



UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS

VINÍCIUS AMORIM BRANDÃO

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE POLICIAIS MILITARES  
DE ALAGOAS LOTADOS NO BATALHÃO DE POLÍCIA DE EVENTOS**

MACEIÓ  
2021

VINÍCIUS AMORIM BRANDÃO

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE POLICIAIS MILITARES  
DE ALAGOAS LOTADOS NO BATALHÃO DE POLÍCIA DE EVENTOS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à  
Universidade Federal de Alagoas, como requisito  
parcial à obtenção do título de Bacharel em  
Administração.

**Orientador:** Dr<sup>a</sup> Milka Alves Barbosa

MACEIÓ  
2021

**Catálogo na fonte**  
**Universidade Federal de Alagoas**  
**Biblioteca Central**  
**Divisão de Tratamento Técnico**

Bibliotecário: Marcelino de Carvalho Freitas Neto – CRB-4 – 1767

B817a Brandão, Vinícius Amorim.

Análise da qualidade de vida no trabalho de policiais militares de Alagoas lotados no Batalhão de Polícia de Eventos / Vinícius Amorim Brandão. – 2021.  
58 f. : il.

Orientadora: Milka Alves Barbosa.

Monografia (Trabalho de Conclusão Curso em Administração) – Universidade Federal de Alagoas. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. Maceió, 2021.

Bibliografia: f. 49-58.

1. Alagoas (Estado). Polícia Militar. Batalhão de Polícia de Eventos. 2. Qualidade de vida no trabalho. 3. Servidores públicos. I. Título.

CDU: 356.35(813.5)

VINÍCIUS AMORIM BRANDÃO

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE POLICIAIS MILITARES  
DE ALAGOAS LOTADOS NO BATALHÃO DE POLÍCIA DE EVENTOS**

Relatório final, apresentado a  
Universidade Federal de Alagoas, como  
parte das exigências para a obtenção do  
título de Bacharel em Administração.

Maceió, 25 de junho de 2021.

**BANCA EXAMINADORA**

Documento assinado digitalmente  
 Milka Alves Correia Barbosa  
Data: 23/07/2021 16:14:21-0300  
Verifique em <https://verificador.iti.br>

---

**Prof. Dr<sup>a</sup> Milka Alves Barbosa**  
Universidade Federal de Alagoas

Documento assinado digitalmente  
 Adriana Alvarenga Marques  
Data: 23/07/2021 11:06:36-0300  
Verifique em <https://verificador.iti.br>

---

**Prof. Dr<sup>a</sup> Adriana Alvarenga Marques**  
Universidade Federal de Alagoas

Documento assinado digitalmente  
 Nilson Cibério de Araújo Leão  
Data: 25/07/2021 10:30:31-0300  
Verifique em <https://verificador.iti.br>

---

**Prof. Me. Nilson Cibério de Araújo Leão**  
Universidade Federal de Alagoas

Este trabalho é dedicado primeiramente a Deus, por me ajudar a superar todos os obstáculos do curso, pois sem ele eu não teria capacidade para desenvolvê-lo.

Aos meus pais e irmã, por sempre me apoiarem e acreditarem no meu potencial e pela base que me deram e fizeram me tornar a pessoa que sou, pois é graças aos seus esforços que hoje posso concluir minha formação.

Também dedico este trabalho a todos que contribuíram ao longo dessa jornada, sobretudo a minha orientadora, por aceitar conduzir o meu trabalho de pesquisa e sem a qual eu não teria conseguido concluir este difícil desafio.

Aos meus companheiros de farda da Polícia Militar do Estado de Alagoas e aos meus colegas do curso de Administração da UFAL.

*“Não podemos prever o futuro, mas podemos criá-lo.”*

*Peter Drucker*

## RESUMO

Este estudo buscou analisar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Batalhão de Polícia de Eventos (BPE), unidade da Polícia Militar do Estado de Alagoas, levando em consideração a percepção dos policiais militares lotados na unidade. A QVT no contexto de serviço público pode promover benefícios para os seus servidores, no que diz respeito a sua saúde, satisfação e comprometimento com o serviço prestado. E em se tratando da figura do policial militar, o qual desempenha tarefas as quais exigem uma grande capacidade de concentração e boas condições físicas e mentais para a realização de seu serviço, além de lidar com situações de extrema pressão e risco de morte, esta análise se faz importante dado as peculiaridades e importância do serviço para com a sociedade. Para tanto, nos procedimentos técnicos foi utilizado um levantamento de dados e opiniões através de um questionário estruturado aplicado de forma online com policiais militares lotados no BPE, tendo como base o modelo de análise de QVT das oito dimensões de Walton (1973). Diante disso, com relação à abordagem, a pesquisa apresenta-se como quantitativa e quanto ao objetivo, foi classificada como descritiva com base também em levantamentos bibliográficos e pesquisa documental. Os resultados obtidos apontam que de acordo com a percepção dos militares, o BPE pode melhor desenvolver algumas dimensões, com a finalidade de aumentar o nível de QVT, sobretudo quanto a compensação justa e adequada, oportunidade de crescimento e segurança, condições de trabalho, trabalho e o espaço total de vida e o constitucionalismo.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida no trabalho (QVT). Polícia Militar de Alagoas (PMAL). Batalhão de Polícia de Eventos (BPE). Servidor Público.

## ABSTRACT

This study sought to analyze the Quality of Work Life (QWL) in the Events Police Battalion (BPE), a unit of the Military Police of the State of Alagoas, taking into account the perception of military police officers stationed in the BPE. QWL in the public service context can promote benefits for its employees, with regard to their health, satisfaction and commitment to the service provided. And when it comes to military police officers, who perform tasks that require a great capacity for concentration and good physical and mental conditions to perform their service, besides dealing with situations of extreme pressure and risk of death, this analysis is important given the peculiarities and importance of the service to society. To this end, the technical procedures used a survey of data and opinions through a structured questionnaire applied online with military police officers stationed in the BPE, based on the QWL analysis model of Walton's eight dimensions (1973). Therefore, regarding the approach, the research presents itself as quantitative and, as to the objective, it was classified as descriptive, based also on bibliographic and documental research. The results obtained point out that according to the perception of the military, the BPE can better develop some dimensions in order to increase the level of QWL, especially regarding fair and adequate compensation, growth opportunity and security, working conditions, work and the total living space and constitutionalism.

**Keywords:** Quality of life at work (QLW). Military Police of Alagoas (PMAL). Event Police Battalion (BPE). Public Server.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>13</b>
<b>2.1 Qualidade de Vida no Trabalho – QVT.....</b>	<b>13</b>
<b>2.2 Modelos de análise de QVT .....</b>	<b>15</b>
<b>2.3 QVT no serviço público e no contexto policial militar .....</b>	<b>18</b>
<b>3 METODOLOGIA .....</b>	<b>24</b>
<b>3.1 Lócus do estudo.....</b>	<b>24</b>
<b>3.2 Abordagem da pesquisa.....</b>	<b>24</b>
<b>3.3 Participantes da pesquisa .....</b>	<b>25</b>
<b>3.4 Método de coleta de dados .....</b>	<b>26</b>
<b>3.5 Processo de tratamento dos dados.....</b>	<b>27</b>
<b>4 RESULTADOS.....</b>	<b>28</b>
<b>4.1 Quanto a compensação justa e adequada, condições de trabalho e uso e desenvolvimento de capacidades .....</b>	<b>28</b>
<b>4.2 Quanto a oportunidade de crescimento e segurança, integração social, constitucionalismo, espaço total de vida e relevância social do trabalho na vida .....</b>	<b>31</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>45</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>49</b>

## 1 INTRODUÇÃO

No mundo contemporâneo, caracterizado por frequentes inovações sociais, as organizações precisam se adaptar constantemente a novas estratégias e conceitos que atendam as necessidades de seus colaboradores. Percebendo a valorização do capital humano como um diferencial competitivo nas organizações públicas, privadas ou do terceiro setor, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) pode promover boas condições de trabalho, influenciando no nível de satisfação da equipe para oferecer melhores resultados.

É possível compreender a Qualidade de Vida no Trabalho como uma abordagem que requer a adoção de práticas para a melhoria das condições de trabalho e vida das pessoas envolvidas em uma organização (BARROS, 2017).

Alguns fatores como as condições de trabalho, a remuneração, o lazer, a segurança e a saúde dos colaboradores impactam no nível de QVT nas organizações. Segundo Maranhão e Sá (2019), em se tratando do processo de adoecimento da humanidade, as questões concernentes ao tema QVT assumem maior relevância, pois a ausência desses elementos podem inclusive desencadear doenças, afetando a saúde dos trabalhadores.

A preservação da saúde do trabalhador é um critério importante para a QVT, definida pela Organização Mundial de Saúde (OMS) em 1986, não apenas pela ausência de doenças, mas também o completo bem estar biológico, psicológico e social do indivíduo.

Apesar desse entendimento, muitas organizações pressionam os seus colaboradores a buscarem resultados cada vez melhores, levando-os a trabalharem sob extrema cobrança no alcance de níveis de desempenho. Em razão disto, diversas complicações podem surgir, tais como: Insônia, Síndrome de Burnout, Síndrome do Pânico, Depressão, Transtornos alimentares, Problemas cardiovasculares e problemas de pele (OLIVEIRA, 2019).

Ainda do ponto de vista do campo da saúde, a má qualidade de vida no trabalho pode acarretar depressão, agressividade, diabetes, câncer, demência, AVC, aneurismas, além de, promover o desgosto, impotência, sensação de inutilidade e indignidade, provocando o desanimo perante o trabalho e inclusive o sentido de viver (MARTINS; MELO, 2008).

Em contrapartida, uma organização que cultive um bom nível de QVT pode alcançar vários benefícios, dentre eles: colaboradores motivados e satisfeitos, melhoria no clima organizacional, diminuição dos índices de absenteísmo, hábitos mais saudáveis e melhora na imagem da corporação. De fato, os programas de QVT podem proporcionar melhorias no ambiente de trabalho, além de trazer maior satisfação aos colaboradores, fazendo com que haja um maior comprometimento com os objetivos da organização, impactando no desempenho destes colaboradores e nos resultados organizacionais (BARROS, 2017).

A QVT assume importância também para o serviço público, de maneira que, ao contribuir para a melhoria das condições de trabalho, pode levar os servidores a se tornarem mais aptos emocionalmente para lidar com as suas obrigações. Segundo Santos (2018), a implementação de uma política de gestão pública com foco no resultado é a nova tendência da administração pública, mas, para que os serviços sejam prestados com maior eficiência e eficácia, devemos dar atenção aos servidores, que são quem realizam os serviços.

É neste ponto que a qualidade de vida no trabalho apresenta-se no contexto das organizações públicas, podendo propiciar ambiente e condições satisfatórias de trabalho para os seus servidores, contribuindo para a satisfação da equipe e impactando na busca por bons resultados e melhor qualidade na prestação de serviços à sociedade.

Dentre as diversas classes de servidor público, destaca-se a figura do policial militar, que desempenha tarefas as quais exigem uma grande capacidade de concentração, boas condições físicas, mentais e controle emocional, uma vez que, para a realização de seus serviços, diferentemente de outras classes de servidores, o cotidiano dos policiais militares envolve lidar com situações de extrema pressão e risco de morte.

Importa reconhecer também que a qualidade de vida no trabalho de Policiais Militares sofre grande impacto negativo relacionado ao militarismo, refletindo diretamente na percepção do servidor a respeito de sua carga de trabalho, desencadeando problemas de saúde como fadiga, irritação, ansiedade, cefaleias e distúrbios do sono (ROSA, 2012).

De acordo com um levantamento realizado pelo Grupo de Estudos e Pesquisa em Suicídio e Prevenção – GEPeSP, entre 2017 e 2018, o suicídio de agentes da segurança pública aumentou em 140% em todo o país. O estudo ressalta ainda que as maiores vítimas são policiais militares e o Estado de Alagoas tem a maior taxa de suicídios, com 5 mortes a cada 7 mil policiais/ano (GEPeSP, 2019). Esses dados mostram que existem fatores que comprometem a estabilidade emocional e conseqüentemente a saúde dos servidores, sendo importante analisar a qualidade de vida no trabalho dessa classe, visto que os índices vêm aumentando anualmente.

