

O colégio militar como dispositivo de qualidade de vida no trabalho dos militares

Maj Art Marcio Vieira Xavier*

Introdução

Este trabalho tem o propósito de analisar o impacto do Colégio Militar do Rio de Janeiro na qualidade de vida no ambiente de trabalho dos militares. A discussão é fruto do estudo de mestrado sobre a interferência de fatores externos ao trabalho do militar em se tratando do bem-estar da família.

O estudo em questão descreve os benefícios do projeto pedagógico delineado nos colégios militares para cumprir os anseios dos militares, oferecendo ensino com padrão reconhecidamente elevado e, ao mesmo tempo, condizente com a realidade econômica do público assistido. Nesse cenário, questiona-se se e como o CMRJ altera o rendimento do militar no seu dia a dia. Para responder a essas questões, foram levantados dados sobre os indicadores geradores de *qualidade de vida do trabalho militar*.

Para estudar os indicadores, a pesquisa foi fundamentada na psicologia organizacional e administração sob a lente da educação para compreender a proposta de Maslow (1954) sobre as necessidades humanas e, na abordagem sobre a qualidade de vida no trabalho, a partir de Chiavenato (2000).

De acordo com Maslow (1954), o ser humano possui um nível hierárquico de necessidades: fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de autorrealização. A primeira diz respeito à sobrevivência do indivíduo e da espécie. A segunda está relacionada à segurança tanto de si mesmo quanto da sua família. As necessidades sociais e de estima traduzem o desejo de pertencer a um grupo social e que, nesse grupo, o indivíduo seja prestigiado pelos demais. Por fim, a necessidade de autorrealização, cujo nível inclui o desejo de capacidade de crescimento psicológico, sendo esse um desafio permanente na vida do indivíduo.

Os termos *qualidade de vida* e *qualidade de vida no trabalho* (QVT), em Chiavenato (2000), dizem respeito

ao grau em que os membros de uma organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais por meio do seu trabalho. Para avaliar a QVT, vários modelos podem ser usados, dentre eles os propostos por Nadler e Lawler, Hackman e Oldham, e Walton.

Para o recorte temático do presente artigo, são apresentados o Modelo de QVT de Walton e a Teoria da Motivação Humana de Maslow. Ambos propõem, entre outras necessidades humanas, que o bem-estar social é um fator fundamental para o bom desempenho funcional de um trabalhador.

No corpo do artigo, são apresentados os resultados da coleta de dados, realizada por meio de uma breve revisão de literatura, que orienta a conhecer melhor o adolescente da atualidade, e de um questionário direcionado aos seus responsáveis, demonstrando, assim, o quanto o CMRJ pode influenciar na qualidade do trabalho desenvolvido pelos militares.

Espera-se, destarte, contribuir para a discussão acerca da importância da abordagem sobre a QVT em uma organização militar e dos inúmeros fatores de convergência entre família e trabalho militar, sendo o fator familiar essencial para um bom desempenho profissional.

Qualidade de vida

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), o conceito de qualidade de vida está diretamente associado à autoestima e ao bem-estar pessoal e compreende vários aspectos. Dentre eles, está a qualidade socioeconômica, a família, o estado emocional, a cultura, o estado geral de saúde, os valores éticos e religiosos e a satisfação com o emprego e com as atividades diárias no ambiente de trabalho em que se vive (OMS, 2002).

*Maj Art (AMAN/2002, ESAO/2013). Possui o Curso de Psicopedagogia Escolar do CEP/FDC e Mestre em Humanidades em Ciências Militares no CEP/FDC. Foi instrutor na ESA (2005/06/07). Atualmente, é instrutor no CEP/FDC.

Um importante antagonismo para quem estuda a QV é saber diferenciar *qualidade de vida* de *bem-estar*. Os conceitos de QV e bem-estar são muito próximos e, inegavelmente, existem algumas similaridades. A OMS estabelece como saúde o completo bem-estar biopsicossocial, e não somente a ausência de doenças. Assim, credita-se ao bem-estar a condição de saúde coletiva das pessoas em um espectro maior do que puramente a ausência de enfermidades, mas englobando variáveis ambientais, como o trabalho, a família, o lazer e as finanças, que nele interferem diretamente.

Já a QV possui outros agentes. De acordo com Fleck (1999, p. 64), a QV é

a percepção do indivíduo de suas posições na vida, no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e concepções.

Segundo Ferreira e Mendonça (2012), pode-se comparar a QV com o bem-estar, sendo a primeira prioritariamente voltada para os aspectos ambientais/situacionais, e o bem-estar focado nos aspectos individuais, como o afeto, a felicidade e a autoaceitação.

Day e Jankey (1996) dividiram os estudos da QV em quatro tipos: econômico, psicológico, biomédico e holístico. Para eles, a QV como aspecto econômico tinha como principal indicador o meio social. Os primeiros a abordarem o tema dessa maneira, por volta da década de 1960, foram os políticos norte-americanos em campanhas eleitorais, quando a causa para uma boa qualidade de vida estaria ligada a um sucesso administrativo e, como consequência, a uma estabilidade financeira. De certa forma, até os dias atuais, políticos em todo o mundo utilizam indicadores econômicos para justificarem melhorias em qualidade de vida.

