

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE MILITARES ESTADUAIS DO 4º
COMANDO REGIONAL DA POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ**

JAKSON AQUILES BUSNELLO

UNICENTRO - UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CENTRO - OESTE

SANDRA MARA DE ANDRADE

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CENTRO OESTE (UNICENTRO)

A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE MILITARES ESTADUAIS DO 4º COMANDO REGIONAL DA POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ

1 INTRODUÇÃO

A temática da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é debate muito comum nas organizações privadas, entretanto, no serviço público devido as burocracias, a realização de estudos e diagnósticos, bem como, programas de Gestão de QVT ainda são insuficientes, no entanto, estudos apresentam a existência de investimentos em políticas e práticas de QVT que tem como resultado maior produtividade (Andrade, 2016).

Em especial no acompanhando a rotina dos policiais militares no Paraná, observando suas atividades e dificuldades enfrentadas, seja na sua vida pessoal ou social, sentiu-se a necessidade em esclarecer algumas questões, apresentadas em uma pesquisa sobre Qualidade de Vida no Trabalho. Com estudos limitados sobre a área de QVT na segurança pública, em especial não existem estudos na área do 4º CRPM que abrange 64 municípios e atende uma população estimada de milhão de habitantes e conta com 1489 policiais militares.

Buscou-se no presente estudo estudar um perfil mais detalhado dos militares, a percepção desses policiais sobre a QVT e identificação de fatores limítrofes de QVT e como resultados da pesquisa constatou-se que a maioria dos participantes é do sexo masculino, ocupando, em sua maioria, os postos de cabos e soldados, com alto percentual de formação superior, de raça branca e desempenhando atividades operacionais. As principais insatisfações relatadas referem-se à remuneração, carga horária excessiva, dificuldades para a prática de atividades físicas, lazer e convívio familiar, evidenciando a necessidade de maior reconhecimento e valorização profissional, fatores que impactam diretamente a motivação e a QVT. Os resultados mostraram possibilidades de novas políticas institucionais e mudanças legislativas necessárias, para melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho dos policiais militares.

Destaca-se que incentivar o acompanhamento da QVT dos policiais do 4º CRPM, destacando seus impactos na gestão de pessoas, bem como estimular reflexões que possam gerar mudanças culturais, políticas ou legislativas na corporação. Dentro deste contexto apresentado, perguntamos: “Qual a percepção dos militares estaduais do 4º CRPM sobre a sua Qualidade de Vida no Trabalho?”. Considerando a pergunta que se pretende responder é que se propõem os seguintes objetivos geral e específicos.

2 OBJETIVO GERAL

Descrever a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos militares estaduais do 4º CRPM da Polícia Militar do Paraná através dos seguintes objetivos específicos: a. descrever o perfil dos policiais do 4º CRPM da PMPR; b. relacionar o perfil dos policiais militares com a QVT; c. apresentar os fatores limítrofes em relação a QVT dos policiais militares.

3 REVISÃO DE LITERATURA

3.1 QUALIDADE DE VIDA

Em se tratando da qualidade de vida, destaca-se que essa temática tem sido explorada ao longo da história por estudiosos e que cada um vem trazendo diferentes conceitos e abordagens teóricas ao longo do tempo, sendo que essas correntes de pensamento buscaram esclarecer e aprofundar um tema complexo, que envolve diversas áreas.

Alguns autores se destacam sobre essa temática: Deming (1982), Crosby (1984), Taguchi (1986), Juran (1988), Ishikawa (1990); Fleck (2007); Louzada, Xavier, Chachamovich, Vieira, Santos e Pinzon (1999); Michalos, Zumbo e Hubley (2000); Schmidt, Power, Bullinger e Nosikov (2005) (Andrade; Limongi-França; Stefano, 2019, p. 4).

Nesta temática, Abraham Maslow (1943) desenvolveu estudos com “A teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow; Amartya Sen (1999) no "Desenvolvimento como Liberdade"; e John Rawls (1971) em "Uma Teoria da Justiça". (Rodrigues, 2001; Kang, 2011)

Já em 1964, conforme Fleck (2007, apud Kluthcovsky; Takayanagui, 2017, p. 140), o tema qualidade de vida foi abordado em um discurso quando o presidente dos Estados Unidos Lyndon Johnson, declarou que “[...] os objetivos não podem ser medidos através do balanço dos bancos. Eles só podem ser medidos através da qualidade de vida que proporcionam às pessoas[...]”.

Já o conceito preconizado pela Organização Mundial da Saúde (OMS, 1998, p. 28): “Qualidade de vida reflete a percepção dos indivíduos de que suas necessidades estão sendo satisfeitas ou, ainda, que lhes estão sendo negadas oportunidades de alcançar a felicidade e a auto-realização, com independência de seu estado de saúde físico ou das condições sociais e econômicas.”

A Qualidade de Vida é um conceito multidimensional que abrange aspectos físicos, psicológicos, sociais e econômicos, influenciando o bem-estar e a felicidade. Ela não se limita à vida pessoal, estendendo-se a todos os ambientes, especialmente o trabalho, sendo que a atividade laboral tem papel central na qualidade de vida afetando diretamente a satisfação e o equilíbrio de vida.

3.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Na história contemporânea, pós industrialização tem sido a preocupação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) que vem de eras muito antigas, em que se procuravam métodos que diminuíssem o esforço físico e aumentassem a satisfação pessoal durante a realização de tarefas, e que sempre foi uma prioridade. (Rodrigues, 2001).

Também em 1968, Herzberg destacou que alguns trabalhadores procuravam relacionar o descontentamento com o ambiente de trabalho como condições de trabalho ou remuneração e consideravam a satisfação destacando a realização pessoal ou o reconhecimento profissional. (Rodrigues, 2001).

Na década de 1970, tendo como base a saúde, segurança e satisfação dos trabalhadores, a Qualidade de Vida no Trabalho se evidencia, com a criação de diversos centros de estudos em QVT nos Estados Unidos e destacou diversas áreas, entre elas de saúde, segurança e satisfação dos trabalhadores e também onde a expressão QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) foi apresentada (Hackman; Oldham, 1971; Nadler; Lawer, 1983; Sampaio, 2004).

Nos estudos apresentados até o momento, percebe-se que ainda existem muitos conceitos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), sem que os especialistas consigam chegar a um consenso sobre uma definição única. Em alguns casos, a QVT é vista como um conjunto de ações destinadas a proporcionar mais conforto ao colaborador em suas diversas atividades laborativas dentro da organização. Em outros, é considerada um meio de alcançar maior produtividade. Muitos autores acreditam que esses dois objetivos: conforto e produtividade, que estão diretamente ligados à QVT, o intuito é melhorar tanto a produtividade quanto as condições de satisfação no trabalho. No entanto, há debates sobre a relação entre satisfação e produtividade do trabalhador, sugerindo que esses elementos podem não ser completamente compatíveis ou independentes entre si.