Tendo em vista os aspectos até aqui discutidos, o presente estudo analisará a QVT no Batalhão de Polícia de Eventos (BPE). Esse órgão é responsável por executar o policiamento ostensivo em uma determinada área da capital alagoana. Desta forma, a pergunta que orientará o presente estudo pode ser assim definida: **Como se encontra a Qualidade de Vida no Trabalho de Policiais Militares de Alagoas lotados no Batalhão de Polícia de Eventos segundo a percepção dos militares que executam o serviço ostensivo?**

Com o desdobramento, tem-se o seguinte objetivo geral: **analisar a Qualidade de Vida no Trabalho de Policiais Militares de Alagoas lotados no Batalhão de Polícia de Eventos segundo a percepção dos militares que executam o serviço ostensivo.**

Com a finalidade de se atingir o objetivo geral proposto para este estudo, tem-se os seguintes **objetivos específicos**:

- a) Descrever a Qualidade de Vida no Trabalho no BPE, na visão dos respondentes.
- b) Identificar se há pontos positivos ou categorias a desenvolver para melhorar o nível de QVT na organização.

Dado a importância da Segurança Pública e qualidade dos serviços prestados no que concerne a prevenção de crimes e manutenção da ordem pública, sobretudo em parte da região maceioense, a qual é resguardada pelo Batalhão de Polícia de Eventos (BPE), a contribuição esperada deste trabalho é de grande valia para a sociedade alagoana, uma vez que ao obter uma análise do nível de qualidade de vida no trabalho, identificando possíveis

empecilhos a superar e implementando os conceitos de QVT na unidade, o BPE poderá vir a contar com um grupo de servidores mais satisfeitos, motivados e saudáveis física e emocionalmente, para lidar com as demandas do dia a dia, prestando o serviço público com maior qualidade.

Para a comunidade acadêmica, o presente artigo promove a difusão do tema Qualidade de Vida no Trabalho no ambiente policial militar, oportunizando pesquisa acadêmica que venha a contribuir para uma maior percepção das condições de trabalho, conhecimento da rotina e valorização dessa classe, vindo a juntar-se com outros trabalhos realizados no país, com o propósito de contribuir para esse segmento, como o artigo de Santos (2018): *Qualidade de Vida no Trabalho dos Policiais Militares de Sergipe ingressos em 2014*; de Pitts, Ferraz, Lima (2014): *Qualidade de Vida no Trabalho: Um estudo com mulheres na Polícia Militar*; e de Alcanfor e Costa (2016): *Qualidade de vida no trabalho policial: as estratégias organizacionais para minimizar os impactos da privação de sono à saúde do Policial Militar que desempenha a radiopatrulha noturna*, dentre outros.

Para a Instituição Polícia Militar do Estado de Alagoas, espera-se que este trabalho contribua para proporcionar conhecimento sobre a percepção de seus servidores sobre a QVT, apresentando dados que subsidiem mudanças na unidade levando a redução de possíveis fatores negativos relacionados ao trabalho.

Ressalte-se ainda que a escolha desse tema é de grande importância para a perspectiva profissional do autor, ressaltando o vínculo que o mesmo possui com a corporação.

Dando continuidade a este estudo, apresenta-se um breve referencial teórico para melhor entender os conceitos sobre Qualidade de Vida no Trabalho. Em seguida, será exposto a metodologia empregada para o estudo, a caracterização da organização, a análise e interpretação dos dados, os resultados obtidos e a conclusão.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

Neste capítulo da pesquisa serão apresentadas as teorias que servirão de base para o entendimento do presente estudo.

### **2.1 Qualidade de Vida no Trabalho – QVT**

O termo “Qualidade” advém do latim “qualitate” e de acordo com Ferreira (2018), significa características, atributos de coisas ou pessoas e que tem a capacidade de diferenciá-las uma das outras.

É importante salientar como o Taylorismo desenvolvido por Frederick W. Taylor (1856-1915), no final do século XIX contribuiu para construir um arcabouço teórico em relação à infelicidade e desmotivação, colocando o funcionário no lugar de um maquinário desencadeando situações comportamentais adversas no mundo do trabalho como: absenteísmo, conflitos, greves, entre outros (SANT’ANNA; KILIMNIK, 2012).

A Revolução industrial trouxe um avanço tecnológico de produção no mundo inteiro, desencadeando uma série de condições inóspitas aos colaboradores, tendo como exemplo a exposição excessiva ao calor, má ventilação nos prédios e excesso de umidade. De acordo com Zug (2020), naquele período, o uso das máquinas para aumentar a produtividade trouxe uma série de incidentes, aumentando consideravelmente o número de acidentes laborais, uma vez que as fábricas não ofereciam sequer condições mínimas de segurança, este cenário contribuiu para dar início às primeiras reivindicações sobre condições humanas de trabalho.

No que diz respeito às Teorias da Administração com foco na compreensão do comportamento, o Século XX trouxe diversas contribuições para o tema satisfação do indivíduo no trabalho. Dentre os quais se destaca as pesquisas de Elton Mayo (1927-1932), que foram relevantes para a análise do comportamento humano, da motivação do indivíduo e da Qualidade de Vida do trabalhador, principalmente com as pesquisas realizadas em Hawthorne (Chicago) na Western Electric Company no início dos anos 20, implicando na escola de Relações Humanas.

Segundo Silva e Borba (2020), ao citar Bowditch (2002), a qualidade de vida no trabalho teve um marco importante por volta de 1950, na Inglaterra,

com os estudos de Eric Trist (1909-1993) e seus funcionários, para entender a relação entre funcionário, o serviço e a organização. Mais adiante a sociedade norte-americana passou a se questionar sobre os efeitos do emprego na saúde e bem-estar dos trabalhadores, de maneira que na década de 70 o termo QVT foi implantado na sociedade.

O Quadro 1 ilustra a evolução do conceito de Qualidade de Vida no Trabalho, evidenciando que a princípio a QVT foi tratada como uma variável, sendo pesquisada sobre como aumentar a produtividade do colaborador, sendo posteriormente vista como uma abordagem, valorizando a forma de tratamento como base para o estimular colaborador (GAMA, 2019).

Seguidamente, a QVT passou a ser vista como um método para melhoria do ambiente de trabalho. Depois como um movimento, tratando-a como uma ideologia entre trabalho e relações dos trabalhadores com a organização. E segundo Gama (2019), atualmente é vista como tudo (um instrumento de vantagem competitiva) mas pode ser vista como nada, caso se torne modismo.

**Quadro1 – Evolução do Conceito de QVT**

CONCEPÇÕES	VISÃO
1. QVT como uma variável (1959-1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Procurava-se investigar como melhorar a QVT para o indivíduo.
2. QVT como uma abordagem (1969-1974)	Foco no individuo antes do resultado. Buscavam-se melhorias para o empregado e a Direção.
3. QVT como um método (1972-1975)	Métodos ou Técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar-se mais produtivo.
4. QVT como um movimento (1975-1980)	Os termos “gestão participativa” e “democracia industrial” eram tidos como ideias do movimento de QVT.
5. QVT como tudo (1979-1982)	Problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas organizacionais.
6. QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, será considerado apenas um “modismo” passageiro.

Fonte: NADLER e LAWLER (1983) *apud* FERNANDES (1996)

Conforme Coelho (2014), a Qualidade de Vida no Trabalho é a soma do bem-estar pessoal do trabalhador às políticas de gestão de recursos humanos implementadas pela organização. Na visão dos colaboradores, QVT está diretamente ligada ao reconhecimento pelo serviço prestado e às boas condições de trabalho.

De acordo com Gama (2019), a QVT pode ser definida por adequar os interesses dos indivíduos e das organizações; isto é, compreende em melhorar o lucro organizacional a partir do desenvolvimento do conceito de qualidade de vida no trabalho do colaborador fora e, principalmente, dentro da organização.

Gradativamente, a QVT vem se tornando um pré-requisito básico para que as organizações atraiam e mantenham seus talentos. Mais do que oferecer bons salários, é importante investir recursos para que os colaboradores tenham acesso a um ambiente de trabalho leve e agradável. De acordo com Silva e Borba (2020), todos os colaboradores desejam ter qualidade de vida no ambiente organizacional, pois o ser humano que busca alcançar qualidade de vida procura viver bem no local de trabalho e no meio social.

Dessa maneira, a Qualidade de Vida no Trabalho pode ser entendida como um conjunto de ações que colaboram para melhorar o bem-estar e satisfação dos colaboradores, podendo influenciar no alcance de melhores resultados para a organização. Alguns fatores como inovação, respeito, incentivo a práticas saudáveis e flexibilização no diálogo, colaboram para uma melhor qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Existem vários sinais que propiciam um ambiente organizacional dotado de má qualidade de vida, tal como: Infraestrutura precária, existência de bullying no expediente e falhas de comunicação interna. A área de Recursos Humanos dispõe de diversas ferramentas que colaboram para mensurar a QVT, como o nível de assiduidade e absenteísmo, baixo nível de rendimento, número de conflitos interpessoais (clima da organização) e o turnover.

Diversos modelos teóricos foram criados no intuito de propiciar melhor qualidade de vida no trabalho, procurando identificar os fatores que influenciam a QVT, produzindo modelos de indicadores de Qualidade de vida no trabalho, os quais são conhecidos como *Modelos de Análise de QVT*:

## **2.2 Modelos de análise de QVT**

No que diz respeito a literatura clássica, existem vários modelos de análise de QVT, como por exemplo o Modelo de Walton (1973) e os Modelos de Hackman e Oldham (1975), Westley (1979), Werther e Davis (1983), Nadler e Lawler (1983) e Huse e Cummings (1985), elencados no Quadro 2:

**Quadro 2 – Modelos de Análise de QVT**

Autores	Conceito de QVT	Dimensões analisadas
Hackman e Oldham (1975)	Considera a QVT em função da relação existente entre as características do ambiente de trabalho e as necessidades individuais.	Dimensões da tarefa, estados psicológicos críticos e resultados pessoais e de trabalho.
Westley (1979)	A QVT tem relação com fatores decorrentes do ambiente de trabalho, todas essas categorias devem ser analisadas com o intuito de se buscar soluções para os problemas identificados, contribuindo para melhorar a QVT na organização.	Política (insegurança), Econômica (injustiça), Sociológica (anomia) e psicológica (alienação).
Werther e Davis (1983)	Existem alguns fatores que influenciam a QVT e devem ser analisados para visar reduzir o tempo e esforço dos colaboradores, impactarem na motivação e satisfação e analisar as expectativas da QVT na percepção do macro ambiente.	Fatores organizacionais; Fatores ambientais e Fatores comportamentais.
Nadler e Lawler (1983)	Associa a QVT a fatores que impactam no clima organizacional, como participação na tomada de decisão, recompensas, remuneração, inovação e amplitude de tarefas.	Participação na resolução de problemas organizacionais; Reestruturação do trabalho; Inovação do sistema de recompensas e Melhoria no ambiente laboral.
Huse e Cummings (1985)	Compreende a QVT como uma forma de pensamento envolvendo o trabalho, as pessoas e a organização.	Preocupação com a satisfação do trabalhador e com a eficácia da organização; Participação do trabalhador nas decisões e problemáticas da Organização.

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Em relação ao modelo de Walton (1973), o autor procurou verificar as condições de QVT utilizando oito categorias conceituais: Compensação justa e adequada; Condições de trabalho seguras e saudáveis; Oportunidades de uso e desenvolvimento das capacidades humanas; Segurança e oportunidades de ascensão; Integração social na organização; Constitucionalismo na organização; Trabalho e o espaço total de vida e Relevância social do trabalho, conforme demonstrado no Quadro 3:

**Quadro 3 – Categorias conceituais do modelo de Walton (1973)**

Categorias	Conceitos	Dimensões
Compensação justa e adequada	O trabalho está em primeiro plano	Remuneração adequada; Equidade interna e Equidade externa

Condições de trabalho seguras e saudáveis	Condições reais do local de trabalho para realização das tarefas	Jornada de trabalho; Carga de trabalho; Ambiente físico; Material e equipamentos e Estresse
Oportunidades de uso e desenvolvimento das capacidades humanas	Capacidade de desenvolvimento da autonomia e autocontrole	Autonomia; Feedback; Significado e identidade de tarefa; variedade de habilidades
Segurança e Oportunidades de ascensão	Oportunidades futuras de crescimento	Carreira; Crescimento profissional; Segurança e emprego
Integração social na organização	Franqueza interpessoal, apoio mútuo e ausência de preconceito	Igualdade de oportunidades; Relacionamento e senso comunitário
Constitucionalismo na organização	Direito dos empregados cumpridos na Organização	Respeito às leis trabalhistas e Direito dos empregados; Liberdade de expressão, Normas e rotinas e Privacidade social
Trabalho e o espaço total de vida	Equilíbrio entre a vida social e o trabalho	Papel balanceado no trabalho e horário de entrada e saída do trabalho
Relevância social da vida do trabalho	Percepção do empregado em relação à responsabilidade social da Organização	Imagem da Organização; Responsabilidade social pelos serviços e empregados e qualidade do serviço prestado

Fonte: Walton (1973)

De acordo com o autor, a Qualidade de Vida no Trabalho pode servir para entender e satisfazer as expectativas de todos os trabalhadores numa organização, sendo necessário realizar uma reestruturação do trabalho (WALTON, 1973).

