4, a maioria dos respondentes afirmaram concordar parcialmente que trabalhar na Polícia Militar por questão de necessidade é maior do que por vontade.

4.3.2 Dimensão Normativa

Tabela 10- Dimensão Normativa

Afirmação	Mediana
14-Eu me sentiria culpado se deixasse esta instituição agora.	3
15-Eu não deixaria esta instituição agora porque eu tenho um senso de obrigação com pessoas que estão aqui.	2
16-Eu acho que teria poucas alternativas se deixasse esta instituição.	3
17-Eu não sinto nenhuma obrigação de continuar a trabalhar aqui.	3
18-Mesmo que fosse bom para mim, eu não sinto que seja certo deixar esta instituição agora.	4
19-Eu devo muito a esta instituição.	3
Somatório	18

Fonte: Pesquisa de campo, 2017.

De acordo com os resultados obtidos para analisar o grau em que os Policiais Militares deste estudo possuem um sentido de dever moral ou de obrigação em permanecer na instituição a qual pertence, se este sente que deve permanecer na instituição por obrigação e os respondentes obtiveram uma mediana da dimensão normativa foi de 2,83.

A maior média apresentada foi da afirmação 18° com mediana 4, onde os policiais militares concordaram parcialmente que mesmo que fosse bom para eles deixar a instituição militar, no momento eles afirmam que não seria certo deixar de pertencer a Polícia Militar. Pode se verificar até aqui que os integrantes da Polícia Militar demonstram ter compromisso moral relevante ao trabalho que realizam isto contribui muito para o desejo destes em permanecer na instituição.

A menor média obtida nesta dimensão foi na 15° afirmação com mediana 2, onde a maioria dos respondentes discordaram parcialmente que não deixariam esta instituição agora por senso de obrigação com os demais indivíduos pertencentes a Polícia Militar. Diante disto, implica dizer que a maioria dos respondentes sente o desejo em permanecer na instituição de forma voluntária e não por obrigação aos demais companheiros de trabalho, indicando assim que a razão destes em permanecer nesta organização não é por obrigação, são outras dimensões. Já na afirmação 17° com mediana 3, a maioria dos respondentes nesta afirmação declararam de forma indiferente sobre não ter nenhuma obrigação em trabalhar na instituição Polícia Militar.

Quanto às dimensões do Comprometimento Organizacional, a resposta obtida da amostra revela que a dimensão do comprometimento dos Policiais Militares da 3ª CIPM que mais se destacou foi à dimensão afetiva, que estes profissionais se comprometem mais com suas atividades devido a esta dimensão, em seguida a dimensão instrumental e, por fim, o normativo.

Capítulo 5

Considerações finais

O presente estudo teve como objetivo identificar o sentido e o comprometimento no trabalho para os policiais militares da 3ª CIPM sediados na cidade Boqueirão – PB com base nos modelos teóricos abordados pelo estudo.

Após a análise dos resultados, a pesquisa de campo revelou que a maioria dos Policiais Militares respondentes trabalham em um ambiente com Comprometimento Organizacional em sua predominância devido a relações de Afetividade e sob a percepção que seu trabalho apresenta sentido para eles de acordo com as características descritas neste estudo.

Quanto às seis principais características que contribuem para um trabalho com sentido, os PMs que participaram desta pesquisa revelaram que a instituição na qual fazem parte contribui para que estas características sejam promovidas no ambiente de trabalho.

A primeira delas, aprendizagem e desenvolvimento, os PMs concordaram de alguma forma que a Polícia Militar contribui para que o trabalho corresponda as competências dos indivíduos, permitindo que estes atinjam seu potencial no trabalho e desenvolva suas habilidades de forma que suas atividades sejam de interesse pessoal e que suas atividades são valorosas, estimulando assim o comprometimento dos PMs com as atividades designadas.

Quanto a autonomia de suas atividades, os respondentes revelam que esta característica se faz presente em seu ambiente de trabalho, visto que são atribuídas as determinações e conferido ao policial executar julgamentos para tomar decisões.

A qualidade das relações é satisfatória e os respondentes revelam existir boa relação com os companheiros de trabalho, porém revelam que o trabalho que desempenham não é reconhecido considerando seus esforços.

Os policiais militares respondentes, em sua grande maioria demonstram que atuam em um ambiente que respeitam as pessoas, os direitos humanos e o tratamento igual entre as pessoas. Independente de estes profissionais trabalharem de forma preventiva e com

equipamentos que podem causar ferimento as pessoas, estes profissionais se consideram respeitosos e demonstram respeito a população.