Destacam-se os estudos como de Richard Walton (1973), que estabeleceu conceito de QVT “[...] A expressão Qualidade de Vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico [...]” (Walton, 1973 apud Rodrigues, 2001, p. 81).

Conforme estudos de Fernandes (1996, p. 43) a Qualidade de Vida no Trabalho pode ser definida como “[...] a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas [...]”.

Ainda os estudos de Limongi-França (2008, p. 167), ressalta que a gestão da QVT que o “[...] conjunto de ações no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho, alinhada e construída na cultura organizacional, com prioridade absoluta para o bem-estar das pessoas na organização [...]”.

As muitas mudanças na vida cotidiana além das atividades laborais dos trabalhadores influenciam diretamente na Qualidade de Vida no Trabalho, sejam pelas suas necessidades pessoais e familiares, sociais, pela ausência da falta atividade física ou mesmo o trânsito das cidades têm influência nos indivíduos. (Limongi; Assis, 1996, apud Vasconcelos, 2001). Abaixo modelos conceituais afim de entender e explicar a QVT, conforme Quadro 1:

QUADRO 1: MODELOS DE QVT

Richard Walton (1973)	Primeiro estudioso a se aprofundar sobre o tema QVT, faz correlação entre a produtividade e a importância da satisfação e da motivação dos colaboradores envolve 8 dimensões: Compensação Justa e Adequada; Condições de Trabalho; Uso e Desenvolvimento de Capacidades; Oportunidade de Crescimento e Segurança; Integração Social na Organização; Constitucionalismo; Trabalho e Espaço Total de Vida; Relevância Social da Vida no Trabalho (Walton, 1973)
Westley (1979)	Relaciona-se a antigos problemas trabalhistas, como falta de segurança e motivação, propondo gratificação por produtividade para reduzir injustiças e valorizar os colaboradores.. Dimensões: Econômica, Política, Psicológica e Sociológica (Rodrigues, 2001).
Limongi-França (1996)	Enfoque biopsicossocial: destaca que toda pessoa é um complexo biopsicossocial, tem potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que respondem simultaneamente às condições de vida. (Limongi-França, 1996, p. 28).

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Outros estudos, como o *work-life balance* destacando a relação entre as atividades laborais e as atividades com o envolvimento da família (Altoé, 2014). Conforme estudos Vlems, 2005 (apud Altoé, 2014, p. 43) “[...] Work-life balance deve propiciar aos indivíduos um conforto relativo ao trabalho e as questões familiares [...]”.

Alguns modelos procuraram levantar e apontar prioridades de necessidades de mudanças nas organizações, a fim de melhorar o nível de Qualidade de Vida no Trabalho, muitos autores citados acima, além de outros estudiosos no mundo inteiro tem desenvolvido o tema, através de seus trabalhos e de pesquisas nas organizações, o que tem ampliado o conhecimento e o interesse pelo assunto.

3.2.1 A qualidade de vida na atividade policial militar

A profissão de policial militar é conhecida por ser altamente exigente, impactando diretamente a saúde psicológica dos profissionais, esse desgaste é intensificado pelo aumento da violência, pela falta de preparo adequado ou condições profissionais necessárias. Essas circunstâncias tornam o trabalho policial um dos mais desafiadores e desgastantes fisicamente e psicologicamente da atualidade e que afetam a qualidade de vida do policial. (Arroyo *et al.*, 2019).

Destacamos os estudos de Abdala e da Silva (2012, p. 11), sobre a QVT dos policiais militares que “[...] pouco se fala na qualidade de vida no trabalho dos servidores Policiais Militares, o que, de certa forma, influencia na prestação dos serviços. [...]”

Conforme dados do Anuário Brasileiro de Segurança Pública - 2019 que mostrou a que o número de suicídios de policiais em 2018 foi maior que o número de policiais mortos em serviço no mesmo período, registrando esse mesmo movimento no Anuário de 2020. (Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2020)

Os policiais enfrentam grandes desafios na proteção da sociedade e no cuidado de si mesmos, refletindo tanto virtudes quanto problemas sociais. A pressão constante da profissão afeta várias esferas de suas vidas, profissional, social e pessoal, impactando especialmente a saúde e o bem-estar. Equilibrar as responsabilidades profissionais com o auto cuidado é essencial para o desempenho eficaz e a qualidade de vida dos policiais.

3.2.2 A qualidade de vida na atividade policial militar no Paraná

A Lei Estadual nº 20866 de 09 de dezembro de 2021, instituiu a Política Estadual de Segurança Pública e Defesa Social (PESPDS) na valorização profissional, de saúde, de qualidade de vida e de segurança dos profissionais de segurança pública e defesa social (Paraná, 2021). Já o Programa “Prumos” desenvolvido no Paraná “oferece suporte à saúde mental dos policiais militares, civis, bombeiros militares, agentes penitenciários e peritos oficiais, além de seus familiares, os quais estão expostos a situações de violência, estresse e pressão”, conforme Decreto Estadual nº 6297 de 04 de dezembro de 2020 (Paraná, 2020).

Tanto no âmbito nacional ou estadual, programa de saúde voltado aos servidores da segurança pública, e em especial ao policial militar, veste os desafios enfrentados por esses profissionais, trazendo uma retaguarda aos militares estaduais, na procura de uma melhor qualidade de vida não apenas no trabalho, mas em todo o seu contexto.

4 METODOLOGIA

Para este estudo abordaremos uma pesquisa quantitativa, e como ressalta Richardson (2011, p.70) “[...] método em pesquisa significa a escolha de procedimentos sistemáticos para a descrição e explicação de fenômenos[...]”. Caracteriza-se pelo emprego da quantificação, tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento dessas através de técnicas estatísticas, desde as mais simples até as mais complexas.

Destaco ser um estudo descritivo os estudos de Collis e Hussey (2005, p. 24), que “[...] os estudos descritivos costumam utilizar dados quantitativos, compilados estatisticamente para resumir as informações, enquanto estudos analíticos buscam identificar e mensurar as relações entre os fenômenos em foco. [...]”. Além de um estudo descritivo, foram utilizados outros instrumentos para a coleta de dados secundários como documentos, registros em arquivos, websites, informações em arquivos em diversos como bibliotecas e acervos públicos.

Esta pesquisa contou com Estudo de Campo devido a sua abrangência em uma variedade de delineamentos desde sua introdução no contexto acadêmico, ela se configura como um exemplo de triangulação, através da integração de diferentes abordagens e técnicas, sejam elas qualitativas ou quantitativas, que podem ser aplicadas dentro de um mesmo estudo. (Jahoda *et. al*, 2002).