Com base nos estudos apresentados, o modelo de QVT que será utilizado no presente artigo será o Modelo de Walton (1973) devido a sua abrangência. Segundo Silva (2019) ao citar Pedroso e Pilatti (2009) e Limongi-França (2012), o modelo de Walton (1973) é bastante utilizado, por apresentar um número maior de dimensões, envolvendo elementos que transcorrem o ambiente laboral, fomentando uma estrutura que explora as principais características da QVT, sendo apropriado analisar estas perspectivas no cenário de serviço público, especificamente o serviço policial militar.

### **2.3 QVT no serviço público e no contexto policial militar**

A QVT vem se tornando relevante para as organizações e se tornado objeto constante de investigação para a gestão de recursos humanos tanto na administração privada como na administração pública, mesmo aparentando características e aplicabilidades diferentes (SOUZA, 2020).

De acordo com Souza (2020), as organizações públicas precisam prezar pela qualidade de vida no trabalho, visando promover bem estar e ambientes favoráveis, tanto para a saúde e o bem estar de seus servidores, quanto para melhorar a máquina pública brasileira, atendendo as demandas de prestação de serviço público com eficiência.

De acordo com Silva (2019), a falta de eficiência na gestão pública e a forma como os investimentos financeiros são administrados, além da má impressão que a sociedade tem a respeito do servidor público quanto a qualidade do serviço prestado, são fatores que levam a Administração Pública a não investir em Qualidade de Vida no Trabalho.

Por outro lado, essa má impressão que se tem sobre a qualidade do serviço prestado, relaciona-se diretamente com a insatisfação do servidor perante o serviço, o que pode ser justificado pela negligência dos gestores públicos quanto a satisfação do indivíduo na organização. Logo, em termos de QVT, a Gestão Pública pode desenvolver políticas de valorização do indivíduo, que visem oferecer condições de trabalho que garantam a satisfação dos servidores, influenciando na qualidade dos serviços prestados (SILVA, 2019).

Conforme é retratado por Souza, Marques e Jorge (2014), o governo tem buscado reformar a máquina estatal no intuito de tornar mais eficiente, eficaz e efetiva a execução das políticas públicas, objetivando prestar mais e melhores serviços à sociedade. Neste contexto, para atender a demanda por melhoria da qualidade dos serviços prestados, um novo perfil de servidor público passou a ser requerido.

Várias iniciativas surgiram em razão dessa necessidade, como a reestruturação das carreiras, avaliações individuais de desempenho do servidor, a certificação ocupacional para cargos estratégicos, programas de remuneração variável e gratificações vinculadas ao desempenho, repercussões estas que geram na esfera pública um ambiente e condições de

trabalho motivadores e satisfatórios, vindo a impactar de forma positiva na qualidade do serviço prestado (RIBEIRO et al, 2011).

Este cenário de mudanças pode desencadear consequências positivas ou negativas para a satisfação dos servidores, visto que esses passaram a ser mais cobrados pelos resultados, cumprimento de prazos, maior produtividade, qualidade e comprometimento. Desta maneira, em se tratando de QVT, o excesso de pressão no trabalho pode influenciar na desmotivação dos servidores, vindo a impactar negativamente no desempenho de suas funções (SOUZA; MARQUES; JORGE, 2014).

Dentro do contexto de serviço público, delimitando-o ao serviço policial militar, a impossibilidade de interrupção do serviço de segurança pública, qualquer que seja o horário e dia da semana, resulta em fatores estressantes tais como a privação de sono, uma vez que é uma constante na rotina do policial militar que trabalha no serviço operacional (LOUISE; VALNIDES, 2019).

O serviço policial é uma atividade de difícil execução que exige comportamentos que podem comprometer a saúde física, psicológica e a sua qualidade de vida, uma vez que executa atividades repetitivas, durante muitas horas de trabalho, com grandes cargas de tensão e estresse (SOUZA, É.; SOUZA, J., 2019).

De acordo com dados obtidos no Anuário Brasileiro de Segurança Pública de 2019, o número de suicídios de policiais em 2018 superou o índice de policiais mortos em serviço no mesmo período, fato que se repetiu no Anuário de 2020. As mortes violentas de policiais fora de serviço são mais frequentes que as ocorridas em serviço, situação esta que demonstra a vulnerabilidade a que estão submetidos esses profissionais, principalmente quando não estão sob a proteção de seus equipamentos de trabalho e seus uniformes (MARCONDES; LAAT, 2021).

A rotina do Policial Militar, dado suas particularidades, expõe o servidor a condições de extrema pressão, podendo influenciar negativamente no nível de QVT, visto que o trabalho envolve adentrar terrenos asperos sob condições de difícil acesso, pouca luminosidade, escadarias, morros, grotas, esgotos, becos em comunidades dominadas por facções criminosas, independente do

horário ou condição climática, podendo ser exposto a resistência física ou proveniente de troca de tiros.

Condições estas que requerem do Policial Militar total atenção, preparo físico e plenas condições emocionais para atender a sociedade prevenindo crimes e mantendo a sua própria segurança no cumprimento do dever. Para tanto, promover programas de QVT no serviço policial militar poderá proporcionar aos servidores melhores condições de trabalho, vindo a impactar na saúde física e mental, segurança e motivação dos servidores, podendo acarretar um padrão maior inclusive na qualidade dos serviço publico prestado.

A Polícia Militar influencia a vida dos servidores em diversos aspectos, não só pelo regime de dedicação exclusiva, mas também porque o regimento interno exige que os policiais comportem-se de forma específica e devido ao risco da profissão, mesmo não estando no ambiente de trabalho, a rotina dos militares não é a mesma de um cidadão comum (SANTOS, 2017).

Pela natureza da atividade realizada é exigido destes indivíduos um bom nível de saúde física e mental para estar apto a suportar as sobrecargas impostas pelos ambientes de trabalho, tais como extensas jornadas de trabalho, problemas ergonômicos de natureza biomecânica e organizacional e exposição a inúmeros riscos ocupacionais (SILVA; LIMA; GÓES, 2012; VIANA, SILVA, 2020).

Sobre às sobrecargas biomecânicas de trabalho na atividade policial, destaca-se o excesso de peso, decorrente do uso de coletes de proteção balística e cinto de guarnição, e a adoção de posturas inadequadas por tempo prolongado seja em pé ou sentado (OLIVEIRA; SILVA, 2017).

De acordo com Gonçalves, Veiga e Rodrigues (2012), os Policiais Militares transportam durante o serviço uma carga de mais de 10 quilos em decorrência do uso habitual de armamentos e equipamentos de proteção individual, vindo a impactar no cansaço físico, dores e insatisfação do servidor com a sua qualidade de vida no trabalho.

Em se tratando de saúde mental, os distúrbios neuropsíquicos apresentam uma grande prevalência em policiais militares, apresentando altos índices de estresse, ansiedade, síndrome do pânico e depressão, além do uso abusivo de álcool e outras drogas (OLIVEIRA; SILVA, 2017).

De acordo com Silva, Lima e Goes (2012), os principais fatores responsáveis pelo sofrimento psíquico em Policiais Militares estão relacionados a aspectos organizacionais, reflexo da sobrecarga de jornada e variabilidade de turno de trabalho e às experiências típicas do serviço, resultado do enfrentamento cotidiano com a violência urbana.

O Policial Militar lida diariamente com a violência, a agressividade e com a morte, expondo-se ao perigo e devendo intervir cotidianamente em situações de conflito humano, podendo sobrecarregar mentalmente o servidor em decorrência do trabalho (GONÇALVES; VEIGA; RODRIGUES, 2012).

Sendo assim, é importante que estudos sobre este tema venham a surgir, colaborando para o conhecimento das peculiaridades e implementação do conceito de QVT no serviço público, especificamente na esfera das unidades de Polícia Militar, tal como vem surgindo diversas contribuições relacionadas a este tema, dos quais a título de exemplo estão descritos no Quadro 4:

**Quadro 4:** Estudos recentes sobre QVT no contexto policial militar

Título	Ano	Autores	Principais contribuições
Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo de caso em uma organização militar da região central do Rio Grande do Sul	2020	Marques, Maggioni, Rodrigues, Costa e Gai	Identificou fatores com avaliações negativas de QVT na percepção dos participantes, como remuneração, oportunidade de crescimento e segurança na organização. Como aspecto positivo destacou as boas condições de trabalho, boa relação entre funcionário e utilização de seus conhecimentos.
Segurança pública: qualidade de vida no trabalho como direito fundamental para eficiência do sistema	2020	Marcondes e Laat	Promoveu conhecimento sobre o tema para auxiliar na formação de políticas públicas e inovação legislativa para proteção do profissional, garantindo direitos fundamentais, o fortalecimento da organização e a satisfação do interesse público com um serviço público de qualidade.
JIU-JÍTSU: Bem-estar emocional e físico dos militares praticantes: um estudo no 1º Batalhão de Polícia Militar do Tocantins	2019	Carneiro e Santos	Buscou demonstrar como o Jiu-Jitsu pode nortear ações na Polícia Militar do Tocantins na implementação de esporte visando à qualidade de vida no trabalho (QVT).

Qualidade de Vida no Trabalho na Polícia Militar de Minas Gerais: uma análise baseada na natureza da atividade e na função policial.	2019	Souza, É. e Souza, J.	Avaliou o nível de satisfação dos Policiais Militares quanto aos aspectos de qualidade de vida no trabalho, considerando a natureza da atividade e a função policial, de modo a sugerir diretrizes para a elaboração de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho na Polícia Militar de Minas Gerais.
Qualidade de vida no 19º Batalhão da Polícia Militar, Novo Gama - Goiás	2019	Silva, L.; Anjos; Moreira e Silva, B.	Relacionou a técnica de Repertory Grid com os atributos que melhoram a qualidade de vida dos policiais, considerando que algumas ações podem ser feitas para melhorar a qualidade de vida no trabalho dos policiais militares do Batalhão de Novo Gama – GO.
Qualidade de Vida dos Policiais Militares de Vitória da Conquista – BA	2019	Leite, Oliveira, Neves e Sampaio	Avaliou a (QVT) dos Policiais Militares de uma cidade do interior da Bahia, traçando o perfil socioeconômico e sociodemográfico da população estudada, além de avaliar os efeitos da rotina de trabalho na qualidade de vida deles.
A efetividade das ações voltadas à Qualidade de Vida no Trabalho de acordo com a política de saúde e segurança no trabalho no âmbito da Polícia Militar do Estado de Mato Grosso	2019	Araújo Junior e Rosa	Buscou analisar a efetividade das ações de políticas de saúde e segurança no trabalho promovidas pela Secretaria de Estado de Segurança Pública (SESP), em especial, pela Polícia Militar do Estado de Mato Grosso (PMMT).
A percepção do Policial Militar do Estado da Paraíba sobre a qualidade de vida no trabalho no desempenho da função	2019	Silva	Analisando com base no modelo de Walton (1973), buscou mostrar que essa categoria de profissional prefere não falar sobre alguns pontos referentes ao trabalho, isso devido ao constitucionalismo da Instituição. E de forma geral, a pesquisa apresentou uma leve tendência para uma percepção positiva, no entanto não exclui o lado negativo da mesma que apresenta a necessidade de se tomar uma decisão que prime pela valoração da pessoa do Policial Militar.
Qualidade de vida no trabalho policial: as estratégias organizacionais para minimizar os impactos da privação de Sono à saúde do Policial Militar que desempenha a radiopatrulha noturna	2016	Alcanfor e Costa	Buscou verificar a QVT do policial militar que desempenha a radiopatrulha noturna, bem como as estratégias que algumas corporações adotam para minimizar as implicações da privação de sono a esse trabalhador.

Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo com mulheres na Polícia Militar	2014	Pitts, Ferraz e Lima	Buscou investigar a QVT de mulheres na Polícia Militar, tendo como base o modelo de Walton (1973), demonstrando que a categoria mais bem avaliada foi Integração social da Organização e a menor média foi Compensação justa e adequada.
--	------	----------------------	--

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Tendo em vista o conjunto de circunstâncias que envolvem a esfera policial militar, a QVT pode influenciar positivamente nas condições de trabalho, levando os servidores a se sentirem mais seguros e dispostos na realização de suas atividades, promovendo um bom nível na qualidade dos serviços prestados à sociedade.

De acordo com os conceitos e informações baseadas nos autores que concebem a fundamentação teórica do presente estudo, a seguir será apresentada a metodologia que orientará esta pesquisa.

### **3 METODOLOGIA**

O método escolhido para pesquisa enquadra-se como pesquisa descritiva, consolidando informações de pressupostos, expondo os eventos de forma mais esmiuçada, por meio de análise de detalhes, grupos e organizações em seu cotidiano. A pesquisa descritiva tem foco na análise descritiva de determinada amostra, valendo-se de variadas pesquisas com ênfase profissional, buscando expor as características de determinado fenômeno ou população. Portanto, é descritiva por utilizar técnicas que possibilitem a coleta de dados para fomentar o bando de dados para posterior análise (GIL, 2010).

#### **3.1 Lócus do estudo**

O estudo foi realizado no Batalhão de Polícia de Eventos (BPE), o qual compõe as fileiras do CPC (Comando de Policiamento da Capital), sendo uma unidade da Polícia Militar do Estado de Alagoas. Está situado na Avenida Juca Sampaio, Jacintinho, Maceió/AL. Batalhão o qual foi criado originalmente com a missão de atuar no policiamento de eventos artísticos, culturais, desportivos e outros entretenimentos (LEI N.º 6.399, DE 15 DE AGOSTO DE 2003). Contudo, posteriormente, dado a demanda e carência do Estado, este apoio a eventos passou a ser supletivamente, de maneira que a missão do batalhão se tornou a de recobrimento de área, quer a pé ou motorizado, na região do bairro do Jacintinho e adjacências.

#### **3.2 Abordagem da pesquisa**

No que diz respeito à natureza da pesquisa, o estudo caracteriza-se por uma abordagem quantitativa. Essa abordagem produz a quantificação das características e regularidade de ocorrência de um fato, os quais são importantes e devem ser quantificados, pois indicam posições e ocorrências importantes para despertar a atenção de pesquisadores (PROETTI, 2017).

Dentro dessa perspectiva, a presente pesquisa buscou realizar um levantamento quantitativo com base nos números, médias e análise de dados relacionada à QVT dos policiais militares respondentes consolidadas no questionário de pesquisa, possibilitando a eles escolher por respostas dentro de escalas gradativas, mensurando sua percepção diante da problemática. Ainda no mesmo questionário, haverá um campo aberto para expressão, onde

os respondentes puderam expor críticas, propostas ou observações, com o intuito de colher sugestões de melhoria para a QVT do seu ambiente de trabalho.

### 3.3 Participantes da pesquisa

Com base em informações fornecidas pelo Batalhão de Polícia de Eventos (BPE), no mês de fevereiro de 2021, o universo correspondente aos critérios de inclusão totaliza o número de 70 servidores.

Utilizando o conceito de Cochran (1977) para definir o tamanho da amostra mínima, visto que se trata de uma população menor que mil elementos, a amostra deve conter entre 10% e 20% da população. Portanto, a amostra mínima foi definida como:  $20\% \times 70 = 14$ . De maneira que a População/Universo é de 70 policiais militares, sendo o tamanho da amostra mínima: 14 servidores e o total de respondentes da pesquisa: 65 servidores (92,8% da População/Universo).

No que se refere ao grupo de respondentes, foi composto por Policiais Militares da ativa lotados no Batalhão de Polícia de Eventos (BPE), utilizando uma amostra composta por servidores que atuam no policiamento ostensivo, ou seja, serviço de rua, de maneira que estes servidores estão teoricamente mais suscetíveis a condições que impactam negativamente na sua qualidade de vida no trabalho. A escolha dos respondentes foi feita por meio da escala mensal do efetivo, disponibilizada pelo BPE, onde foi possível identificar todas as guarnições do serviço ostensivo e seus respectivos policiais escalados.

Quanto ao perfil dos respondentes, a tabela 1 mostra a seguinte distribuição:

**Tabela 1 – Perfil dos respondentes da pesquisa**

<b>Policiais Militares do serviço ostensivo lotados no BPE em fevereiro/2021</b>									
<b>Total</b>	<b>Gênero</b>		<b>Grau de escolaridade</b>			<b>Tempo de serviço na corporação</b>			
	<b>Masculino</b>	<b>Feminino</b>	<b>Ens. Médio completo</b>	<b>Ens. Superior ou cursando</b>	<b>Pós-graduação</b>	<b>0 a 10 anos</b>	<b>11 a 20 anos</b>	<b>21 a 30 anos</b>	<b>31 a 35 anos</b>
<b>65</b>	59	6	17	43	5	34	11	15	5
<b>%</b>	90%	10%	26%	66%	8%	52%	17%	23%	8%

Fonte: Dados da pesquisa

### 3.4 Método de coleta de dados

O questionário é uma ferramenta composta por um conjunto de perguntas, questões padronizadas e predefinidas, visando mensurar características relacionadas a pessoas, organizações, processos ou fenômenos, tornando-se um instrumento central na condução de uma pesquisa de levantamento (ALBUQUERQUE; SOUZA; COELHO, 2019).

Foi aplicado questionário online junto aos policiais militares do serviço ostensivo lotados no BPE, disponibilizado através do link da plataforma Online de Pesquisa, enviado para o e-mail dos respondentes. O questionário online se assemelha aos tradicionais, no entanto utiliza o acesso à internet. Essa modalidade de aplicação de questionário possibilita um baixo custo e maior agilidade na aplicação e na tabulação dos dados. Como desvantagem tem-se a dependência de aparelhos eletrônicos podendo contribuir para um baixo percentual de respostas na aplicação.

O questionário foi elaborado para analisar de forma quantitativa a qualidade de vida no trabalho baseado no modelo das dimensões de Walton (1973). A escala de avaliação inclui todos os tópicos relacionados ao modelo: Compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso das capacidades no trabalho; oportunidades no trabalho; integração social; constitucionalismo; análise do espaço que o trabalho ocupa na sua vida e relevância social do seu trabalho. Todos esses itens foram analisados por meio de 8 questões sendo subdivididas em 29 perguntas classificadas separadamente de acordo com cada dimensão pertinente, de maneira que a estruturação das alternativas seguem o padrão da escala de 5 pontos de Likert (1932), atribuindo níveis de concordância de 1 (muito insatisfeito), 2 (insatisfeito), 3 (indiferente), 4 (satisfeito) a 5 (muito satisfeito) e têm por objetivo mensurar a posição dos respondentes com relação à satisfação atribuída aos itens da pergunta fechada, buscando a percepção dos respondentes acerca da QVT no seu trabalho.

Ao final do questionário foi disponibilizada a nona questão do questionário contendo um campo em aberto para que os respondentes discorram abertamente sobre suas opiniões, críticas, propostas, necessidades ou sugestões de melhoria para a QVT do seu ambiente de trabalho. O propósito

deste espaço foi obter também uma resposta menos direcionada, priorizando as experiências individuais de cada respondente.

O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido também foi enviado eletronicamente via e-mail para coleta das assinaturas dos respondentes, através de disponibilização prévia por meio do sistema de assinaturas de documentos pdf online: <https://smallpdf.com/pt/assinar-pdf>. A plataforma possibilita a garantia e monitoramento de que todos os signatários receberão cópias dos documentos assinados, após coleta de todas as assinaturas.

### **3.5 Processo de tratamento dos dados**

De acordo com a consolidação dos resultados obtidos através dos questionários, a análise foi realizada pela estatística descritiva dos dados, buscando proporcionar um quadro mais geral da questão em estudo. Possibilitando, nesta perspectiva, uma análise estrutural do fenômeno com métodos quantitativos (SCHNEIDER; FUJII; CORAZZA, 2017).

## 4 RESULTADOS

Este capítulo trata dos resultados da pesquisa, buscando analisar o nível de satisfação ou insatisfação perante a QVT dos policiais militares lotados no BPE de acordo com as 8 dimensões do modelo de Walton (1973).

### 4.1 Quanto a compensação justa e adequada, condições de trabalho e uso e desenvolvimento de capacidades

**Tabela 2** – Compensação justa e adequada

Percentual de satisfação com:	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito
1.1 Remuneração (Salário)	3%	57%	12%	25%	3%
1.2 Diferença salarial entre patentes	35%	56%	7%	2%	0
1.3 Benefícios extras	48%	32%	7%	12%	1%

Fonte: Dados da pesquisa

No tocante à dimensão **Compensação justa e adequada**, a tabela 2 mostra que há grande insatisfação por parte dos respondentes no que diz respeito a remuneração recebida, a comparação de seus salários com o de patentes superiores e benefícios extras. Estes percentuais impactam no nível de QVT dos trabalhadores e alertam para a necessidade de analisar se a equiparação salarial e benefícios fazem jus à categoria, visto que de acordo com Walton (1973), dispor de uma renda adequada e compensação justa reflete no grau de satisfação do trabalhador, uma vez que o trabalho corresponde ao meio pelo qual o indivíduo vive. Assim, cabe à organização refletir se o salário recebido por certo trabalho está apropriado e se encontra padrões de suficiência e cabe aos servidores buscarem, juntamente à associação de suas respectivas categorias e dispositivos legais cabíveis, analisar as condições atuais de remuneração com a finalidade de identificar e

reinvidicar se está compatível com o teto previsto e condizente com a realidade de outros Estados.

**Tabela 3 – Condições de trabalho**

Percentual de satisfação com:	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito
<b>2.1 Escala de trabalho e horas trabalhadas</b>	4%	25%	22%	45%	4%
<b>2.2 Demandas e quantidade de trabalho</b>	15%	47%	26%	12%	0%
<b>2.3 Uso de tecnologias no trabalho</b>	10%	15%	25%	47%	3%
<b>2.4 Condições de trabalho no local de trabalho</b>	57%	28%	11%	4%	0%
<b>2.5 Equipamentos e materiais de trabalho disponibilizados</b>	22%	50%	11%	18%	0%
<b>2.6 cansaço no serviço</b>	26%	24%	44%	6%	0%

Fonte: Dados da pesquisa

No quesito **Condições de trabalho**, Walton (1973) explica que para o bem estar das pessoas no trabalho é importante que se construa um ambiente satisfatório de trabalho com segurança e saúde, dispondo de horários razoáveis, padronizados e com condições físicas de estrutura que minimizem riscos, danos e doenças.

Analisando a tabela 3, nota-se que há grande insatisfação no que diz respeito a quantidade de trabalho e condições físicas no local de trabalho, mas ainda assim se sentem satisfeitos quanto à escala e indiferentes quanto ao cansaço no serviço. E embora haja insatisfação em relação aos equipamentos e materiais de trabalho disponibilizados, se sentem satisfeitos no uso de tecnologias disponibilizadas.

Essas percepções identificadas podem ser explicadas pelo fato de que a escala atual do Batalhão é a denominada 24x72 e, segundo o Gestor responsável pela escala dos servidores, embora os militares executem um exaustivo serviço de 24h para encerrar seu expediente, disporão de um “descanso” de 72h, ou seja, diferentemente de outras categorias de trabalho, embora se cumpra as 48h semanais, os servidores lotados no BPE trabalharão

2 dias por semana, logo, 8 dias em um mês, fazendo com que por mais que se sintam insatisfeitos com a quantidade de trabalho, se sentem satisfeitos quanto a escala.

Em relação a satisfação com os materiais disponibilizados, deve-se observar de que se trata os equipamentos, visto que os mecanismos que envolvem tecnologia, como aplicativos restritos de segurança pública, são utilizados nos aparelhos pessoais dos servidores. No tocante à insatisfação nesse segmento, conforme exposto pelos servidores na questão qualitativa no questionário apresentado, muito se dá pela quantidade e qualidade dos materiais bélicos e de proteção individual disponibilizados pelo setor da PMAL responsável por essas deliberações.