A abordagem psicológica está presente em como o indivíduo avalia e compara a sua vida de acordo com o que lhe foi apresentado no decorrer de sua existência, ou seja, como os povos percebem suas próprias vidas, felicidades e satisfações. O fato de as abordagens psicológicas considerarem qualidade de vida somente o que está relacionado a um aspecto subjetivo à pessoa, desconsiderando o contexto ambiental em que está inserida, é a prin-

cipal limitação dessa linha de pensamento (Day & Jankey, 1996).

Novamente, a abordagem médica se faz presente no conceito de qualidade de vida. Em conformidade com a visão dos leigos, a medicina está voltada única e exclusivamente para a cura de doenças. Para a comunidade médica, porém, algumas intervenções podem causar efeitos colaterais desagradáveis, o que não estaria de acordo com um conceito mais amplo da melhoria da qualidade de vida. Em muitos casos, o melhor tratamento é o paliativo, fazendo com que o paciente se adapte da melhor forma possível à sua comorbidade.

O conceito holístico ou geral leva em consideração que a qualidade de vida é multidirecional, que engloba uma complexa e dinâmica organização de seus componentes, e diverge de pessoa para pessoa, de acordo com a cultura, a crença e outras influências que o indivíduo possa ter assimilado durante sua vida. Aqui, algumas características influenciam diretamente na qualidade de vida individual, como, por exemplo, a inteligência e os interesses pessoais, tais como a escolha da profissão e as vantagens dela advindas.

A seguir, serão apresentados alguns modelos de quantificação da qualidade de vida no trabalho, entendendo que os autores sempre buscaram analisar a QVT na temática de inserção do indivíduo no mercado de trabalho, os problemas que enfrenta e a consciência da sua realidade.

Qualidade de vida no trabalho

A expressão “qualidade de vida no trabalho” foi usada pela primeira vez em 1972, na Universidade de Columbia, Estados Unidos da América (EUA), durante uma conferência internacional sobre relações de trabalho. Desse primeiro encontro, surgiu a obra de Davis e Cherns (1975). Segundo Lau (2000), mesmo tendo esse marco como inicial, a atenção dos pesquisadores para esse fato só foi despertada após campanhas automotivas nos EUA terem dado início a programas de QVT, que buscavam reformas – segundo estudiosos de administração de empresas – para os trabalhadores do “chão de fábrica”, ou seja, os funcionários braçais, aque-

les que lidavam diretamente com o maquinário das empresas.

De acordo com Hannif, Burgess e Connell (2008), desde que esse processo envolveu as montadoras automobilísticas norte-americanas, vários programas foram criados, destinados a realizar mudanças no local de trabalho com o objetivo de promover melhores condições de saúde e segurança, contando com a colaboração de todos os envolvidos no processo da produção, desde a diretoria, com políticas de QVT, até os trabalhadores, com a adoção de medidas de segurança.

De acordo com Rodrigues (1994), entretanto, existem estudos que demonstram que o conceito de QVT, mesmo não sendo abordado com essa nomenclatura, remonta à década de 1950 na Inglaterra, quando Eric Trist estudava um modelo para compreender a relação entre indivíduo, trabalho e organização.

Huse e Cummings (1985) dizem que o conceito de qualidade de vida no trabalho passou a ganhar credibilidade quando empresas e organizações conceituadas no mercado capitalista passaram a disponibilizar pesquisas e resultados favoráveis a uma boa política de recursos humanos e consequente ganho financeiro.

Assim, podemos observar como o conceito de qualidade de vida no trabalho foi sendo elaborado. É importante destacar que o assunto não ganhou, por parte dos estudiosos, um consenso quanto aos limites conceituais. Alguns termos, portanto, podem ser facilmente comparados à QVT, como bem-estar no trabalho e estresse organizacional, sendo o último mais voltado a discutir os problemas que interferem diretamente nas organizações, mas que não deixa de ser, como veremos a seguir, um dos vieses da QVT.

A seguir, serão abordados cinco estudos da QVT. Lançar-se-á mão de dois desses cinco modelos para que o leitor possa perceber várias perspectivas sobre o assunto e, a partir delas, seja sensibilizado a respeito dos fatores e da influência dos autores relacionados à análise desta pesquisa.

Serão analisados, dessa forma, modelos teóricos para a construção da qualidade de vida no trabalho segundo Walton (1973); Hackman e Oldham (1975);

Nadler (1983); Martel e Dupuis (2006); Sirgy, Efraty, Siegel e Lee (2001).

Modelo de Walton

Para Mônaco e Guimarães (2000), a teoria de Walton é a mais completa e abrangente, pois contempla processos de diagnóstico da qualidade de vida no trabalho, levando em consideração fatores internos e externos à empresa. Walton (1973) afirma que programas de QVT têm por objetivo uma organização mais humana, para que o trabalho possa ser desempenhado com responsabilidade e autonomia, com o trabalhador possuindo conhecimento de sua performance, com tarefas adequadas a seu cargo, com uma variedade de atividades e a valorização de seu trabalho associada à satisfação pessoal, em que as necessidades e as aspirações individuais assim como as demandas ambientais sejam atendidas.