Com relação a utilidade social, quase todos confirmaram que seu trabalho é útil para a sociedade, embora os policiais demonstrarem que existe uma certa ausência de reconhecimento, eles tem ciência de que as pessoas precisam de seus serviços prestados.

No que tange o Comprometimento Organizacional por parte desta categoria de servidor público, com relação às três dimensões de Meyer e Allen (1990,1991) Afetiva, Instrumental e Normativa. Os respondentes revelaram que a dimensão que se destacou em relação às demais foi a de Afetividade, grande maioria dos respondentes declarou que seria muito feliz se passasse o resto de sua vida trabalhando na Polícia Militar e que a instituição na qual pertence tem um imenso significado pessoal, revelando assim grande afeto pela profissão, atuam em uma profissão que se sentem parte dela, tornando assim um imenso significado pessoal para esses Policiais Militares na qual, grande maioria dos respondentes, revelaram que seria muito difícil deixar de pertencer a Polícia Militar, mesmo que voluntariamente.

A característica do Serviço Público garante certa sensação de estabilidade nos indivíduos pertencentes a ela, mas é de importante valor que os gestores públicos, neste caso o Governador do Estado da Paraíba, promovam melhorias nas atividades desempenhadas, não só melhores salários, mas também melhores condições no Ambiente Organizacional contribuindo assim para um maior comprometimento desses servidores públicos acarretando então em uma aceitação maior pelo indivíduo dos valores e objetivos estabelecidos, criando um desejo considerável para que os indivíduos possam exercer com um esforço necessário em favor da organização e desejando permanecer como membro da organização a perspectivas futuras.

Esse estudo foi realizado apenas na 3ª Companhia de Polícia Militar, porém existem varias companhias e vários Batalhões na qual estas análises podem servir como base para estudo em outras instituições bem como levar informação para os gestores e interessados, para que possam auxiliar na implantação de novos programas para promoção do Comprometimento Organizacional e do Sentido do Trabalho. As limitações para este estudo foi devido a dificuldade de disponibilidade do pessoal para responder ao questionário devido às suas ocupações profissionais. Poderíamos sugerir assim aos gestores responsáveis melhores políticas de reconhecimento por parte dos superiores por meio de elogios, etc.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: **ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 6. reimp. São Paulo: Boitempo editorial, 2003.

ANDRADE, Sílvia Patrícia de Cavalheiro; DA ROSA TOLFO, Suzana; DELLAGNELO, Eloise Helena Livramento. Sentidos do Trabalho e Racionalidades Instrumental e Substantiva: **Interfaces entre a Administração e a Psicologia**// **Revista de Administração Contemporânea**, v. 16, n. 2, p. 200, 2012. Disponível em: <<http://search.proquest.com/openview/a052419747eeefce127f44a07e66c5cc/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2028896>> acesso em : 08 fevereiro, 2017.

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução a Metodologia do Trabalho Científico**: elaboração de trabalhos na graduação; 10. ed. São Paulo. Atlas, 2010. Atlas, 2006.

BANDEIRA, Mariana Lima; MARQUES, Antônio Luiz; VEIGA, Ricardo Teixeira. As dimensões múltiplas do comprometimento organizacional: um estudo na ECT/MG. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 4, n. 2, p. 133-157, 2000.

BASTOS, A. V. B. Comprometimento no trabalho: **a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato**. 1994. 293 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade de Brasília, Brasília, 1994.

BUSSAB, Wilton de O.; MORETTIN, Pedro A. Estatística básica. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

CODO, Wanderley. Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer). **Trabalho, organizações e cultura**, p. 21-40, 1997.

DE ANDRADE, Sílvia Patricia Cavalheiro; DA ROSA TOLFO, Suzana; DELLAGNELO, Eloise Helena Livramento. Sentidos do Trabalho e Racionalidades Instrumental e Substantiva: Interfaces entre a Administração e a Psicologia/Meanings of Work and Instrumental and Substantive Rationality: Interfaces between Management and Psychology. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 16, n. 2, p. 200, 2012.

DOURADO, Débora Paschoal et al. Sobre o sentido do trabalho fora do enclave de mercado. **Cadernos Ebape. BR**, v. 7, n. 2, p. 350-367, 2009.

DOURADO, DCP et al. Há outra possibilidade? O sentido do trabalho fora do contexto empresarial: questões preliminares. **ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS**, v. 5, 2008.

DOURADO, Débora Coutinho Paschoal. Qualidade de vida no trabalho: **propósitos organizacionais e mecanismos de alienação do homem**. 2007.