Em relação ao item 2.6 **cansaço no serviço**, o qual apresentou como “indiferente” sendo o resultado mais significativo, vale ressaltar o perfil dos respondentes quanto ao tempo de serviço na corporação, dado este que foi apresentado na tabela 1, onde mostra que 69% dos respondentes têm de 1 a 20 anos de serviço, sendo 52% deste percentual composto por militares com menos de 11 anos de serviço na corporação, sendo ingressos nos cursos de formação policial de 2013, 2016 e 2018. E visto que de acordo com o Estatuto da PMAL regido pela Lei nº 5.346-92 o qual especifica as idades para ingresso como sendo de 18 a 30 anos, isso significa que 52% dos respondentes têm menos de 38 anos, idade esta relativamente satisfatória quanto as demandas do serviço.

De acordo com Coelho (2014) a autoeficácia varia entre atividades e circunstâncias, de maneira que a motivação atrelada a QVT é influenciada por perseverança, compromisso com as metas ou a causa do trabalho. Estes elementos vão de encontro aos dados obtidos na tabela 4, na qual se apresenta as percepções quanto a autonomia, responsabilidade e importância percebida no trabalho, sendo a forma como se lida com as adversidades justamente o divisor entre o sucesso e fracasso ou vulnerabilidade ao estresse e insatisfação.

Desta maneira, seguindo os preceitos de Walton e visando aumentar o grau de satisfação dessa dimensão de QVT, é importante analisar como se encontra as condições físicas do Batalhão, viaturas e armamentos para

identificar de que forma esse quesito pode ser melhorado para atender a necessidades dos servidores quanto à segurança, comodidade e qualidade de vida.

**Tabela 4 – Uso e desenvolvimento de capacidades**

Percentual de satisfação com:	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito
<b>3.1 Autonomia para tomar decisões</b>	11%	39%	20%	29%	1%
<b>3.2 A importância do seu trabalho</b>	13%	7%	17%	47%	16%
<b>3.3 Responsabilidade no trabalho</b>	5%	21%	26%	42%	7%

Fonte: Dados da pesquisa

No tocante ao item **Uso e desenvolvimento de capacidades**, a tabela 4 mostra que, embora percebam como positiva a importância e a responsabilidade do trabalho realizado, a metade dos servidores se sentem insatisfeitos quanto a autonomia que possuem para tomar decisões. Este é um fator a se observar pois pode impactar de forma negativa no nível de QVT, uma vez que Walton (1973) explica que a autonomia no trabalho está ligada a utilização e desenvolvimento da capacidade humana, sendo um fator importante para a satisfação e a autoestima. Dessa forma, no contexto da atividade policial, se os servidores não dispõem de autonomia para tomar decisões, se sentirão incapazes de julgar as ocorrências e operações conforme seu entendimento e capacidade, podendo vir a se submeter a atitudes incoerentes ou ilegais apenas por se verem obrigados a obedecer cegamente a determinação de seus superiores hierárquicos, vindo a pôr em risco a estabilidade e segurança de seu trabalho.

#### **4.2 Quanto a oportunidade de crescimento e segurança, integração social, constitucionalismo, espaço total de vida e relevância social do trabalho na vida**

**Tabela 5 – Oportunidade de crescimento e segurança**

Percentual de satisfação com:	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito
<b>4.1 Treinamentos realizados</b>	62%	22%	11%	5%	0%

<b>4.2 Atual capacidade de promoção</b>	56%	33%	8%	3%	0%
<b>4.3 Flexibilidade proporcionada para estudar</b>	18%	18%	33%	21%	10%

Fonte: Dados da pesquisa

Já a tabela 5 evidencia os dados sobre os treinamentos realizados e a atual capacidade de promoção, sugerindo que a oportunidade de crescimento e segurança tendo em vista esses tópicos precisa ser adaptada para aumentar a satisfação, vindo a colaborar para a QVT dos servidores, dado que a realização de treinamentos está atrelada ao desenvolvimento pessoal quanto a novas tarefas, múltiplas habilidades e amplitude de informação que agregam valor inclusive à qualidade do serviço prestado. Para Walton (1973), a manutenção de uma frequência e qualidade de treinamentos remete à segurança de emprego, sobretudo às atividades realizadas. Deste modo, na atividade policial, a aplicação constante de treinamentos refletirá em servidores mais técnicos quanto a abordagens e revista pessoal, tratamento com a sociedade, conhecimento de mecanismos marciais de contenção, imobilização ou neutralização de ameaças, dispendo de condições que lhes possibilitem aplicar o uso proporcional da força, além de instrução eficiente quanto a deveres, direitos e leis a serem incorridas aos cidadãos.

No tocante à capacidade de promoção, o autor lista as oportunidades na carreira como: aplicação respectiva, desenvolvimento e oportunidades de progresso. Nesse sentido, vale ressaltar a particularidade do serviço policial militar do qual é regido pela Lei nº 5.346-92 no qual o referido Estatuto da PMAL, define a ascensão na carreira apenas por tempo de serviço, salvo em exceções como promoção por bravura. Assim sendo, essas condições podem impactar de forma negativa a QVT dos servidores, uma vez que a ausência de outros mecanismos de ascensão na hierarquia, da qual gera a dependência das condições já existentes, podem estimular o desânimo e conseqüente insatisfação, visto que na prática, servidores menos capacitados serão promovidos mais rapidamente. Uma alternativa para esse quadro seria o caso da implementação de concursos internos, ou seja, provas internas à Polícia

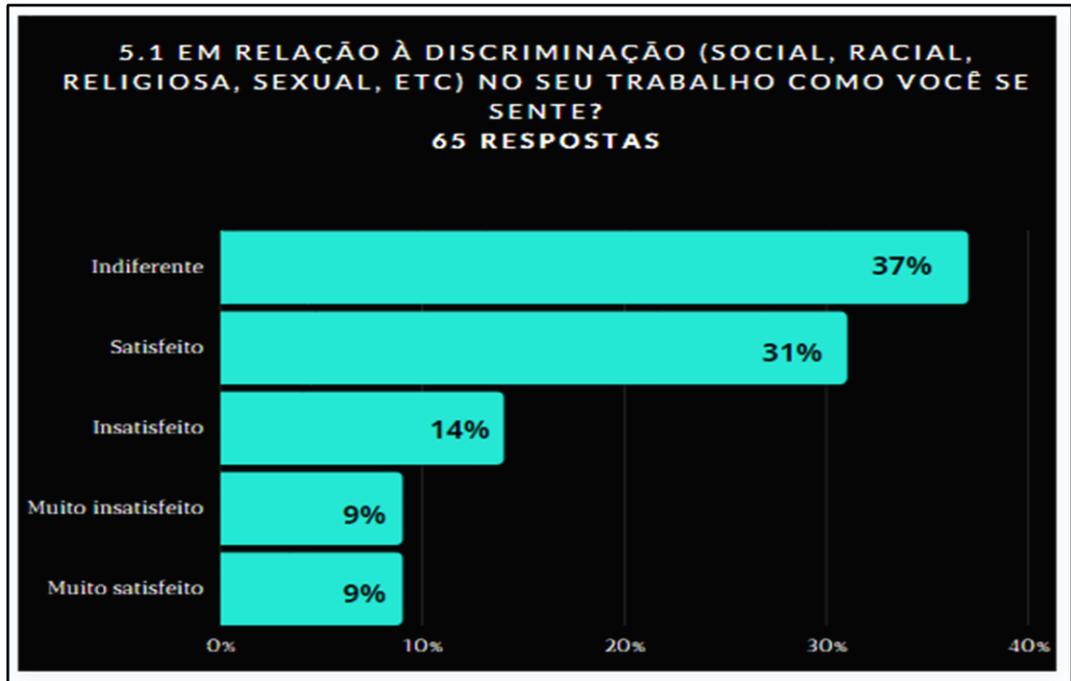
Militar com o intuito de promover os servidores que demonstrarem maior interesse e capacidade para a função (nova graduação).

Quanto a flexibilidade proporcionada para estudar, a qual destacou-se por “indiferente” como sendo o resultado mais significativo, vale ressaltar o perfil dos respondentes, apresentado na Tabela 1, de maneira que 66% possuem ou estão cursando o nível superior e a escala do BPE, segundo dados da Tabela 3 apresentam dados satisfatórios quanto a escala de trabalho, possibilitando um intervalo de 3 dias de folga entre os dias de serviço, os quais podem ser aproveitados para com a faculdade, diferentemente de outras profissões em que a escala de trabalho contando com uma rotina de 5 dias trabalhados seguidamente podem impactar no aproveitamento dos estudos.

Partindo para a dimensão **Integração social na organização de trabalho**, a qual segundo Walton (1973) diz respeito a ausência de preconceito de qualquer natureza, seja ela de cor, raça, religião, nacionalidade, aparência física ou sexo, os gráficos 1, 2 e 3 mostram os dados da pesquisa pertinente a referida dimensão, demonstrando que de uma maneira geral os servidores se sentem satisfeitos quanto a este quesito, enfatizando a importância do senso de união e pertencimento do grupo.

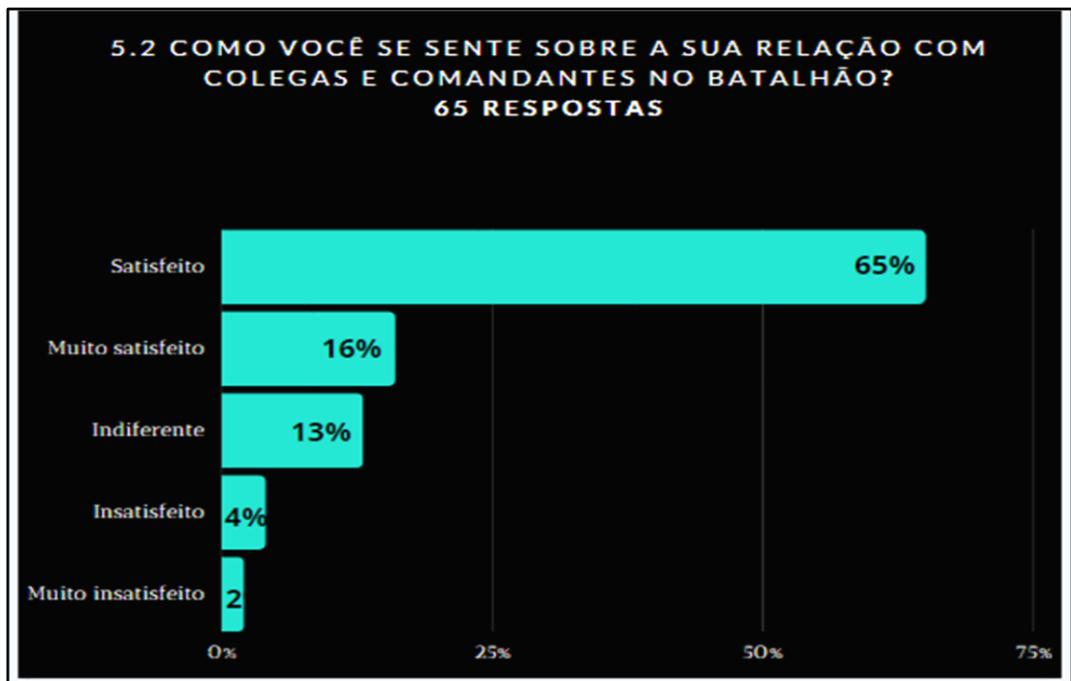
Estes resultados apresentam concordância com a próxima dimensão apresentada, referente ao constitucionalismo, especificamente na questão do respeito às individualidades e particularidades de cada servidor, onde os dados apontam um alto grau de satisfação reforçando o sentimento de aceitação e o espírito de corpo da equipe.