Como técnica e instrumentos de coleta de dados, segundo Santos (1999 apud Gerhardt; Silveira (2009, p. 39) “[...] SURVEY : É a pesquisa que busca informação diretamente com um grupo de interesse a respeito dos dados que se deseja obter. Trata-se de um procedimento útil, especialmente em pesquisas exploratórias e descritivas. [...]”.

O instrumento desta pesquisa, para a coleta de dados, trata-se de um questionário, que foi disponibilizado através de formulário on-line, pela plataforma do Google Forms, e foi elaborado com base em modelos/trabalhos já elaborados anteriormente dos seguintes autores: Richard Walton (1973), Ana Cristina Limongi-França (1996), Sandra Mara de Andrade (2016) e Stella Mais Lima Altoé (2014), bem como na experiência profissional deste autor, sendo o questionário validado no Comitê de Ética e Pesquisa da UNICENTRO (Universidade Estadual do Centro-Oeste), assim, pode servir de base para o formato utilizado por esta pesquisa, adaptando-se ao público para o atingimento dos objetivos da pesquisa.

Nesta pesquisa são utilizadas 54 (cinquenta e quatro), composto por três partes: 40 (quarenta) assertivas que visam identificar o grau de satisfação das respondentes em relação a qualidade de vida no trabalho utilizando escala Likert de 5 pontos (sendo 1= Totalmente insatisfeito e 5 = Totalmente satisfeito), e há também a opção NT, a Ação não existe na Corporação ou Não se Aplica. A caracterização dos respondentes – composta por 14 (quatorze) questões; e, há 1 (uma) questão aberta em que as respondentes podem descrever em uma palavra ou frase a sua percepção sobre QVT, o que foi possível apresentar o questionário (Apêndice 1).

O “questionário”, possui endereço eletrônico (link) para o acesso on-line encaminhado aos militares estaduais (população-alvo) do 4º CRPM através dos seguintes canais de comunicações: e-mails e mensagens em aplicativos de mensagens instantâneas. Para o encerramento da pesquisa, a qual iniciou em 18 de outubro de 2024, e encerrada em data de 09 de novembro de 2024, foi avaliado que houve a saturação da pesquisa, em virtude da periodicidade que a pesquisa permaneceu ativa e a baixa adesão dos pesquisados nos dias finais.

4.1 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população escolhida foi a de Militares Estaduais do 4º Comando Regional da Polícia Militar do Paraná que se encontram na ativa. Sendo a população segundo dados da Diretoria de Pessoal da Polícia Militar do Paraná (2024), no quantitativo de 1489 (um mil quatrocentos e oitenta e nove) policiais militares, o que representa 9,93% do efetivo da Polícia Militar do Paraná. Já a amostra segundo os estudos de Silva *et. al* (2015, p. 18) “[...] A amostragem é uma técnica especial usada para recolher amostras que garante o acaso na escolha de modo a garantir à amostra o caráter de representatividade. [...]”.

O questionário foi disponibilizado para todos os policiais do 4º CRPM, mas devido a voluntariedade da pesquisa e o tempo escasso e curto para a aplicação dele, a amostragem se encerrou. Conforme Santana (2022, p. 2), o encerramento da pesquisa se baseou na Lei dos Grandes Números visto a estratificação de amostra ter sido suficiente para trazer o resultado esperado. Sendo a amostra deste trabalho ao final o total de 243 (duzentos e quarenta e três) respondentes, total de amostragem absoluta de 16,31% da população da pesquisa (4º CRPM).

4.2 RESULTADOS DA PESQUISA

Dentro dos critérios utilizados para o encerramento da pesquisa, a qual iniciou em 27 de outubro de 2024, e foi encerrada em data de 09 de novembro de 2024, apresentado os dados conforme se apresenta a seguir. Para esta pesquisa foram utilizados procedimentos quantitativos para analisar os dados coletados por meio de questionário, com auxílio de softwares estatísticos utilizados para os testes não paramétricos e gráficos através do SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) para as estatísticas descritivas e gráficos, que permitiu a realização de cálculos estatísticos e a visualização dos resultados, tornando as análises de dados acessíveis. É preciso identificar ainda outros softwares utilizados: Microsoft

Office Excel e para tabulações, feita essa observação, passa-se a discutir de forma mais detalhada as análises realizadas.

4.3 TESTES ESTATÍSTICOS APLICADOS

Para atingir os objetivos do presente estudo, é necessário a realização de uma análise fatorial, a qual identifica dimensões representadas na pesquisa, e confirma a QVT do militar estadual do 4º CRPM da PMPR. Definiu-se assim, um conjunto diversificado de testes sendo eles Alfa de Cronbach, Análise Fatorial com rotação varimax, seleção do número de fatores de Kaiser, e Análise de Cluster que podem ser realizadas. Além de aplicação dos testes de média, mediana e desvio padrão, e, outras medidas de posição e dispersão, de aplicação fundamental. Conforme Toledo e Ovalle (2008, p.13) “[...] Isso se deve às múltiplas aplicações que o método estatístico proporcional [...]”.

5 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

As análises dão conta da distribuição da amostra de acordo com algumas características previamente definidas no questionário utilizado para a coleta dos dados. A abrangência dentro do 4º CRPM com policiais militares da ativa voluntários, sendo pesquisados 243 (duzentos e quarenta e três) policiais militares, ocorrido no comando regional, batalhões ou companhias independentes da área do 4º CRPM. Destaco, que 2 (dois) questionários foram descartados por não ter sido respondidos para análise do presente estudo, restando os 243 (duzentos e quarenta e três) questionários que foram utilizados para estas análises, o que equivale a 16,31% da população pesquisada. Em algumas questões, este número é um pouco menor visto que alguns respondentes optaram por não informar o que foi perguntado, sendo descartado das Tabelas as referidas respostas. Assim apresentamos a seguir as tabelas com resumo dos aspectos demográficos dos militares estaduais.

TABELA 1 – DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA POR GÊNERO

	Frequência	Porcentual
MASCULINO	210	86,4
FEMININO	26	10,7
PREFIRO NÃO RESPONDER	7	2,9
Total	243	100,0

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

O primeiro aspecto analisado diz respeito à distribuição da amostra pela faixa etária, conforme demonstrado na Tabela 1 com predominância masculina com mais de 86,4% dos respondentes, chamando a atenção 2,9% que preferiram não responder.

TABELA 2 – DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA POR FAIXA ETÁRIA

	Frequência	Porcentual
De 18 a 32 anos	69	28,4
De 33 a 36 anos	66	27,2
De 37 a 40 anos	48	19,8
De 41 a 61 anos	60	24,7
Total	243	100,0

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Verifica-se na Tabela 2, a idade média dos participantes da pesquisa que é de aproximadamente 36 anos, sendo que o mais novo possui 21 anos e o mais velho ter 61 anos.