De acordo com o modelo de Walton, existem oito fatores responsáveis pela qualidade de vida no trabalho: compensação justa e adequada; condições de segurança e saúde no trabalho; oportunidades de uso e desenvolvimento das próprias capacidades; oportunidades de crescimento contínuo e segurança; integração social na empresa; constitucionalismo; relação entre trabalho e espaço de vida total; e relevância social do trabalho.

A compensação deve ser justa e adequada, não restringindo ao salário a principal forma de remuneração de um trabalhador. Treinamentos nas empresas, grau de responsabilidade no trabalho, participação nos lucros, benefícios médicos, lazer e auxílio escolar para os dependentes são algumas das formas de favorecer um trabalhador.

As condições de segurança e saúde no trabalho são as afetas ao ambiente organizacional, ou seja, estão relacionadas com políticas de bem-estar dos empregados em seus locais de trabalho. Também se leva em consideração nesse fator um plano de gerenciamento de risco eficiente e eficaz.

Entende-se por oportunidades de uso e desenvolvimento das próprias capacidades o fato de as empresas darem aos seus funcionários a melhor ocupação segundo sua qualificação, alinhado à ideia de que, assim, os trabalhadores terão mais autonomia no

desenvolvimento de tarefas e, também, melhor compreensão da cultura organizacional.

Para Walton (1973), um plano de carreira, a oportunidade de crescimento contínuo e a segurança, também compreendida como estabilidade, dão ao trabalhador uma sensação de despreocupação quanto ao futuro, sabendo que poderá manter sua função laboral com maior dedicação possível, pois seu vínculo empregatício está inabalado.

Toda organização deve possuir normas que a definem, contendo os direitos e os deveres de seus funcionários, o que Walton (1973) chamou de constitucionalismo.

Já a relação entre o trabalhador e o espaço de vida total é o fator destacado por Walton (1973) que mais influenciará o trabalho. De acordo com Ferreira e Mendonça (2012):

A relação entre o trabalho e o espaço de vida total fundamenta-se no fato de que o trabalhador é um ser total, e não apenas um executor das atividades relativas ao cargo, isto é, ele possui família e necessita ter suas necessidades pessoais e sociais satisfeitas, para que possa ser produtivo para a organização. Em outras palavras, o trabalhador depende não apenas de seu emprego para sobreviver, mas também de sua família e de sua vida pessoal, a fim de desempenhar a contento as atividades requeridas pela empresa. Nesse sentido, é necessário que haja um equilíbrio entre trabalho e família para que a qualidade de vida no trabalho seja assegurada. (2012, p. 85)

A relevância social no trabalho está associada à maneira pela qual o funcionário percebe a responsabilidade social da empresa quanto à tríade indivíduo, trabalho e organização. A imagem que a organização passa para o mundo exterior é, portanto, de grande valia para o funcionário, pois fará parte de suas características pessoais.

Colégio militar

Pautado em um ensino “disciplinar e hierarquizado”, observa-se a importância de o colégio militar manter um padrão de qualidade em consonância com a filosofia militar, sem deixar de desenvolver o pensamento crítico-social baseado nos “modernos parâmetros educacionais”. Para esse fim, as normas

são estabelecidas pelo *Regulamento dos Colégios Militares (EB10-R-05.173)* e norteiam os regimentos internos dos colégios, desenhando o dispositivo¹ de saber e poder que se entende, neste artigo, o de ser um colégio militar.

O ingresso do aluno se dá por meio de dois processos: seleção ou assistencial. O primeiro, realizado por concurso público, avalia os conhecimentos linguísticos e matemáticos do(a) candidato(a); o segundo é direcionado, prioritariamente, aos dependentes dos militares do Exército e das demais Forças Armadas brasileiras, mantendo, assim, a idealização do Duque de Caxias em acolher os filhos “órfãos”, garantindo as vagas existentes para o pessoal militar. Enquadram-se, também, no assistencialismo, os alunos portadores de necessidades especiais, pois há, em cumprimento da LDB, um número de vagas reservado a eles.