Gráfico 1 – Questão 5.1: Discriminação no trabalho

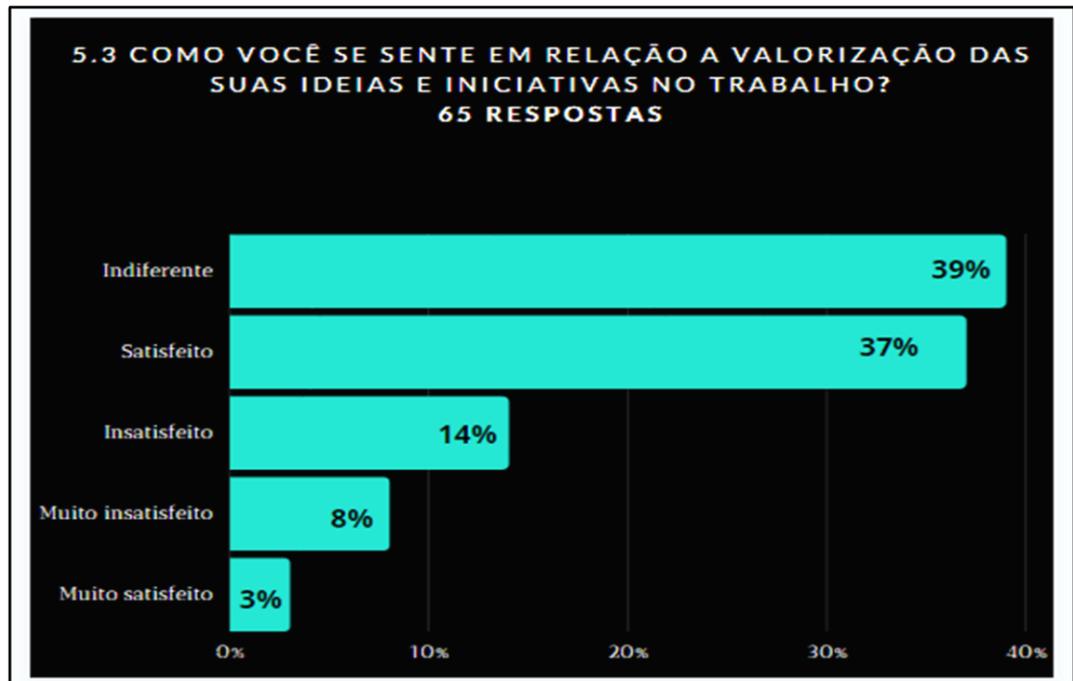


Fonte: Dados da pesquisa

Gráfico 2 – Questão 5.2: Relações interpessoais no Batalhão



Fonte: Dados da pesquisa

**Gráfico 3** – Questão 5.3: Valorização das ideias e iniciativas

Fonte: Dados da pesquisa

No tocante às normas que regem os deveres e direitos dos trabalhadores, Walton (1973) vê o constitucionalismo na organização de trabalho como um fator chave para desenvolver uma QVT elevada. Assim, ao se analisar os gráficos 4, 5, 6 e 7, é possível notar que embora os servidores se sintam satisfeitos quanto a forma como suas individualidades são respeitadas no trabalho, uma parcela se sente muito insatisfeita sobre o quanto seus direitos são respeitados na Polícia Militar .

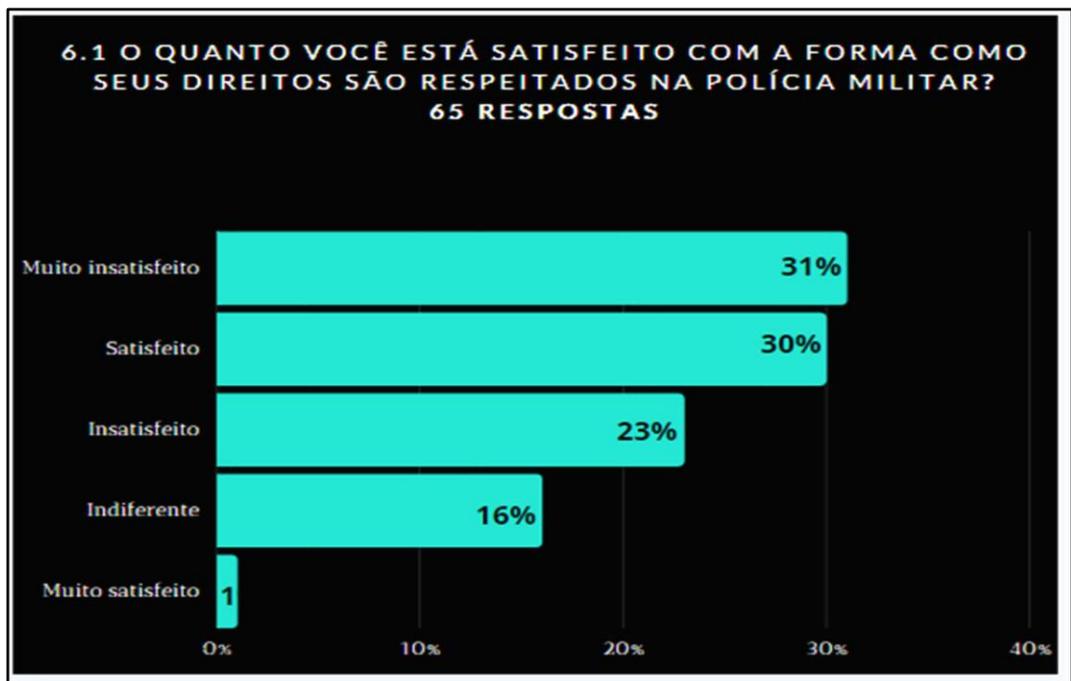
Quanto a construção da identidade do policial na corporação e seus valores, vale mencionar o Estatuto da PMAL (Lei nº 5.346-92) no qual firma os pilares da instituição Polícia Militar calcados na hierarquia e disciplina, em seu capítulo IV, da ética policial militar, art. 39 VIII, conceitua a obrigação em praticar a camaradagem e desenvolver o espírito de cooperação.

E em relação a observância e respeito dos direitos dos servidores na instituição, independente das particularidades e casos isolados, Moura (2019) alerta para a burocracia, onde a QVT pode ser afetada por fatores como a estrutura organizacional, carga de trabalho excessiva, políticas ou procedimentos inadequados e supervisão ou direção incongruentes.

Em perspectiva semelhante, Minayo (2001) alertou que os policiais militares têm mais chances de sofrerem impactos em sua saúde mental do que policiais civis, em função da rígida hierarquia, mecanismos e pressões disciplinares impostas pela Instituição.

Desta forma, dado a particularidade do serviço e alta exposição quanto a dispositivos legais, esse grau de insatisfação pode estar atrelado a estas questões culturais como também de problemas específicos de determinados respondentes, podendo não serem tomados como uma generalização. No entanto, cabe ressaltar a importância da atenção para esse percentual, afinal de acordo com o estudo das dimensões de Walton, os aspectos que mais impactam nesse quesito são o direito à privacidade, direito ao tratamento justo e diálogo livre.

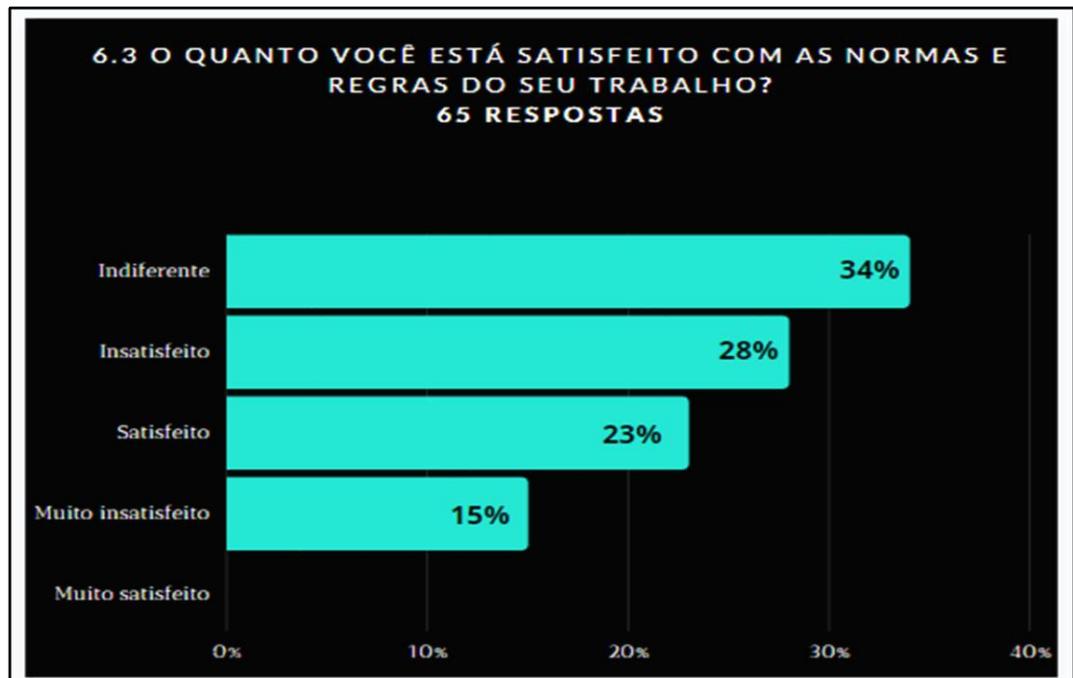
**Gráfico 4** – Questão 6.1: Direitos respeitados na organização



Fonte: Dados da pesquisa

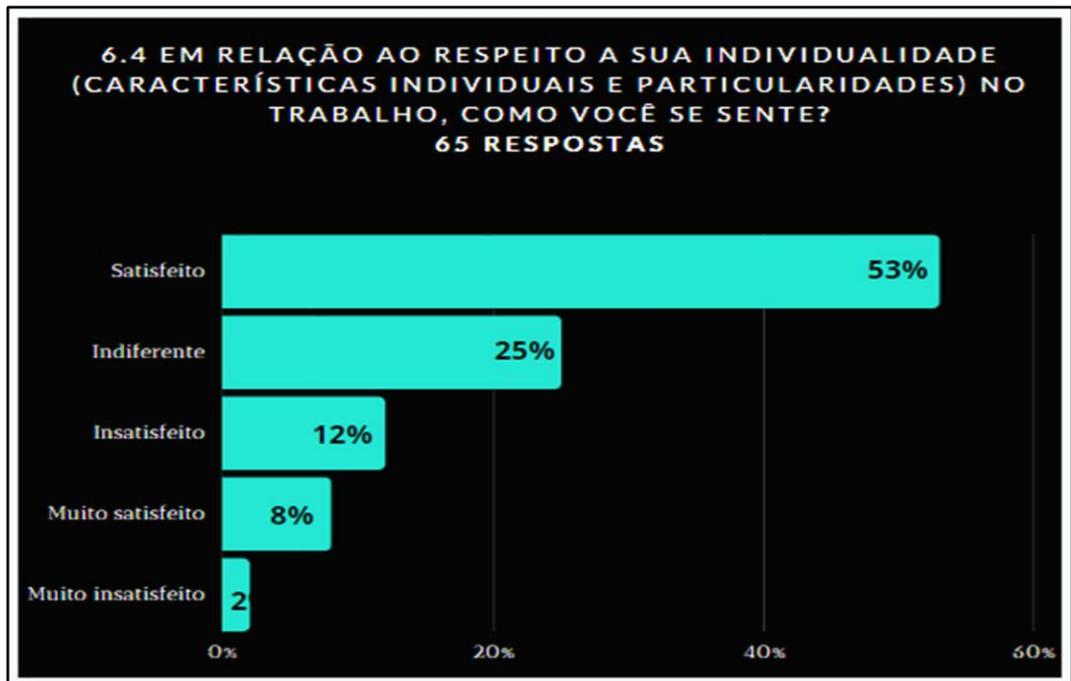
**Gráfico 5** – Questão 6.2: Liberdade de expressão no trabalho

Fonte: Dados da pesquisa

**Gráfico 6** – Questão 6.3: Normas e regras no trabalho

Fonte: Dados da pesquisa

**Gráfico 7** – Questão 6.4: Respeito à individualidades e particularidades



Fonte: Dados da pesquisa

No quesito **Trabalho e espaço total de vida**, dimensão esta que analisa as relações entre o trabalho e a vida familiar, sobretudo em entender como as experiências de trabalho podem impactar no equilíbrio em outras esferas. Nesse sentido, nota-se, mediante análise dos gráficos 8, 9 e 10, que há uma satisfação por parte dos respondentes no que diz respeito aos horários de trabalho e descanso, no entanto uma parcela significativa se sente insatisfeita quanto a influência que o trabalho exerce na vida.

Moura (2019) alerta que dentre as especificidades do trabalho policial militar para a manutenção da ordem pública, existem as perseguições, ameaças, receio de serem reconhecidos em sua vida particular, podendo serem agredidos ou mortos por conta do desempenho de suas funções, fazendo com que o policial atue sempre em estado de alerta, mesmo em seus períodos de descanso, vindo a afetar o seu convívio familiar e social, condições estas que podem explicar os índices de insatisfação percebidos pelos servidores quanto a influência do trabalho em sua vida.