TABELA 3 – DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA POR COR DE PELE

	Frequência	Porcentual
Branca	174	71,6
Parda	59	24,3
Negra	1	0,4
Amarela	4	1,6
Prefiro não responder	5	2,1
Total	243	100,0

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Quanto à raça/cor da pele a distribuição da amostra, de acordo com o indicado pelas próprias respondentes, é apresentado na Tabela 3, sendo que 71,6% do total de respondentes se caracterizaram como brancos, e os que se denominam pardos, negros contam com 24,7%.

TABELA 4 – DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE

	Frequência	Porcentual
Ensino médio	34	14,0
Ensino superior incompleto	41	16,9
Ensino superior completo	66	27,2
Pós-graduação	95	39,1
Mestrado	6	2,5
Doutorado	1	0,4
Total	489	100,0

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

O aspecto diz respeito ao nível de escolaridade, conforme a Tabela 4, onde 14%, parte dos respondentes declaram grau de escolaridade igual ao ensino médio, mas, em contrapartida, 69,2% possuem ensino superior ou mais (especialização, mestrado ou doutorado) não considerando os 16,9% que possuem superior incompleto.

TABELA 5 – DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA POR ESTADO CIVIL

	Frequência	Porcentual
SOLTEIRO	40	16,5
CASADO	132	54,3
UNIÃO ESTÁVEL	53	21,8
SEPARADO/DIVORCIADO	13	5,3
OUTRO	5	2,1
Total	489	100,0

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Na Tabela 5 diz respeito à distribuição da amostra pelo estado civil, sendo possível visualizar que a maior parte dos policiais militares 76,1%, são casados ou união estável, sendo somente 16,5 % de policiais solteiros (as).

TABELA 6 – DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA POR FAIXA DE TEMPO DE ATUAÇÃO NA CORPORACÃO

Tempo	Frequência	Porcentual
De 0 a 8 anos	66	27,2
De 9 a 10 anos	69	28,4
De 11 a 17 anos	56	23,0
De 18 a 34 anos	52	21,4
Total	243	100,0

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Na Tabela, 6, destacamos o tempo médio de atuação dos respondentes na faixa entre 9 e 10 anos com 28,4%, porém a média apresentada de idade na corporação é de 12,3 anos, os mais recentes na corporação estão a menos de 1 ano, e um indicou estar a 35 anos na Corporação.

A pesquisa também destaca 78,2 % recebe salário de até R\$7.500,00. Se abrangermos um nível salarial maior entre R\$10.500,01 e acima de R\$20.500,01, verifica-se um percentual de 12%, o que é condizente com os respondentes por ocuparem postos e graduações mais elevados, condizendo também que os dados dos postos/graduação demonstram que 75,4% se declaram nas graduações de cabo e soldado.

TABELA 7 – MORADIA

Situação	Frequência	Porcentual
PRÓPRIA	111	45,7
FINANCIADA	47	19,3
ALUGADA	62	25,5
EMPRESTADA	23	9,5
Total	243	100,0

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A Tabela 7 apresenta os resultados referentes à distribuição da amostra sobre Moradia com dependentes, sendo que 45,7% possuem casa própria dependentes, que 25,5% são alugadas, 19,3% financiadas, porém 35% estão em moradia alugada ou emprestada.

TABELA 8 – DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA COM DEPENDENTES

Resposta	Frequência	Porcentual
SIM	183	75,3
NÃO	60	24,7
Total	243	100,0

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A Tabela 8 apresenta os resultados referentes à distribuição da amostra com dependentes, sendo que 75,3% possuem dependentes, e destes extrai-se que 67,9% com dependentes filhos e 34% moram com outros familiares.

Os resultados também demonstram na amostra de acordo com a atividade desenvolvida, onde 82,2% trabalhando tanto na atividade operacional como administrativa. E em relação às atividades desenvolvidas, os respondentes estão desempenhando suas atividades com ou sem restrições, de acordo com a Tabela 12 que 82,8% não possuem restrições às atividades desempenhadas, destacando que somente 4,1% do efetivo pois alguma restrição para atividade profissional.

5.1 ANÁLISE FATORIAL

Na análise fatorial, procurou-se identificar a regularidade no comportamento de uma variável ou grupos de variáveis em covariação com outras, para testar modelos de associação entre essas variáveis (Green, 1976). Neste caso, a análise de componentes principais com rotação dos fatores ortogonal varimax foi aplicada aos dados das 40 (quarenta) assertivas do instrumento utilizado para avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho dos pesquisadas e aplicado os fatores de Kaiser como resultado da análise fatorial chegou-se a quatro fatores (componentes principais): Fator 1: Remuneração; Fator 2: Atividades Profissionais; Fator 3: Relacionamento; e Fator 4: Obrigações. Destaca-se que dentro destes fatores, estão agrupadas as variáveis de acordo com as características principais das questões sobre a QVT.

5.2 ESTATÍSTICA INFERENCIAL

Os dados das variáveis foram verificados em relação a tendência à normalidade, pré-requisito para análises paramétricas. Para tanto, utilizou-se a verificação dos indicadores de assimetria e curtose, seguindo os parâmetros indicados na literatura (Field, 2020; Hair et al., 2009; Fávero; Belfiore; 2017) de -1 a +1 e -3 e +3 para assimetria e curtose, respectivamente. Ressalta-se que não foram identificados problemas que impedissem a sequência das análises. Foi feita análise final do número de pessoas que acessaram a pesquisa, contando com 245 registros, sendo que 2 formulários registraram, em não participar da presente pesquisa, sendo então um total de amostra de 16,31% da população pesquisa. Na Análise Fatorial Exploratória reduz o conjunto de 40 (quarenta) variáveis num conjunto menor de construtos representando estas variáveis em 200 (duzentas) observações, totalizando nesta análise 243 observações.

TABELA 9 - BLOCO REMUNERAÇÃO

REMUNERAÇÃO		N	Média	DP
B101	O quanto você está satisfeito (a) com o seu salário?	233	2,12	1,168
B102	O quanto você está satisfeito (a) com pagamentos extras (auxílio-alimentação, indenização por extra-jornada indenização por apreensão de arma, Seguro de Vida) que a PMPR oferece?	226	1,90	1,076
B103	O quanto você está satisfeito(a) com os reconhecimentos (dispensas, elogios, etc.) que você recebe da PMPR?	228	2,06	1,246
B104	O quanto você está satisfeito(a) com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?	228	2,04	1,280
B105	O quanto você está satisfeito(a) em relação a quantidade de utilização de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?	236	2,78	1,253
B106	O quanto você está satisfeito(a) com a salubridade (limpeza no ambiente de trabalho, banheiros adequados, veículos mantidos, bancos dos carros ergonômicos, ar-condicionado em viaturas ou seções/salas administrativas, etc) do seu local de trabalho?	235	3,03	1,392
B107	O quanto você está satisfeito(a) com os benefícios à saúde disponibilizados que a PMPR oferece?	224	1,89	1,076
B108	O quanto você está satisfeito(a) com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponíveis?	241	3,07	1,253
B109	O quanto você está satisfeito(a) em relação ao uso do uniforme/farda da Corporação (conforto, adequação, leveza, etc) como você se sente?	237	3,18	1,313
B110	O quanto você está satisfeito(a) em relação a sua carga de trabalho (volume de trabalho)?	229	1,97	1,158
B111	O quanto você está satisfeito(a) em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa?	222	1,85	1,146
Alfa de Cronbach: 0,917				
Média: 2,3426				