Essas características são atribuídas a duas linhas educacionais: “preparatória e assistencial”. De acordo com o projeto pedagógico:

A educação preparatória prepara para a vida. (...) O ensino preparatório deve habilitar todos os alunos ao prosseguimento dos estudos, seja pelo despertar das vocações militares – em especial para o ingresso na EsPCEx –, seja pela preparação aos processos seletivos ao ensino superior. **A educação assistencial** remete à gênese e à justificativa do próprio SCMB: a busca do equacionamento das vicissitudes incômodas à profissão militar, das dificuldades castrenses que impactam o moral da tropa: eliminar ou minimizar as desvantagens produzidas pelas movimentações constantes, moradia em localidades inhóspitas e menor convivência com a família. (PP/SCMB, p. 52)

Como se pode ver, o ensino preparatório irá cumprir o que estabelece a grade curricular da educação básica inserindo conhecimentos voltados para a continuidade da carreira militar e prosseguimento no ensino superior. Em virtude desses fatores, faz-se necessário desenvolver um cidadão consciente de seu papel social onde estiver inserido. É preciso, portanto, que a doutrina não fique condicionada somente em prepará-lo para realizar exames, mas com o claro objetivo de formar um cidadão consciente e “autônomo”, ou seja, a educação ministrada nos ensinos fundamental e médio, além do preparo intelectual, deve formar o indivíduo para ocupar seu lugar na sociedade e possuir análise crítica dos fatos.

Compreensão de uma educação como instância social que está voltada para a formação da personalidade dos indivíduos, para o desenvolvimento de suas habilidades e para a veiculação dos valores éticos necessários à convivência social, nada mais tem que fazer do que se estabelecer como redentora da sociedade, integrando harmonicamente os indivíduos no todo social já existente. (LUCKESI, 1990, p. 52)

O CMRJ como indicador de qualidade de vida no trabalho dos militares

Público-alvo

Antes de abordar os dados originados da pesquisa, por meio de questionário, torna-se indispensável justificar a escolha do aluno do 9º ano do ensino fundamental para o estudo. São adolescentes, entre 13 e 15 anos de idade, dependentes de militares da ativa. Esses militares mantêm suas funções laborais em paralelo à responsabilidade inerente de serem pais e mães.

A Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, dispõe sobre o *Estatuto da Criança e do Adolescente* e dá outras providências. O estatuto considera criança a pessoa até 12 anos de idade incompletos, e adolescente aquela entre 12 e 18 anos de idade.

Art 4º: É dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária.

Sendo dever da família e do poder público assegurar o acesso à educação, e sendo direito o acesso do militar de carreira ao sistema de ensino do colégio militar, nada mais natural que esse segmento da sociedade usufrua dessa linha de ensino para seus dependentes.

Segundo Freire (2015), no livro *Estamos Alunos: um estudo sobre a identidade contemporânea dos alunos do Colégio Militar do Rio de Janeiro*, os alunos dos colégios militares não são militares, e sim civis – dependentes de responsáveis militares, das Forças Armadas ou que

prestaram concurso público –, mas que estão imersos em ritos e crenças castrenses. Daí a percepção de que a qualidade de vida no trabalho do responsável pelo aluno do colégio militar pode sofrer influência direta daquele estabelecimento de ensino.

O objetivo deste trabalho encontra seu desfecho exatamente nessa convergência. O aluno do 9º ano do ensino fundamental possui idade média de 14 anos, que, segundo o ECA, já é um adolescente. Ele atravessa o último ano do ensino fundamental e se prepara para ascender ao ensino médio. Paralelamente, é nessa fase de vida que o indivíduo passa por intensa transformação nos sistemas biológicos, psicológicos e sociais (MARTURANO, ELIAS & CAMPOS, 2004).

De acordo com Scabini (1992), a manutenção da saúde familiar não depende apenas da capacidade de superação de crises, mas também da boa qualidade das relações entre os membros da família e da boa qualidade das trocas familiares com o meio social no qual estão inseridos. Nesse sentido, a escola e o desenvolvimento cognitivo do adolescente podem influenciar diretamente não apenas no contexto familiar, mas em todas as áreas afetas à família, entre elas a profissão e o dever laboral dos responsáveis.

Nesse contexto, será apresentada a seguir a análise dos dados do questionário respondido por 50 responsáveis – oficiais, subtenentes e sargentos das Forças Armadas – por alunos do 9º ano do ensino fundamental do Colégio Militar do Rio de Janeiro.

Interpretação dos resultados

Para chegar à quantificação dos dados do presente trabalho, foi aplicado um questionário com oito perguntas fechadas e abertas quanto aos aspectos relacionados à qualidade de vida no trabalho, observando-se teorias de renomados autores, como Chavennato e Maslow.

Para a elaboração deste artigo, foi empregado o método científico de Lakatos (2010) e as questões abordadas são fruto das observações do autor, oficial do Exército Brasileiro e pós-graduado em administração de empresas. Foi verificada a influência dos dependentes – com média de idade de 14 anos – sobre os seus responsáveis. Levou-se em conta, como

será constatado adiante, que a maioria dos militares, responsáveis pelos adolescentes nessa faixa etária, encontra-se no posto de major, na carreira de oficial, e de subtenente e 1º sargento, na carreira de praças. Esse é o público com quem o autor conviveu diretamente durante a carreira, ora sendo seu chefe imediato, ora sendo seu assessor direto.

Dessa forma, foram entregues 200 questionários

ao público-alvo. Desses, 50 foram respondidos. Sabe-se que, no ano de 2018, o 9º ano do ensino fundamental do CMRJ contava com cerca de 260 alunos, sendo aproximadamente 200 dependentes de militares da ativa.