Estatuto da Polícia Militar, Disponível em: <http://legis.alepe.pe.gov.br/arquivoTexto.aspx?tiponorma=1&numero=6783&complemento=0&ano=1974&tipo=TEXTTOATUALIZADO> Acesso em: 3 Fevereiro, 2017.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 3 ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005.

LAKATOS, Eva Maria; DE ANDRADE MARCONI, Marina. **Metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 1991.

MORAIS, Lúcio Flávio Renault; MORAES, Cláudio Flávio Renault. Analisando as Dimensões do Comprometimento Organizacional: **um estudo de casos com gerentes e vendedores na cidade de Belo Horizonte**. Gestão e Sociedade, v. 1, n. 2, 2009.

MORIN, E. M. **Os Sentidos do Trabalho**. **Revista de Administração de Empresas-RAE**, São Paulo, v.41, n.3, p. 8-19, Jul./Set. 2001.

MORIN, Estelle; TONELLI, Maria José; PLIOPAS, Ana Luísa Vieira. **O trabalho e seus sentidos**. In: ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD – EnANPAD, 27., 24-27 set. 2003, Atibaia. Anais... Disponível em: http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2003/GRT/2003_GRT1889.pdf. Acesso em: 15 fev. 2017

MORIN, E. M. La santé mentale au travail: **une question de gros bon sens**. *Gestion Automne* 2010, v.35, n.3, p.34-40, 2010. Disponível em : <<http://www.cairn.info/revue-gestion-2010-3-page-34.html>>. Acesso em 17 fev. 2017.

MOWDAY, R. T., STEERS, R. M. e PORTER, L. W. *The measurement of organizational commitment. Journal of Occupational Behavior*, v.14, 224-247, 1979.

PAIVA, Kely César Martins; DUTRA, Michelle Regina Santana; LUZ, Talita Ribeiro da. **Comprometimento organizacional de trabalhadores de call center**. *Revista de Administração (São Paulo)*, v. 50, n. 3, p. 310-324, 2015.

MORAIS, Lúcio Flávio Renault; MORAES, Cláudio Flávio Renault. Analisando as Dimensões do Comprometimento Organizacional: um estudo de casos com gerentes e vendedores na cidade de Belo Horizonte. **Gestão e Sociedade**, v. 1, n. 2, 2009.

RODRIGUES, Patrícia Ferreira; ALVARO, Alex Leandro Teixeira; RONDINA, Regina. Sofrimento no trabalho na visão de Dejours. **Revista Científica Eletrônica de Psicologia**, v. 4, n. 7, 2006.

SANCHES, Elizabeth Navas; GONTIJO, Leila Amaral. Comprometimento organizacional e a saúde do trabalhador. UNIVALI, Itajaí, 2008.

SOARES, Donaldson Resende. Em busca dos sentidos do trabalho para servidores público policiais: **um estudo entre peritos criminais federais**. Tese de Doutorado. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/11420>>. Acesso em: 27 Dez. 2016b

SOLDI, R. M. Comprometimento Organizacional de Trabalhadores terceirizados e efetivos: **um estudo comparativo em uma empresa de telefonia**. Dissertação. Programa de Mestrado em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina, 2006. Disponível em <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/89363/228305.pdf?sequence=1>

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. 6 ed- Sao Paulo: Atlas, 2005

WOOD, Stephen. O modelo japonês em debate: pós-fordismo ou japonização do fordismo. *Revista Brasileira de ciências sociais*, v. 17, n. 6, p. 28-42, 1991. Disponível em: <

http://www.anpocs.org.br/portal/publicacoes/rbcs_00_17/rbcs17_03.htm> acesso em: 25 Janeiro, 2017.

Apêndice



Universidade Federal de Campina Grande
Centro de Humanidades
Unidade Acadêmica de Administração e Contabilidade
Coordenação de Estágio Supervisionado

QUESTIONÁRIO

Este questionário faz parte de uma pesquisa de Trabalho de Conclusão de Curso de Administração da Universidade Federal de Campina Grande. Esta pesquisa tem como objetivo verificar o quanto é significativo o trabalho para os profissionais da Segurança Pública, com relação as variáveis que afetam no comprometimento organizacional.

PARTE 1 –

1. Perfil do Policial Militar

1. Gênero

Feminino Masculino

2. Faixa Etária

18 á 25 anos 25 á 35 anos Mais de 35 anos

3. Nível de escolaridade

Ensino Médio Completo Superior Incompleto Superior Completo

Pós Graduação Completa Pós Graduação Incompleta

4. Tempo de serviço na Instituição

Menos de 10 anos 10 á 20 anos Mais de 20 anos

PARTE 2 – Variáveis que afetam no sentido do trabalho.