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A Tabela 9 - Fator Remuneração, apresenta em geral que a satisfação fica acima da média, “2,34”, entende-se que está abaixo da média na satisfação na percepção dos respondentes. Na variável “*O quanto você está satisfeito(a) em relação ao uso do uniforme/farda da Corporação (conforto, adequação, leveza, etc) como você se sente?*”, com média de “3,18”, o que é satisfatório, e que este resultado pode estar ligado a mudança recente do uniforme da corporação podendo este resultado ter sido influenciado pela motivação em utilizar um novo modelo de fardamento implementado em 2024. Por outro lado, “*O quanto você está satisfeito(a) em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa?*”, com média mais baixa entre as variáveis do fator, “1,85”, e que a percepção mostra a insatisfação referente ao cansaço que o trabalho resulta. Conforme Arroyo *et al.* (2019), que a atividade policial apresenta desgastes emocionais e físicos e em especial na área da segurança pública.

TABELA 10– BLOCO ATIVIDADES PROFISSIONAIS

ATIVIDADES PROFISSIONAIS		N	Média	DP
B201	O quanto você está satisfeito(a) com a autonomia (oportunidade de tomar decisões) e responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você) que possui na sua atividade profissional?	234	2,55	1,313
B202	O quanto você está satisfeito(a) com a importância da sua tarefa/trabalho/atividade que você faz?	239	3,24	1,363
B203	O quanto você está satisfeito(a) sobre a polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e tre trabalhos) no trabalho?	234	2,55	1,264
B204	O quanto você está satisfeito(a) com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho)?	239	2,87	1,326
B205	O quanto você está satisfeito(a) sobre o Plano de Carreira na PMPR?	221	1,97	1,263
B206	O quanto você está satisfeito(a) com os cursos/treinamentos/instruções que a PMPR proporciona?	236	2,51	1,183
B207	O quanto você está satisfeito(a) sobre o incentivo que a PMPR dá para você estudar?	228	2,04	1,190
B208	O quanto você está satisfeito(a) em relação às situações e a frequência em que ocorrem as punições/exclusões?	227	1,99	1,099
B209	O quanto você está satisfeito(a) com as normas e regras da PMPR?	230	2,24	1,174
B210	O quanto você está satisfeito(a) sobre a discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc) no seu trabalho?	227	2,98	1,237
Alfa de Cronbach: 0,912				
Média: 2,4919				

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Na Tabela 10 - Fator Atividades Profissionais com média de “2,49”, o que demonstra um lado de insatisfação para as militares estaduais. A variável mais alta foi **“O quanto você está satisfeito(a) com a importância da sua tarefa/trabalho/atividade que você faz?”**, e uma média de 3,24. O resultado demonstra que as motivações na atividade laboral estão diretamente ligadas ao entendimento de que a atividade executada tem importância pelo sentimento pessoal em fazer o que gosta. Por outro viés, a percepção de insatisfação maior dentro do fator se dá **“O quanto você está satisfeito(a) em relação às situações e a frequência em que ocorrem as punições/exclusões?”**, com média de “1,99” resultando a insatisfação. O sentimento em relação as punições e exclusões podem ser diversos, seja a de superação dos erros, aprendizado profissional ou de sentimento de injustiça ou impacto na carreira, de modo geral, as pessoas tendem a não ficar satisfeitas com punições ou demissões.

TABELA 11 – BLOCO RELACIONAMENTOS

RELACIONAMENTOS		N	Média	DP
B301	O quanto você está satisfeito(a) sobre o seu relacionamento com superiores no seu trabalho?	238	2,98	1,399
B302	O quanto você está satisfeito(a) sobre o seu relacionamento com seus colegas mesmo posto/graduação no seu trabalho?	242	3,92	1,061
B303	O quanto você está satisfeito(a) sobre o comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?	241	3,53	1,218
B304	O quanto você está satisfeito(a) com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?	235	2,72	1,348
B305	O quanto você está satisfeito(a) com a valorização/reconhecimento da sociedade pelo seu trabalho?	234	2,44	1,300
B306	O quanto você está satisfeito(a) em relação aos eventos e Confraternização entre as policiais militares (festa de final de ano, aniversários, cafés, formaturas) como você se sente?	232	2,59	1,312
B307	O quanto você está satisfeito(a) com sua liberdade de expressão (oportunidade dar suas Opiniões) na PMPR?	222	2,11	1,329
B308	O quanto você está satisfeito(a) em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho, como você se sente?	235	2,78	1,324

B309	O quanto você está satisfeito(a) com a PMPR, na garantia dos direitos do policial militar?	232	2,04	1,178
B310	O quanto você está satisfeito(a) sobre o quanto a PMPR lhe informa quais são os seus deveres?	236	2,83	1,248
Alfa de Cronbach: 0,917				
Média: 2,7956				

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A Tabela 11 - O Fator Relacionamentos, com média geral de “2,79”, com percepção de satisfação acima média para os militares estaduais. A que apresentou percepção mais positiva foi **“O quanto você está satisfeito(a) sobre o seu relacionamento com seus colegas mesmo posto/graduação no seu trabalho”**, com média de “3,92”, ressaltando o sentimento da importância de um relacionamento interpessoal como fundamental em uma atividade complexa, em que a confiança é fundamental para a sua execução. Por outro lado, com uma média mais baixa de “2,04”: **“O quanto você está satisfeito(a) com a PMPR, na garantia dos direitos do policial militar?”** demonstra uma insatisfação dos policiais neste quesito. As causas podem ser multifatoriais e podem estar relacionadas as mudanças legislativas, sejam nas áreas de saúde ou salarial, ou preocupação com questões previdenciárias.