Serão apresentados, a seguir, os postos e graduações do Exército Brasileiro e a divisão do público-alvo da pesquisa.

		Posto/Graduação	Entrevistados
Oficiais	oficiais-generais	general de exército	00
		general de divisão	00
		general de brigada	01
Oficiais	oficiais superiores	coronel	05
		tenente-coronel	06
		major	12
	oficiais intermediários	capitão	01
	oficiais subalternos	1º tenente	03
		2º tenente	02
Graduados	Graduados	subtenente	05
		1º sargento	10
		2º sargento	05
		3º sargento	00

Quadro 1 – Público-alvo da pesquisa

Fonte: O autor (2018)

A maior concentração de responsáveis está no posto de major e nas graduações de subtenente e 1º sargento. Esse público está compreendido na faixa etária entre 35 e 45 anos. Assim, conclui-se que a maioria dos responsáveis pelos alunos do 9º ano do ensino fundamental está na faixa etária média dos 40 anos. Nas organizações militares, esse público ocupa funções de assessoramento em estado-maior (EM), no caso dos oficiais, e encarregado de material, na situação dos graduados.

O *Regulamento Interno e dos Serviços Gerais* (RISG) estabelece as normas relativas às atribuições, às responsabilidades e ao exercício dos cargos e das funções dos integrantes das organizações militares. A

título de exemplificação, serão citadas algumas atribuições relativas ao oficial de estado-maior na função de S1 e ao graduado na função de encarregado de material.

Seção IV

Do S1

Art. 26. O S1 é o chefe da 1ª seção do EM/U, responsável pelos encargos relativos à coordenação e ao controle das atividades relacionadas com pessoal, BI, justiça e disciplina, protocolo e arquivo da correspondência interna e pagamento do pessoal da unidade, incumbindo-lhe:

I – coordenar o serviço de ordens;

II – organizar e manter em dia as relações de oficiais e praças para efeito das escalas de serviço;(...)

XXIV – manter o setor de pagamento como local restrito, impedindo a entrada de pessoas estranhas ao serviço

Seção II

Do Subtenente Encarregado do Material

Art. 116. O subtenente é o encarregado do setor de material da SU, cuja administração lhe incumbe auxiliar, de conformidade com as ordens do respectivo comandante e de acordo com as atribuições que lhe são fixadas em legislação e regulamentos vigentes, cabendo-lhe ainda:

I – entregar, mediante recibo, o material distribuído aos pelotões ou às seções e a outras dependências da SU e, bem assim, qualquer artigo que, por ordem do respectivo comandante, deva sair da sua reserva, fornecendo aos pelotões e às seções, quando tenham depósito próprio, a relação do material distribuído, conferida com a que fica em seu poder;

(...)

XI – apresentar-se, diariamente, ao Cmt SU, logo que este chegue ao quartel, informando-o sobre o andamento das ordens recebidas.

É possível perceber, assim, o nível de comprometimento exigido da maioria dos militares em suas organizações. Seria demasiado exemplificar todas as funções e obrigações de cada militar. O objetivo é exemplificar a quantidade de missões atribuídas à maior parte do grupo pesquisado.

Dos 50 entrevistados que responderam ao questionário, 58% são oficiais e 42% graduados. Essa amostra auxiliou as conclusões, pois as duas classes possuem características próprias.

Prosseguindo na análise dos dados, foi levantada a idade média dos dependentes dos militares que responderam à pesquisa, de acordo com o **gráfico 1**.

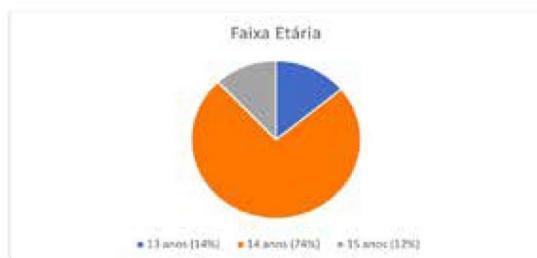


Gráfico 1 – Faixa etária dos dependentes dos respondentes
Fonte: O autor (2018)

O **gráfico 1** deixa claro que os dependentes do público-alvo da pesquisa são adolescentes com idade média de 14 anos. Mesmo com diferentes volumes de missões previstas no RISG e as atribuições específicas de cada cargo, os oficiais e graduados com filhos nessa faixa etária compartilham aflições, expectativas e responsabilidades.

Outra questão que poderia impactar na qualidade de vida dos militares desse grupo de responsáveis é o meio de locomoção utilizado por seus dependentes. A abordagem foi feita para que fosse informado se o meio era público – como trem, ônibus e metrô – ou privado – como vans e ônibus fretados. Ainda foram consideradas as opções de o aluno se deslocar a pé, de carona com os responsáveis ou outro meio de transporte não especificado.