Verifica-se ainda que essa insatisfação percebida vai de encontro aos resultados obtidos na dimensão *Relevância social do trabalho na vida*, o qual também alerta para uma grande insatisfação por parte dos servidores sobre

como a Polícia Militar (BPE) é vista pela sociedade. Ou seja, o dever constitucional da Polícia Militar aos servidores, no que acomete a suas funções e obrigações, trazem implicações para o seu cotidiano, não só no quesito profissional como pessoal.

A Insituição pode voltar sua atenção para este fator e vir a elaborar estratégias que reflitam em uma melhor proteção e segurança de seus servidores, além da preservação de sua imagem e informações pessoais, dado a particularidade do serviço. No entanto, o impasse que assola esta necessidade é que entra em desacordo com alguns principios da prestação do serviço público (Lei nº 8.987/95) e das obrigações aos agentes impostas pela nova Lei de Abuso de autoridade (Lei nº 13.869/19), sobretudo o Art. 16 da referida Lei, *“Deixar de identificar-se ou identificar-se falsamente ao preso por ocasião de sua captura ou quando deva fazê-lo durante sua detenção ou prisão”*. Isto inclui a obrigação de o agente público utilizar tarjetas identificando seu nome em seu uniforme e a proibição de utilizar Balaclavas, salvo em casos que possam atrapalhar a execução dos trabalhos e a própria segurança dos envolvidos.

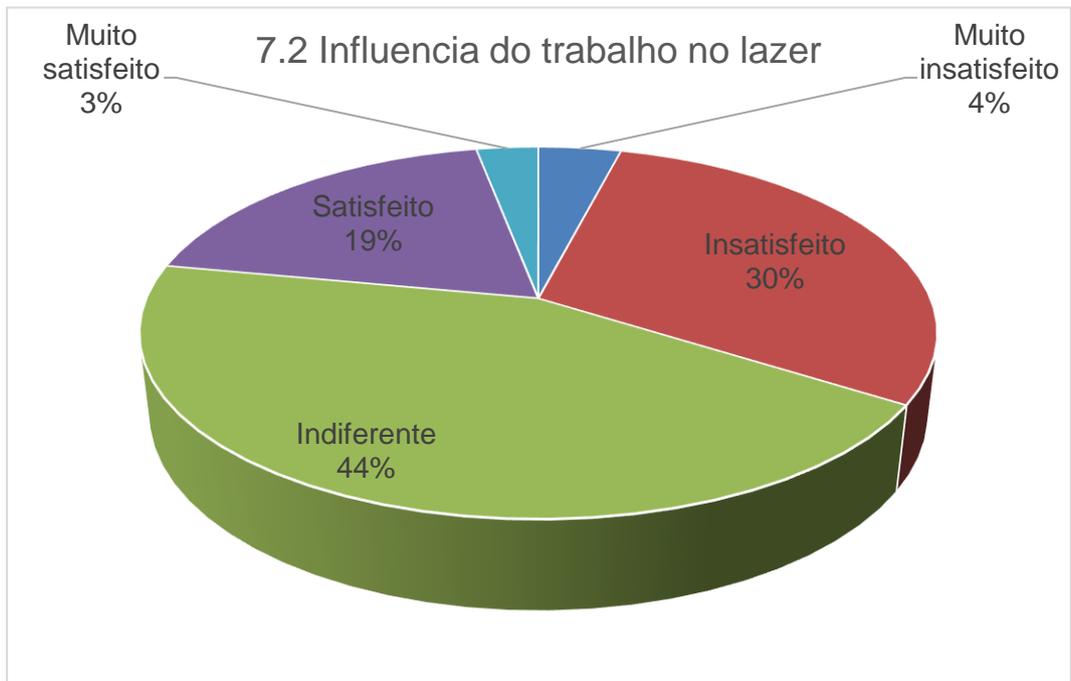
Se por um lado a Lei busca conceder aos suspeitos condições que lhe possibilitem a defesa a abusos, por outro lado, obriga os agentes públicos a exporem seu rosto e identificação a pessoas e locais de alto nível de criminalidade, presença de individuos faccionados e que podem apresentar potencial ofensivo a segurança dos agentes e de seus familiares, fora do trabalho.

**Gráfico 8 – Questão 7.1: Influência que o trabalho exerce na sua vida**

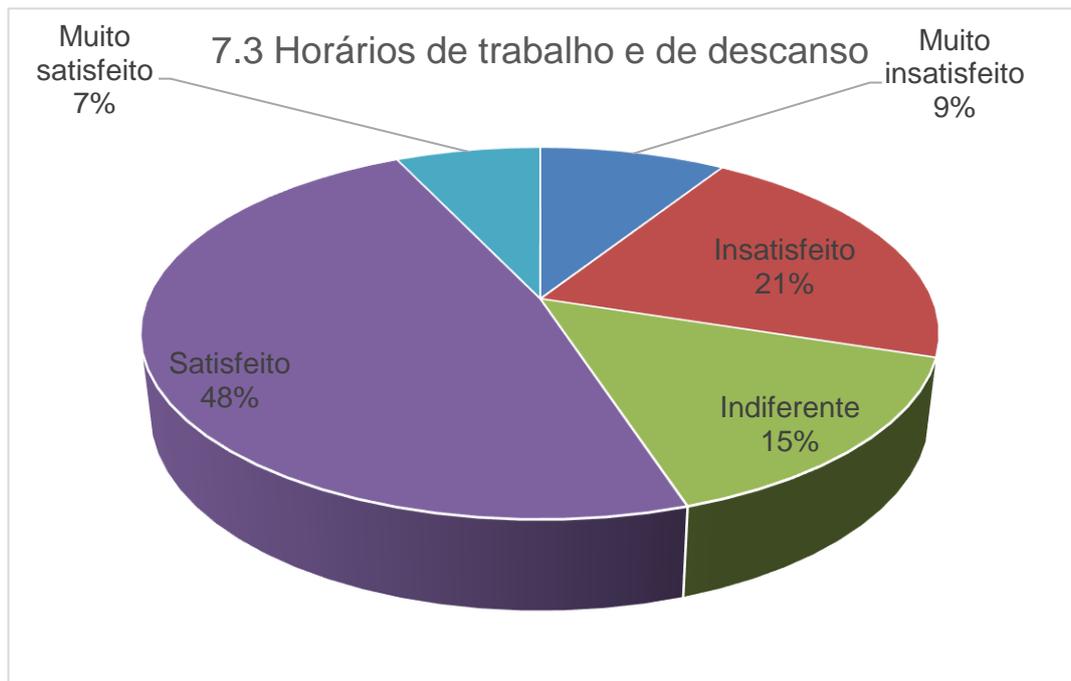


Fonte: Dados da pesquisa

**Gráfico 9 – Questão 7.2: Influência do trabalho no lazer**



Fonte: Dados da pesquisa

**Gráfico 10** – Questão 7.3: Horário de trabalho e descanso

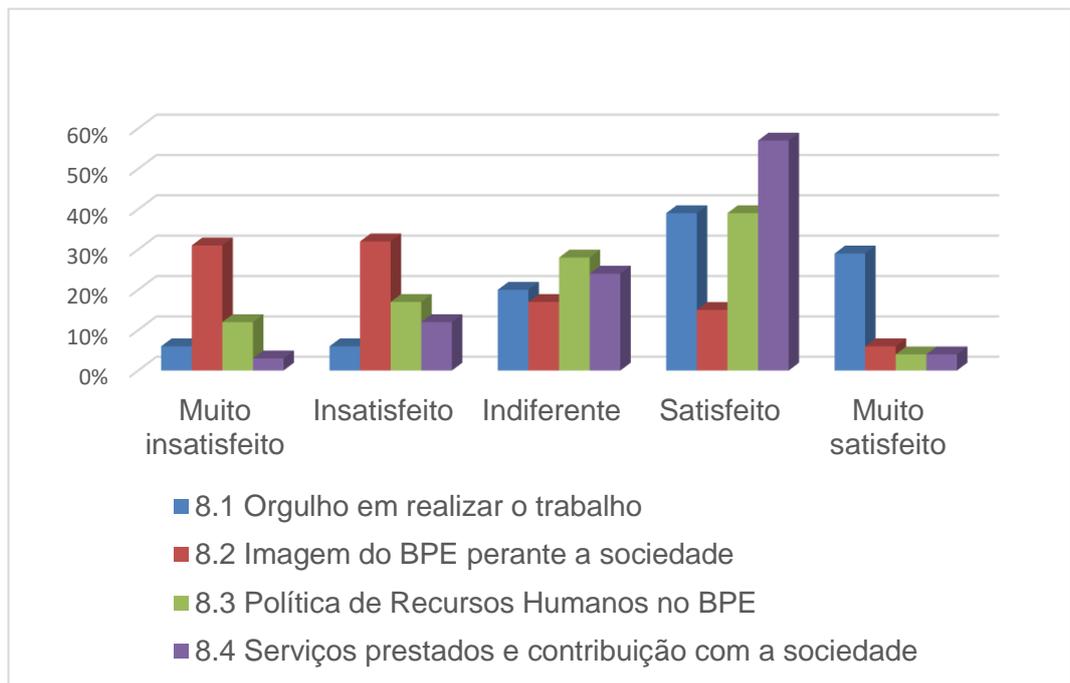
Fonte: Dados da pesquisa

A questão da relevância social do trabalho na vida, é um fator de extrema importância para a QVT dos servidores. Walton (1973) sugere que a percepção do valor do trabalho e da carreira, e sobretudo da Organização a que pertence e como ela lida e executa suas funções afeta a autoestima do trabalhador. Analisando o gráfico 11, os dados mostram que apesar das dificuldades percebidas, há grande satisfação quanto a contribuição dos serviços prestados para a sociedade, e o desejo de missão de vida e devoção característica da função e isso reflete o orgulho percebido pelos servidores em realizar o seu trabalho, mesmo que muito insatisfeitos com a forma como o BPE é visto, dado este que vai de encontro ao grau de insatisfação percebido na dimensão *Trabalho e espaço total de vida*, especificadamente na questão da influência que o trabalho exerce na vida social dos servidores.

De acordo com Silva, Anjos e Moreira (2019), um dos fatores que corroboram para a insegurança na vida particular é a falta de suporte familiar e social por parte da instituição pública, onde o prestígio da função entra em confronto com valores e normas culturais e até mesmo baixa salarial insuficientes para o risco.

Nota-se que esta particularidade percebida pela autora vai de encontro aos resultados percebidos na primeira dimensão apresentada *Compensação justa e adequada*, implicando na insatisfação perante a remuneração e menos condições financeiras impossibilitam a busca por segurança em sua residência e locais frequentados.