TABELA 12 – BLOCO OBRIGAÇÕES

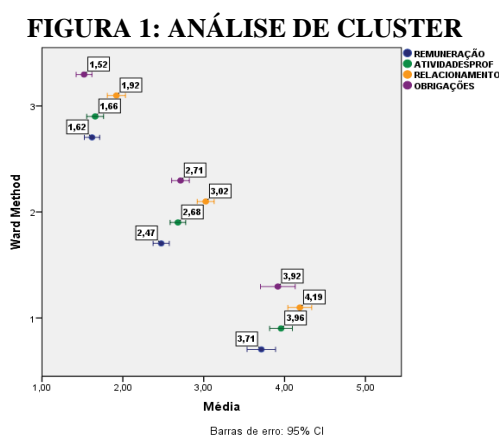
OBRIGAÇÕES		N	Média	DP
B401	O quanto você está satisfeito(a) com a influência do trabalho/horários sobre sua vida/rotina em relação a convivência com filhos, esposa ou família?	230	2,03	1,236
B402	O quanto você está satisfeito (a) com seus horários de descanso?	231	2,09	1,270
B403	O quanto você está satisfeito(a) com a influência do seu trabalho sobre sua possibilidade de lazer?	230	2,10	1,221
B404	O quanto você está satisfeito(a) com a influência do seu trabalho sobre a prática de atividades física(musculação, esportes em geral, etc.)?	235	2,37	1,322
B405	O quanto você está satisfeito(a) com o quanto a atividade laboral da PMPR influencia em problemas de saúde?	224	1,95	1,151
B406	O quanto você está satisfeito(a) em relação as questões de filhos, cônjuges influenciarem na sua atividade laboral?	225	2,86	1,209
B407	O quanto você está satisfeito(a) em relação ao Orgulho de realizar o seu trabalho e em fazer parte da PMPR?	239	3,44	1,430
B408	O quanto você está satisfeito(a) a imagem que a PMPR apresenta, integração comunitária (contribuição com a sociedade) e os serviços prestados que a PMPR presta?	240	3,13	1,335
B409	O quanto você está satisfeito(a) com a política de recursos humanos (a forma da PMPR tratar os policiais) que a PMPR tem?	227	2,10	1,267
Alfa de Cronbach: 0,923				
Média: 2,4527				

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Na Tabela 12 - O Fator Obrigações, com média geral de “2,45”, o que tende para uma percepção de insatisfação. A variável que apresentou percepção mais positiva foi **“O quanto você está satisfeito(a) em relação ao Orgulho de realizar o seu trabalho e em fazer parte da PMPR?”**, com média de “3,44”, satisfação acima da média. Por outro lado, com uma média de “1,95”: **“O quanto você está satisfeito(a) com o quanto a atividade laboral da PMPR influencia em problemas de saúde”**, demonstra uma insatisfação dos policiais. Demonstram que a rotina policial influencia diretamente na saúde do militar e é um fator que necessita ser melhorado pela Corporação, pois trata-se da saúde física e mental, ligada à QVT dos policiais, sejam decorrentes da carga-horária cumprida. As diversas influências no caso dos policiais, o serviço traz diversos problemas, sejam na sua vida profissional ou pessoal, em especial no campo da saúde, o que é gera outros problemas (Viana, 2012).

5.3 ANÁLISE DE CLUSTER OU AGRUPAMENTOS

Foi utilizada a Análise de Cluster ou Análise de Agrupamentos, utilizando a técnica do agrupamento hierárquico, utilizando o método de Ward como método de agrupamento e a distância euclidiana quadrada como medida de intervalo, seguindo as indicações da literatura (Maroco, 2020; Hair *et al.* 2009). Os objetos são agrupados de acordo com a semelhança em relação “a algum critério pré-determinado, sendo que conforme o Hair *et al.* (1997) os agrupamentos (ou clusters) resultantes podem devem ter uma elevada homogeneidade interna (dentro dos grupos) e uma elevada heterogeneidade externa (entre os grupos). Concluiu-se que existem 3 agrupamentos da amostra apresentada, conforme apresentado a Figura 1.



Sobre os agrupamentos, estes foram formados pelos respondentes conforme as médias de respostas que se destacaram após a aplicação da análise, podendo assim serem explicados e definidos:

QUADRO 3: AGRUPAMENTOS X CARACTERÍSTICAS

Ag.	Características	Méd.
1	Para o grupo que possui as menores médias dos grupos formados, sendo que os Fatores Obrigações (influência do trabalho/horários sobre sua vida/rotina) se evidenciaram com as menores médias de percepções. Percebe-se que existe a influência neste grupo de situações diretas da escala de serviço ou problemas de saúde, o que influencia aspectos da QVT.	1,52; 1,62; 1,66; 1,92.
2	Para este grupo formado apresenta-se com médias intermediárias comparada aos demais grupos, com a maior média o Fator Relacionamento (colegas, iniciativa, valorização, reconhecimento, liberdade de expressão, garantia de direitos e deveres). As relações interpessoais são sem dúvida nenhuma influência direta nas ações laborais, na produtividade, na liberdade de expressão, ou mesmo na valorização das iniciativas.	2,47; 2,68; 2,71; 3,02.
3	Para este grupo, que apresenta a maior média entre os três agrupamentos, demonstrado pelo Fator Relacionamento, sendo importante também as questões de integração comunitária, contribuição que o policial com a sociedade.	3,71; 3,92; 3,96; 4,19.

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

As características evidenciadas pelos três agrupamentos, o Fator Remuneração (salário, extra-jornada, quantidade de horas-trabalhadas, reconhecimento e elogios) apresentaram as menores médias que ocorreram, demonstrando a influência direta a qualidade de vida, a valorização pelo trabalho, e que reverbera na vida familiar, condições de vida, desde a alimentação até mesmo moradia dos militares estaduais.

5.4 RESPOSTAS SUBJETIVAS

No questionário apresentado aos policiais apenas uma pergunta subjetiva foi feita:

“Defina com uma frase ou palavra na sua percepção o que você entende por qualidade de vida no trabalho?”. Os resultados foram captados a partir da inserção das frases e palavras na ferramenta Wordart.com, e o seu resultado trouxe as percepções sobre a QVT desses policiais evidenciaram palavras como exemplo de repetições: **Trabalho – 43, Ser – 25, Ter - 21, Carga-Horária – 21, Vida – 20, Qualidade – 20 vezes, Respeito - 18, Reconhecimento - 11, Saúde – 13**. Estas palavras evidenciaram um sentimento pessoal dos policiais quanto a atividade laboral, o que demonstra a necessidade em serem reconhecidos, respeitados, e “TER” uma lente aumentada sobre as necessidades de novas gestões sobre os mais diversos aspectos que permeiam o pessoal e o trabalho, como a valorização do profissional, a vida e os cuidados com saúde, que expressões ligadas e apresentadas pela QVT.

6 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os policiais militares do 4º CRPM enfrentam desafios significativos tanto no cumprimento de suas funções de segurança pública quanto nas questões relacionadas à atividade laboral, especialmente no equilíbrio entre desempenho, remuneração e vida pessoal.