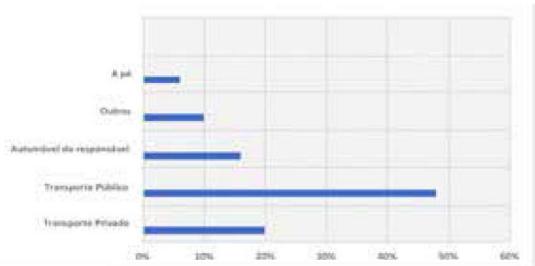


Gráfico 2 – Meios de transporte utilizados pelos alunos
Fonte: O autor (2018)

O **gráfico 2** permite perceber que o meio de transporte mais utilizado pelos alunos é o transporte público, seguido do transporte privado. Cerca de 16% dos responsáveis entrevistados conduzem seus dependentes em veículos próprios. A minoria, que não chega a 10%, desloca-se para o colégio a pé. Há, ainda, aqueles que moram na Vila Militar, no bairro de Deodoro – que dista cerca de 35 quilômetros do CMRJ –, e bairros circunvizinhos, que utilizam o “ônibus da 1ª DE”, como é conhecido pelos seus responsáveis. Trata-se de um ônibus, no estilo viatura militar, com capacidade para 42 passageiros sentados, que parte da 1ª Divisão de Exército por volta das 5 horas da manhã. Cerca de 10% dos dependentes dos entrevistados utilizam esse meio de transporte.

Tendo sido apresentados o posto e a graduação dos pais, a faixa etária e os meios de transporte utilizados, os outros questionamentos foram relacionados ao atendimento psicopedagógico: se a qualidade

de vida dos responsáveis pelos alunos do Colégio Militar do Rio de Janeiro sofre alguma influência direta desse contexto.

Com base na análise dos dados obtidos pelo questionário, verifica-se que houve uma demanda por atendimento a 18 dependentes na seção psicopedagógica do estabelecimento de ensino no primeiro quadrimestre do ano de 2018. Proporcionalmente, houve uma demanda maior por atendimento dos dependentes dos subtenentes e sargentos. Considerando que o público pesquisado era composto por 50 militares, sendo 21 subtenentes e sargentos, e 29 oficiais, a maior necessidade de atendimento foi a 11 dependentes de subtenentes e sargentos, o que totalizou 52,38% desse público. 7 dos 29 dependentes dos oficiais foram atendidos pela seção psicopedagógica, totalizando 24,13%.

O gráfico 3 representa o atendimento na seção psicopedagógica, referente ao primeiro quadrimestre do ano de 2018. Pode-se observar que 36% dos dependentes dos militares foram atendidos pela seção psicopedagógica. Desse universo, 61% eram dependentes de subtenentes e sargentos e 38% de oficiais.

Podemos considerar um número expressivo de atendimentos, pois, em apenas um terço do ano letivo, 36% do universo pesquisado foi acolhido pela seção psicopedagógica.

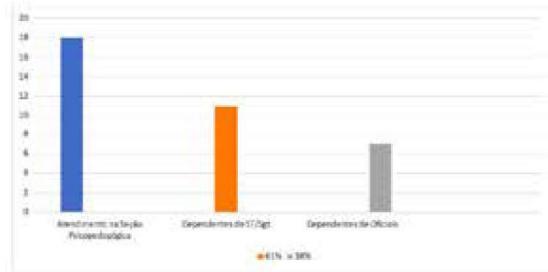


Gráfico 3 – Atendimento na seção psicopedagógica do CMRJ no 1º quadrimestre de 2018
Fonte: O autor (2018)

Nessa perspectiva, houve a preocupação em se avaliar, segundo o critério da satisfação, o atendimento recebido pelos adolescentes na seção psicopedagógica. Os militares que tiveram seus dependentes atendidos pela seção psicopedagógica puderam ser elencados em “muito satisfeitos”, “satisfeitos”, “parcialmente satisfeitos” e “insatisfeitos”.

De maneira geral, somando os resultados “satisfeitos” e “muito satisfeitos”, o atendimento na seção psicopedagógica do Colégio Militar do Rio de Janeiro teve uma aceitação de quase 90%, o que configura um indicador de que a qualidade de vida no trabalho desses militares tem influência positiva no estabelecimento de ensino.

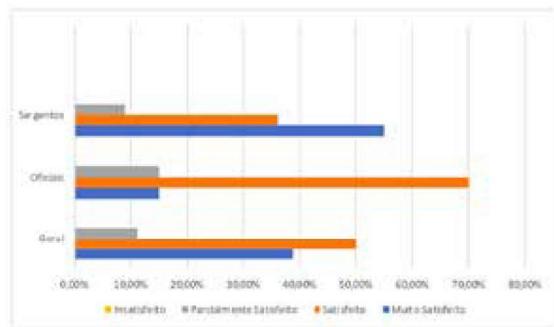


Gráfico 4 – Grau de satisfação dos responsáveis em relação à seção psicopedagógica
Fonte: O autor (2018)

Segundo Chiavenato (2000), a qualidade de vida no trabalho representa o grau em que os membros de uma organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais por meio de seu trabalho na organização. Dessa maneira, 50 responsáveis por alunos matriculados no 9º ano do ensino fundamental tiveram a oportunidade de avaliar a influência do Colégio Militar do Rio de Janeiro sobre sua rotina profissional. O grau de satisfação foi de 80%, e apenas 20% de indiferentes. Não houve quem registrasse haver interferência negativa no trabalho.