Instruções:

Marque **X** no grau de concordância que mais se aproxima da sua opinião com relação a esta instituição. Para as respostas, considere o grau de concordância como sendo:

- 1- **Discordo totalmente**
- 2- **Discordo parcialmente**
- 3- **Indiferente**
- 4- **Concordo parcialmente**
- 5- **Concordo totalmente**

Com relação ao trabalho :

Item	Variáveis	1	2	3	4	5
1	O trabalho que eu faço corresponde às minhas competências.					
2	Meu trabalho é útil para a sociedade					
3	Eu trabalho em um ambiente que presta atenção á dignidade humana					
4	Meu trabalho permite atingir meu potencial.					
5	Meu trabalho da uma contribuição à sociedade.					
6	O trabalho que faço nessa organização é muito importante para mim.					
7	Eu tenho uma boa relação com meus colegas de trabalho.					
8	Eu uso minha capacidade de julgamento para resolver problemas em meu trabalho.					
9	Eu trabalho em colaboração com					

	meus colegas para atingir objetivos.					
10	Meu trabalho permite desenvolver minhas habilidades.					
11	O trabalho que faço nesta organização tem valor.					
12	Eu trabalho em um ambiente que respeita os direitos humanos.					
13	Eu trabalho em um ambiente que valoriza a igualdade de tratamento entre as pessoas.					
14	Eu me sinto reconhecido(a) por meus superiores.					
15	Meu trabalho me dá oportunidade de aprender.					
16	Meu trabalho está alinhado com meus interesses.					
17	O trabalho que faço nesta organização tem sentido para mim.					
18	Meu trabalho é útil para outras pessoas.					
19	Eu me sinto reconhecido (a) por meus colegas de trabalho.					
20	Eu trabalho em um ambiente que respeita as pessoas.					

21	Eu tenho o reconhecimento que mereço, considerando meus esforços no trabalho.					
22	Eu sinto que o trabalho que faço nesta organização é valoroso.					
23	Eu tenho autonomia em meu trabalho.					
24	Eu posso contar com apoio de meus colegas.					
25	O salário que recebo é justo, considerado meus esforços.					
26	Meu trabalho é importante para esta organização.					
27	Eu tenho liberdade para realizar meu trabalho.					
28	Minhas perspectivas de carreira são justas, considerando meus esforços.					
29	Meus colegas e eu trabalhamos juntos, em equipe.					

Instruções:

Marque **X** no grau de concordância que mais se aproxima da sua opinião **com relação a esta instituição**. Para as respostas, considere o grau de concordância como sendo:

1- Discordo totalmente

2- Discordo parcialmente

3- Indiferente

4- Concordo parcialmente

5- Concordo totalmente

No que se refere a sua relação com o trabalho, responda:

Item	Variáveis	1	2	3	4	5
1	Eu serei muito feliz se passar o resto da minha vida profissional trabalhando nesta instituição.					
2	Eu não sinto que realmente “pertencço” a esta instituição.					
3	Eu sinto profundamente que os problemas desta instituição também são meus problemas.					
4	Eu não me sinto “emocionalmente ligado” a esta instituição.					
5	Eu realmente sinto os problemas da instituição como se fossem meus.					
6	Eu não me sinto como uma pessoa de casa nesta instituição.					
7	Esta instituição tem um imenso significado pessoal para mim.					
8	Seria muito difícil deixar esta instituição agora, mesmo que eu quisesse.					
9	Neste momento, trabalhar nesta					

	instituição é uma questão de necessidade muito mais do que de vontade.					
10	Eu teria muitos problemas na vida se eu decidisse que deixaria de trabalhar nesta instituição agora.					
11	Eu sinto que eu tenho poucas opções para considerar caso eu deixe esta instituição.					
12	Esta instituição merece minha lealdade.					
13	Se eu não tivesse me dedicado tanto a esta instituição, eu poderia considerar trabalhar em outros lugares.					
14	Eu me sentiria culpado se deixasse esta instituição agora.					
15	Eu não deixaria esta instituição agora porque eu tenho um senso de obrigação com pessoas que estão aqui.					
16	Eu acho que teria poucas alternativas se deixasse esta instituição.					
17	Eu não sinto nenhuma obrigação de continuar a trabalhar aqui.					
18	Mesmo que fosse bom para mim, eu não sinto que seja certo deixar esta					

	instituição agora.					
19	Eu devo muito a esta instituição.					

Obrigado por sua colaboração.