Com efetivo é majoritariamente masculino (86,4%), e predominância de cabos e soldados (75,4%), os militares apresentam um perfil jovem e experiente, com idades entre 18 e 32 anos e média de 12,3 anos de serviço. Sintetizamos a maioria do efetivo (82,2%) que atuam diretamente no policiamento ostensivo, uma função que demanda alta carga de responsabilidade e constante exposição a situações de risco. Este papel fundamental para a segurança pública, que vem acompanhado de desafios significativos relacionados à Qualidade de Vida dos Policiais. Apesar disso, a remuneração parece não acompanhar adequadamente esse perfil, dos quais 78,2% recebem até R\$ 7.500,00, o que se refletiu na pesquisa quando evidenciaram os fatores ligados a Remuneração, com percepção abaixo da média, demonstrando que variáveis ligadas ao tema podem levar a insatisfações e desmotivação do efetivo. Destaca em ensinamentos de Walton (1973), que garante que os trabalhadores recebam uma remuneração adequada às suas funções e atividades laborais, refletindo na satisfação e com a promoção de um ambiente de trabalho equitativo e eficiente, deve considerar as diversas necessidades pessoais e familiares garantindo que eles busquem uma qualidade de vida adequada.

Observando a qualificação educacional de alto nível dos policiais dentro da corporação, o que demonstra a preocupação com seu desenvolvimento profissional. A crescente qualificação dos policiais tornando-os mais bem preparados para enfrentar os desafios complexos da segurança pública, amplia suas habilidades no exercício de suas funções, tem peso significativo na conquista de postos mais altos dentro da corporação.

Também em se tratando de QVT, evidenciou-se uma porcentagem dos policiais reside em imóveis alugados ou emprestados, o que destaca uma área crítica para intervenção por políticas habitacionais mais robustas, condições de moradia digna, não apenas para melhorar sua qualidade de vida, promovendo seu bem-estar e satisfação profissional, mas permitindo que os policiais e suas famílias desfrutem estabilidade e segurança.

Nas relações interpessoais dentro da corporação são vistas de forma satisfatória, entre subordinados, colegas de trabalho e superiores, são essenciais para um ambiente de trabalho harmonioso, uma comunicação eficiente e o respeito mútuo, contribuem para um relacionamento saudável, promovendo a coesão e a confiança na equipe, e refletem para o sucesso do policiamento e o bem-estar dos policiais.

É evidente que, para melhorar as satisfações dos policiais do 4º CRPM, sendo fundamental adotar um enfoque integrado que vá além do salário, incluindo reconhecimento, boas condições e desenvolvimento profissional. Os policiais enfrentam desafios na segurança

pública e no equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, e superar esses fatores contribui diretamente para a melhoria positiva da QVT desses profissionais.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa sobre a Qualidade de Vida no Trabalho de Militares Estaduais no 4º Comando Regional na Polícia Militar do Paraná é um tema que se destaca na gestão de recursos humanos e gestão de pessoas, mas também se conecta a outras disciplinas e abrangem diversas áreas de estudos. Uma vasta produção acadêmica explora esse assunto com aspectos variados, como condições físicas e psicológicas, o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, remuneração e benefícios, e outras mais abordagens. A apresentação dos conceitos neste estudo está relacionada diretamente na busca da QVT dos Militares Estaduais, e é um aspecto muito importante e evidenciado na PMPR, sendo um dos objetivos estratégicos a serem alcançados pela Corporação. Este estudo aborda diversos fatores que afetam a vida pessoal e profissional dos militares estaduais, como remuneração, lazer e ambiente de trabalho, apresentou também dados quantitativos que podem embasar novos diagnósticos na corporação e buscou auxiliar os comandantes na promoção da QVT, alinhando bem-estar e objetivos institucionais.

O perfil relacionando com a QVT na PMPR dos militares estaduais no 4º CRPM pode ser descrito levando em conta a formação acadêmica com maioria com curso de nível superior ou mais, existindo um terço dos policiais que ainda não possui casa própria, em sua grande maioria são cabos e soldados e sua atividade é essencialmente operacional na corporação, com uma porcentagem muito pequena que possuem restrições laborais.

Quanto aos fatores limítrofes e sua relação com a QVT, temos as escalas de trabalho muitas vezes são extensas e irregulares, dificultando o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, conseqüentemente a falta de tempo para o lazer, convivência familiar ou mesmo para a prática de atividades físicas. A baixa percepção da remuneração que afeta diretamente o reconhecimento e valorização dos policiais, a melhora na estrutura física e condições de trabalho que traz influencias sobre a produtividade dos policiais militares que por fim também foram evidenciados. A pesquisa revelou uma baixa percepção de Qualidade de Vida no Trabalho entre os militares do 4º CRPM. Esse dado pode ser aprofundado com cruzamentos e relatórios complementares para melhor compreensão dos fatores envolvidos.

Este estudo apresentou algumas limitações, visto o tempo curto para uma análise mais profunda sobre os resultados e outras considerações sobre a QVT no 4º CRPM. Porém foi possível responder “*Qual a percepção dos militares estaduais do 4º CRPM sobre a sua Qualidade de Vida no Trabalho?*”, com a percepção pessoal dos pesquisados, trazendo os resultados desta pesquisa, apresentando a realidade vivida pelos militares estaduais, a sua percepção da relação laboral com seu contexto familiar e social.

A pesquisa destacou que não se encerra em si mesma, mas abre caminho para estudos futuros sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na PMPR. Os resultados obtidos podem subsidiar análises estratégicas e decisões de gestão de pessoas pelos comandantes. O estudo cumpriu seu objetivo ao traçar um perfil detalhado dos policiais militares do 4º CRPM. Evidenciou a percepção dos profissionais sobre QVT e a necessidade de ações internas de valorização, apoio e adaptação. Reforça, assim, a importância de melhorias estruturais e de gestão afim de criar um ambiente propício na PMPR.

REFERÊNCIAS

ABDALA, N. A.; DA SILVA, M. F. **Análise da Qualidade de vida no trabalho dos**

policiais militares do Estado de Goiás lotados no 4º Batalhão de Polícia Militar de Anápolis. Monografia (Especialização de Gestão Pública) - Faculdade Católica de Anápolis. Anápolis. 2012. Disponível em: <https://catolicadeanapolis.edu.br>. Acesso em: 20 out. 2024.

ALLARDT, Erik. **Tener, Amar, Ser: Uma alternativa al Modelo Sueco de Investigación sobre el Bienestar.** In: NUSSBAUM, Martha C.; SEN, Amartya. *La Calidad de Vida*. México: Fondo de Cultura Económica, 1996.

ALTOÉ, S. M. L. **Fatores Explicativos do Work-Life Balance de Contadores à Luz da Psicologia Positiva.** Dissertação (Mestrado) - UFPR. Curitiba, 2014.

ANDRADE, S. M. **Qualidade de Vida no Trabalho – proposta de um modelo integrador do BPSO com justiça organizacional para o bem-estar de servidores públicos.** Tese (Doutorado) - Universidade de São Paulo. São Paulo, 2016.