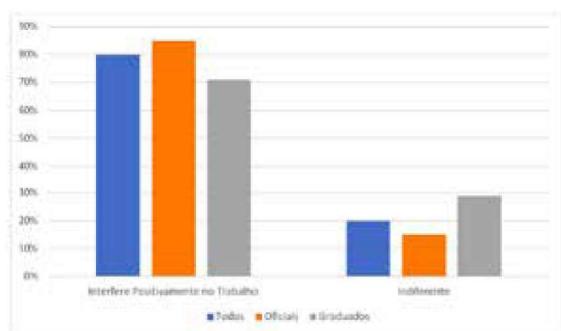


Gráfico 5 – Interferência do CMRJ na QVT
Fonte: O autor (2018)

Segundo Maslow (1954), o ser humano possui um nível hierárquico de necessidades fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de realização pessoal.

O entrevistado respondeu positivamente ao expressar seu ponto de vista sobre a necessidade de ter seu filho matriculado em um colégio militar, conforme mostra o **gráfico 6**. Ainda sobre esse tema, o responsável descreve que há segurança em ter um filho matriculado no CMRJ, especificamente no 9º ano do ensino fundamental, uma vez que “lhe fornece subsídio para atingir o nível social, de estima e autorrealização”.

A confiança na manutenção da atenção dispensada aos seus dependentes pôde ser confirmada nas respostas dos militares.

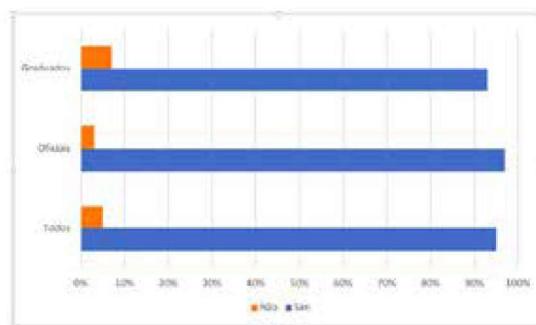


Gráfico 6 – Hierarquia de necessidades *versus* matrícula do dependente no CMRJ

Fonte: O autor (2018)

Como já abordado na introdução deste trabalho, o nível de segurança está intrínseco ao bem-estar da família, ou seja, trata-se de quanto seguro o trabalhador, o militar, sente-se ao perceber que sua organização militar e o Exército Brasileiro lhe fornecem os meios para suprir as suas necessidades, especialmente a segurança, redundando na confiança no EB.

Conclusão

Esta pesquisa, desde a concepção do seu esboço embrionário, tinha como propósito, entre outros, penetrar numa realidade social complexa, que, atualmente, está inserida nos moldes da organização da sociedade, tal como se configura.

Conceptos aparentemente simples de expressões ou termos, como bem-estar, estrutura familiar, segurança, realização, satisfação e qualidade de vida, foram ganhando relevância durante a execução desta investigação, sobretudo pelo que propunha: analisar em que extensão a qualidade de vida no ambiente de trabalho dos militares do Exército Brasileiro pode

interferir em seu rendimento laborativo, bem como em sua vida pessoal, nos mais variados âmbitos.

Na busca de respostas para comprovar ou refutar nossas hipóteses, engendrou-se a construção de um arcabouço histórico que desenhasse o panorama das diferentes abordagens sobre o termo *qualidade de vida* desde o ponto de vista de importantes estudiosos, alguns dos quais foram reiteradamente citados ao longo do trabalho.

Diante dos aspectos levantados durante a pesquisa, a significação do trabalho para o homem (em nosso recorte, o militar do Exército) e a necessidade de aliar rendimento e produtividade à satisfação profissional formaram o eixo central para o *corpus* que foi organizado.

O passo seguinte, tão relevante quanto os outros, teve o propósito de estipular o público-alvo que ajudaria diretamente na obtenção de resultados comprobatórios: responsáveis e alunos do Colégio Militar do Rio de Janeiro, amostra do importante modelo de sistema educacional reconhecido do qual o colégio militar faz parte e se enquadra como dispositivo de qualidade de vida para militares.

Observou-se que, na pesquisa bibliográfica e de campo, os indicadores “segurança e confiança” impactam positivamente para um bom ambiente de trabalho do militar. Tais indicadores são construídos pelo apoio da instituição na oferta de escola de qualidade para os dependentes de militares, uma vez que esses, ao terem os suportes apresentados no corpo do texto, desenvolvem satisfatoriamente as suas funções com a certeza de que seus dependentes dispõem de segurança e educação de qualidade.

Os resultados obtidos nesta pesquisa apontaram para a necessidade de manutenção desse apoio, tanto do colégio militar quanto do profissional que faz a integração entre a escola e a família. Por essa razão, destaca-se o importante papel do psicopedagogo, profissional mediador, facilitador e especialista, que se presta a contribuir com os mestres, pais e alunos na longa jornada de construção da educação.