ANDRADE, S. M.; Limongi-França, A. C.; Stefano, S. R. Dimensões da qualidade de vida no trabalho e justiça organizacional: um estudo com servidores públicos municipais. **Revista Capital Científico Eletrônica (RCC-e)**, v. 17, n. 3, 2019. Disponível em: <https://revistas.unicentro.br>. Acesso em: 10 out. 2024.

ARROYO, T. R.; BORGES, M. A.; LOURENÇÃO, L. G. Saúde e qualidade de vida de policiais militares. **Revista brasileira em Promoção da Saúde**. v. 32:7738, 1-9. 2019: Disponível em: <https://ojs.unifor.br/RBPS/article/view/7738/pdf>. Acesso em: 11 out. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.675, de 11 de junho de 2018.** Disciplina a organização e o funcionamento dos órgãos responsáveis pela segurança pública, nos termos do § 7º do art. 144 da Constituição Federal; entre outros dispositivos. Brasília. 2018. DOU nº 111, em 12 de junho de 2018. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil>. Acesso em: 11 out. 2024.

BRASIL. **Portaria Interministerial SEDH/MJ nº 2, de 15 de dezembro de 2010.** Diretrizes Nacionais de Promoção e Defesa dos Direitos Humanos dos Profissionais de Segurança Pública. Diário Oficial da União de 16 de dezembro de 2016. Brasília. 2010. Disponível em: <http://download.rj.gov.br/documentos>. Acesso em: 12 nov. 2024.

BRASIL. Secretaria Nacional de Segurança Pública. **Sistema de monitoramento de políticas de valorização profissional para operadores de segurança pública.** Secretaria Nacional de Segurança Pública. 106 p. Brasília: Ministério da Justiça, 2013. Disponível em: <https://www.gov.br/mj/pt-br>. Acesso em: 12 nov. 2024.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em Administração.** 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005. 119 p.

FÁVERO, L.P.; BELFIORE, P. **Manual de Análise de Dados.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2017. 1187 p.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar.** Salvador: Casa da Qualidade, 1996. 83 p.

FIELD, A. **Descobrimo a estatística usando o SPSS.** Tradução Lorí Viali, 5 ed. Porto Alegre: Penso, 2020, 1069 p.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **14º Anuário Brasileiro de Segurança Pública. São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública.** Ano 14, 2020. ISSN 1983-7364. <https://publicacoes.forumseguranca.org.br>. Acesso: 20 out. 2024.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de pesquisa.** Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. 120 p.

GREEN, B.F. On the factor score controversy. **Psychometrika**. v. 41, p. 263–266, 1976.

HACKMAN, J.R.; OLDHAM, G.R. **Development of the Job Diagnostic Survey.** Tradução do autor. *Journal of Applied Psychology*, v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975.

HAIR JR., J.F.; ANDERSON, R.E.; TATHAM, R.L., BLACK, W.C. **Análise multivariada de dados.** 6 ed. Porto Alegre: Bookman, 2009. 688 p.

JAHODA, M.; LAZARFELD, P. F.; ZEISEL, H. **Marienthal: The sociography of na unemployed community.** Tradução do autor. 1st. ed. New York: Routledge. 2002. 176 p.

KANG, T. H . Justiça e desenvolvimento no pensamento de Amartya Sen. **Revista de Economia Política**. vol 31, nº 3 (123), pp 352-369, jul-set/2011. 352 - 369. Disponível em: <https://www.scielo.br>. Acesso em: 12 nov. 2024.

KLUTHCOVSKY, Ana Cláudia Galvão Carneiro; TAKAYANAGI, Ana Maria Marques Macedo. Qualidade de vida: aspectos conceituais. *Revista Salus*, v. 1, n. 1, p. 13-15, jan./jun. 2007.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Indicadores Empresariais de Qualidade de Vida no Trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISSO 9000**. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo. São Paulo, 1996. 296 p.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Psicologia do Trabalho: psicossomática, valores e práticas organizacionais**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. 320 p.

OMS. **Promoção da saúde: glossário**. Genebra: OMS, 1998.

PARANÁ (Estado). **Decreto Estadual nº 6.297 de 04 de dezembro de 2020**. Dispõe sobre Programa de Saúde Mental aos Profissionais da Segurança Pública do Estado do Paraná no âmbito da Secretaria da Segurança Pública do Estado do Paraná. Diário Oficial nº. 10825 de 4 de Dezembro de 2020. Curitiba. 2020. Disponível em: <http://www.transparencia.pr.gov.br>. Acesso: 20 Out. 2024.

PARANÁ (Estado). **Lei nº 20.866 - 09 de dezembro de 2021**. Institui, no âmbito do Estado do Paraná, a Política Estadual de Segurança Pública e Defesa Social e dá outras providências. Diário Oficial nº 11075 de 10 de Dezembro de 2021. Disponível: <https://leisestaduais.com.br>. Acesso: 20 Out. 2024.

PARANÁ (Estado). **Planejamento Estratégico da Polícia Militar do Paraná. 2022-2035 - PM3**. Curitiba. 2022. Disponível em: <https://www.pmpr.pr.gov.br>. Acesso em: 12 nov. 2024.

RICHARDSON, R. J. et al. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2011. 168 p.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 8. ed. Petrópolis: Vozes, 2001. 208 p.

SAMPAIO, J. R. **Qualidade de Vida no Trabalho e Psicologia Social**. 2. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004. 398 p.

SANTANA, T. S. **Uma abordagem da lei dos grandes números**. Trabalho de conclusão de curso (Graduação) - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia – Campus Valença, Valença - BA: IFBA, 2022.

SILVA; J. L. C e.; FERNANDES, M. F.; ALMEIDA R. L. F. **Matemática: Estatística e Probabilidade**. 3 ed. Fortaleza: Editora UECE, 2015. 128 p.

TOLEDO, G. L.; OVALLE, I. I. **Estatística Básica**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2008. 464 p.

TRINDADE, P. A. **Qualidade de vida no trabalho segundo o modelo de Walton: um estudo de caso ligado à percepção dos servidores efetivos da Câmara dos Deputados**. 2017. 48 p. Trabalho de Curso: UNICEUB. Brasília, 2017. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br>. Acesso em: 21 out. 2023.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de Vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Cadernos de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 23- 35, jan./mar. 2001. Disponível em: <http://www.luzimarteixeira.com.br/>. Acesso em: 01 nov. 2024.

VIANA, D. A. T. **Programa Qualidade de Vida Policial: valorização humana**. Disponível em: <https://www.pc.ms.controle/ShowFile.php?id=4411>. Acesso em: 26 out. 2024.

VIEIRA, D. F. V. B.; HANASHIRO, D. M. M. Visão introdutória de qualidade de vida no trabalho. **Revista Gaúcha de Enfermagem**. Porto Alegre, v. 11, n 2, p. 41-46, 1990.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **USA: Slow Management Review**. v.15, n.1, p.11-21, 1973.