O árduo trabalho desenvolvido pelo psicopedagogo escolar resulta no aluno que vence obstáculos de aprendizagem na sala de aula, que passa a ser mais

produtivo; no profissional militar, que percebe a confiança no papel da escola; no trabalho, que passa a ser mais eficiente; e, por conseguinte, na satisfação pessoal e profissional, cujas sensações podem ser traduzidas como qualidade de vida.

Por tudo isso, o simples fato de se haver problematizado essas questões gerou o anseio de aprofundamento no tema que parece não se esgotar. O anseio por qualidade de vida no trabalho é oportunidade de melhoria para gestores e executores. Na seara militar, é possível cultivar esses mesmos parâmetros.

Referências

- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.
- BRASIL. Estatuto da Criança e do Adolescente. Lei nº 8.069, 13 de julho de 1990.
- BRASIL. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. LDBN nº 9.396, de 20 de dezembro de 1996.
- BRASIL. Regulamento Interno dos Colégios Militares. RI/CM, de 1º de janeiro de 2010.
- BRASIL. Regulamento Interno de Serviços Gerais, RISG, de 17 de setembro de 2012.
- BRASIL. Exército. Portaria nº 1.714, de 5 de abril de 2022. Aprova o **Regulamento dos Colégios Militares (EB10-R-05.173)**, 2. ed., 2022. Disponível em: http://www.depa.eb.mil.br/images/legislacao/EB10-R-05.173_2Edicao.pdf. Acesso em: 23 jul 2022.
- BRASIL. Lei de Ensino do Exército, de 8 de fevereiro de 1999.
- BRASIL. Normas de Psicopedagogia Escolar da Educação Básica (NPPEB), de 20 de agosto de 2013.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos**. Fundamentos Básicos. São Paulo: Manole, 2015.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Como transformar RH** – de um centro de despesa – em um centro de lucro. São Paulo: Makron Books, 2000.
- DAVIS, Louis E.; CHERNS, Albert and Associates. **The Quality of Working Life**. Volume one: Problems, Prospects, and the State of the Art. New York: The Free Press, 1975.
- DAY, H.; JANKEY, S.G. **Quality of life in health promotion and rehabilitation**: conceptual approaches, issues and applications. Thousand Oaks: Sage, 1996.
- DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO E CULTURA DO EXÉRCITO. **Orientações para o ensino dos conteúdos de aprendizagem**, 2015.
- FERREIRA, M. C.; SOUZA, M. A.; SILVA, C. A. **Qualidade de vida e bem-estar no trabalho**: principais tendências e perspectivas teóricas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2012.
- FLECK, M. P. A.; LEAL, O. F.; LOUZADA, S.; XAVIER, M.; CHACHAMOVICH, E.; VIEIRA, G. et al. **Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100)**. Rev ABP/APAL 1999.
- FOUCAULT, Michel. **A Vontade de Saber** (História da Sexualidade I). Rio de Janeiro: Graal, 1982.
- FREIRE, F. F. **Estamos Alunos**. Rio de Janeiro. Gramma Editora, 2017.
- FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia**. São Paulo. Paz e Terra, 2018.

GOFFMAN, Ervin. **Manicômios, Prisões e Conventos**. São Paulo: Perspectiva, 1987.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of the Job Diagnostic Survey. **Journal of Applied Psychology**, 60(2), 159-170. 1975. Disponível em: < <https://psycnet.apa.org/record/1975-22031-001> > Acesso em: 20 maio 2022.

KONDO Y. **Motivação Humana**: um fator chave para o gerenciamento. São Paulo, 3. ed., Gente, 1991.

LIMONGI, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MASLOW A. H. **Maslow no Gerenciamento**. Rio de Janeiro, Qualitymark, 2000.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. Quality of Work Life: Perspectives and Directions. **Organizational Dynamics**, v. 11, n. 3, p. 20-30, 1983.

ROQUE, Moraes. **Construtivismo e Ensino de Ciências**: reflexões epistemológicas e metodológicas, 2000.

SCABINI, E. **Ciclo de Vida Familiar e de Saúde Familiar**. Manuscrito não publicado. Universidade Católica do Sagrado Coração. Milão, Itália, 1992.

SAMPAIO, J. R. **Qualidade de Vida no Trabalho e Psicologia Social**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

SEVERINO, Antônio. **Metodologia do Trabalho Científico**. 7. ed., 2007.

WALTON, R. **Quality of Work Life**: What is it? Sloan Management Review, 1, 11, 21, 1973.

Notas

¹ Diz respeito a uma forma de organização, dentre outras, no sentido de ter elementos normalizados de saber e poder, sem, necessariamente estar vinculados ao que Foucault (1982) denomina de dispositivo enquanto grade de análise para dar conta das conexões entre saber/poder. Nem tampouco com a perspectiva da análise de dispositivo institucional de Goffman (1987), em que discute como opera o poder produzido no nível microfísico. A análise é descritiva de normas e regulamentos que seguem uma natureza específica de disciplina e hierarquia próprias da vida militar.