**Gráfico 11 – Relevância social do trabalho na vida**



Fonte: Dados da pesquisa

A presente investigação se propôs a captar dos entrevistados ações para alcançar ou melhorar o nível de QVT no BPE. Pode-se observar por meio da compilação das respostas que as sugestões propostas pelos entrevistados vão de encontro às necessidades identificadas nos fatores analisados quantitativamente, conforme mostra o quadro 5:

**Quadro 5:** Sugestões dos respondentes para melhorias no nível de QVT no BPE

<b>Compensação justa e adequada</b>	
E1	<i>“Que o governo passe a investir mais na segurança, precisamos de estrutura física, material de trabalho e um salário digno.”</i>
E2	<i>“melhor remuneração, e treinamentos assim com equipamentos e armamentos de melhor qualidade, e o aumento do efetivo.”</i>
E3	<i>“Melhor remuneração, estrutura e valorização”</i>

E4	<i>“melhor remuneração, e treinamentos assim com equipamentos e armamentos de melhor qualidade, e o aumento do efetivo.”</i>
<b>Oportunidade de crescimento e segurança</b>	
E5	<i>“Planilha de tiro mensal... assiduidade em treinamentos que simulem o dia a dia; instruções diárias e constantes acerca da legislação penal e processual penal vigente; disponibilização de armamento/instrumentos não letais para combate; entre outras melhorias de caráter geral.”</i>
<b>Condições de trabalho</b>	
E6	<i>“Melhorias nas condições de trabalho (viaturas, armamento, EPIS, estrutura física) e sobretudo um aumento do efetivo que se encontra defasado e sobrecarga a tropa ativa.”</i>
E7	<i>“No mínimo um local com as mínimas condições exigidas para ser um batalhão de Polícia, estamos em local altamente venerável e insalubre.”</i>
E8	<i>“mudança da sede para um local seguro que proporcione um ambiente de área militar; melhorias na estrutura e maior assistência financeira por parte do comandante do batalhão no que tange a eletrodomésticos, utilitários de limpeza e tecnologia; realização de limpezas diárias incluindo dedetização com frequência; regulamentação de um horário destinado ao descanso dos policiais militares que concorrem a escala de 24x72”;</i>
E9	<i>“Reformar a unidade, melhorando a estrutura física para possibilitar maior comodidade nos momentos de descanso. Melhorar o espaço do estacionamento para melhor resguardar o patrimônio dos militares, falta aos comandantes mais empenho para conseguir viaturas com melhores condições de uso, além de maior variedade material bélico em relação a calibres e munições.”</i>
E10	<i>“Acho que Batalhão é pequeno e não comportar com conforto e dar qualidade de vida e descanso para os militares da Unidade. Mesmo com toda a tentativa de melhorias do Batalhão por parte do comandante, o batalhão não tem estrutura para atender as necessidades existentes.”</i>
E11	<i>“Batalhão precisa mudar de sede, ter um local mais amplo e com estacionamento suficiente para todos e acomodações também. A Base Comunitária precisa urgentemente de uma reforma, aquisição de alguns aparelhos de primeira necessidade como comprador, impressora, ar-condicionado, micro-ondas e acomodações adequadas para os militares. .”</i>
E12	<i>“Construir um batalhão com dependências militares dignas, equipamentos de baixa letalidade e ter sempre treinamentos para aperfeiçoar a tropa!”</i>
<b>Trabalho e o espaço total de vida</b>	
E13	<i>“Estacionamento adequado para não sofrermos avarias nos nossos bens, alojamento mais confortável e higiênico. Necessidade constante de instrução para sermos melhores agentes. Viaturas e equipamentos melhores.”</i>
E14	<i>“Melhoria da estrutura física, dos equipamentos. Aumento do efetivo. Respeito a carga horária estipulada por lei, já que já trabalhamos a mais e ainda pegamos serviços extra e melhoria salarial.”</i>
<b>Constitucionalismo</b>	
E15	<i>“Deve-se respeitar os direitos dos servidores. Equiparar salários. Promover no tempo certo. Criar um regulamento constitucional adequado. Não deve existir CFO, mas entrar soldado e promover-se até Coronel.”</i>
E16	<i>“Direitos adquiridos como adicional noturno com efetividade em toda PM. Uma base militar que tenha limpeza adequada e condições de higiene, escala que beneficie os que estão no serviço de rua combatendo a criminalidade, viaturas e material bélico em condições de executar a atividade fim, atividades físicas dentro das horas trabalhadas, estrutura física melhor na Base do BPE e um Comando de Unidade que trabalhasse em prol da tropa dando as devidas condições e apoio, para então cobrar resultados referentes a estáticas que há na PMAL. Um maior efetivo seria primordial, porém a unidade referida não é bem quieta pela tropa da PMAL.”</i>

E17	<i>“Precisam ser melhorados os meios para se chegar ao fim, pois com estrutura física precária ou em alguns pontos inexistentes e equipamentos velhos e sucateados, o fim desejado chegará igualmente defeituoso assim com os seus meios usados”</i>
-----	--

Fonte: Dados da pesquisa

Com base nos dados obtidos e considerando-se as dimensões do modelo, verifica-se que as necessidades percebidas se alinham com os índices de insatisfação encontrados nas questões anteriores, alertando para as sugestões pertinentes as dimensões: Compensação justa e adequada, oportunidade de crescimento e segurança, condições de trabalho, trabalho e o espaço total de vida e o constitucionalismo.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve por intuito analisar a Qualidade de Vida no Trabalho de Policiais Militares de Alagoas lotados no Batalhão de Polícia de Eventos, buscando responder como se encontra a QVT dos policiais militares no BPE a partir das 8 dimensões de Walton.

No Referencial Teórico foram apresentadas as principais abordagens de estudos acerca do tema QVT, e com ênfase no modelo de Walton (1973) foram demonstrados os elementos que mais impactam na QVT.

Quanto à metodologia, tendo como base um questionário estruturado de acordo com o modelo de Walton, buscou-se analisar como se encontra a QVT dos servidores do BPE, segundo a percepção destes, além de obter sugestões de melhorias por parte dos servidores.

O questionário foi aplicado mediante uso de tecnologia móvel, dado as atuais condições de contexto pandêmico, buscando minimizar aglomerações que por ventura pudessem implicar em riscos aos respondentes. O anonimato e a comodidade de poder responder o questionário no momento e local de sua escolha, por outro lado, pôde favorecer uma maior liberdade para se expressar quanto às problemáticas analisadas.

Com base na análise da qualidade de vida no trabalho nota-se que a QVT no BPE pode avançar em alguns quesitos, visto que os dados apresentaram índices de insatisfação em alguns aspectos do trabalho, conforme apresentado também como sugestões de melhorias pelos respondentes. Tendo em vista os apontamentos apresentados, verifica-se que boa parte dos respondentes alegaram se sentirem afetados pela estrutura física do Batalhão, tanto em aspectos de segurança, como higiene e comodidade.

O BPE pode, como sugestão, reformar a unidade proporcionando local adequado para acomodação, atividades e descanso dos militares. Além de procurar juntamente ao setor responsável por armamentos e viaturas da PMAL, obter melhores equipamentos de trabalho, e com boa quantidade e variedade, tanto de armamentos de baixa letalidade, como munições e calibres mais letais, viaturas com condições de uso que proporcionem o máximo de segurança para a integridade física e conforto dos militares no uso de suas atribuições.

Se faz necessário também realizar treinamentos constantes com a finalidade de manter o padrão de uma tropa técnica, ciente de seus direitos, limites e obrigações, com a finalidade de minimizar falhas, evitar abusos de poder, e resolver ocorrências da forma mais precisa e coerente possível, mesmo que seja necessário utilizar a força necessária e proporcional a ação. Todos esses elementos poderão contribuir para aumentar a QVT dos servidores, proporcionando melhores condições de trabalho, satisfação e segurança para realizar as atividades. E do ponto de vista tático, ao construir uma base sólida, será possível manter um efetivo suficiente para cobrir toda a área de atuação da unidade de uma forma mais completa, implicando numa maior efetividade no serviço de polícia, tanto com mais frequência nas patrulhas ostensivas, quanto em maior agilidade no atendimento à ocorrências.

A questão do salário e promoção na PMAL está atrelado a leis, das quais não dependem somente dos comandantes de unidade. Embora haja insatisfação por parte da tropa, é uma situação que depende de muitos fatores, ligados ao Governo estadual e situação econômica, financeira e política, no entanto a tropa pode se unir as respectivas associações e buscar lutar por melhores remunerações e políticas de promoção.

No que diz respeito as limitações da pesquisa, percebe-se que há necessidade de mais estudos acerca não só do tema QVT mas que estudem as condições de saúde física e mental da classe policial militar em Alagoas, contribuindo para o aumento da confiança dos servidores em participar dessas pesquisas com o intuito de que haja mudanças significativas na Instituição.

Os recursos e contexto pandemico inviabilizaram acompanhamentos mais profundos, análises mais precisas, seja com psicólogos, terapeutas ocupacionais ou enfermeiros, não só para questões de avaliação médica como também de disponibilização de dados. Todavia, poderia ser de grande valia estender a presente pesquisa às demais unidades da corporação no Estado de Alagoas, buscando chamar a atenção para o tema por partes dos militares gestores e operacionais, além de promover conhecimento de como se encontra a QVT nos demais Batalhões, sendo possível traçar o perfil atual das condições gerais da função no Estado.

Desta maneira, a contribuição dessa pesquisa para o BPE é percebida por meio dos pontos identificados a desenvolver, visando melhorar o nível de QVT dos servidores lotados, buscando melhor satisfazer as necessidades levantadas. Os dados do presente estudo pode vir a contribuir também com outras unidades policiais conforme o referencial deste estudo, valendo salientar que os resultados apresentados não devem ser generalizados, dado a particularidade e limitações da amostra e especificidade do Batalhão.

Como sugestões de pesquisas futuras, gostaria de investigar qual a percepção que discentes e docentes da UFAL têm da Polícia Militar, tal como analisar como se encontra a imagem da Polícia Militar para o cidadão alagoano, por meio de amostras a serem colhidas em bairros que garantissem uma representatividade eficaz para o estudo, analise esta que seria interessante também ser feita somente traçando esta percepção em moradores de grotas na cidade maceioense. E, mediante as dificuldades e riscos inerentes a profissão, das quais são de conhecimento de todos, seria valoroso pesquisar como ou quais fatores, ainda assim, fazem estudantes de cursinho procurarem prestar concurso e entrar para a Briosos Polícia Militar do Estado de Alagoas.

Importante ressaltar que os resultados obtidos pela presente pesquisa conversam com o resultado de outros autores, como Pitts, Ferraz e Lima (2014) o qual buscou investigar a QVT de mulheres na Polícia Militar, tendo como base também o modelo de Walton (1973), e demonstrou que a categoria mais bem avaliada foi Integração social da Organização e a menor média foi Compensação justa e adequada. Já Souza e Souza (2019) avaliou o nível de satisfação dos Policiais Militares quanto aos aspectos de qualidade de vida no trabalho, considerando a natureza da atividade e a função policial, e assim como proposto acima no parágrafo pertinente a limitações para o contexto alagoano, sugeriu diretrizes para a elaboração de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho para a Polícia Militar de Minas Gerais.

Detalhe também para o estudo de Marcondes e Laat (2020), o qual promoveu conhecimento sobre o tema QVT para auxiliar na formação de políticas públicas e inovação legislativa para proteção do profissional, garantindo direitos fundamentais, o fortalecimento da organização e a satisfação do interesse público com um serviço público de qualidade. E o

presente estudo se alinha também com a produção de Marques, Maggioni, Rodrigues, Costa e Gai (2020), uma vez que identificou fatores com avaliações negativas de QVT na percepção dos participantes, como remuneração, oportunidade de crescimento e segurança na organização. Como aspecto positivo destacou as boas condições de trabalho; sendo neste ponto diferente dos dados encontrados no BPE/PMAL.

Portanto, o tema desta pesquisa se mostra de extrema importância para todos os servidores envolvidos no serviço operacional e de gestão do BPE, sobretudo da Polícia Militar e da sociedade alagoana, em especial a área maceioense coberta pelo BPE, a qual poderá dispor de servidores mais satisfeitos, capacitados e comprometidos com o serviço público prestado, dado a possível melhoria no seu nível de QVT. Todos os envolvidos podem ser favorecidos e visto que o objetivo principal foi analisar a QVT e como se encontram seus aspectos, positivos ou negativos, graus de satisfação ou insatisfação, a conclusão é de que a QVT representa o equilíbrio entre a profissão e a vida pessoal, o bem estar e a saúde emocional e física e demais condições que impactam na autoestima, satisfação e qualidade de vida no trabalho.

## REFERÊNCIAS

ABREU, Klayne Leite de. et al. **Estresse ocupacional e Síndrome de Burnout no exercício profissional da psicologia**. Psicol. cienc. prof., Brasília, v. 22, n. 2, p. 22- 29, June 2002. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-98932002000200004&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932002000200004&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 04 jan. 2021.

ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de; FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Estratégias de Recursos Humanos e Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho: o estresse e a expansão do conceito de qualidade total**. Revista de Administração, São Paulo; vol 33, n. 2 pág. 40-51, 1998.

ALBUQUERQUE, Josmário. SOUZA, Gustavo H. S. COELHO, Jorge A. P. M. **Desenvolvimento de questionários e aplicação na pesquisa em informática na educação**. 2019. Disponível em: [https://metodologia.ceie-br.org/wp-content/uploads/2018/12/livro2\\_cap6.pdf](https://metodologia.ceie-br.org/wp-content/uploads/2018/12/livro2_cap6.pdf). Acesso em: 22 fev. 2021

ALVES, Everton Fernando. **Programas e ações em qualidade de vida no trabalho**. Revista INTERFACEHS – v.6, n.1, Editora Abril. 2011. Disponível em: <http://www.revistas.sp.senac.br/index> . Acesso em: 25 dez. 2020.

ANTLOGA, Carla Sabrina. **Práticas gerenciais e qualidade de vida no trabalho: o caso das micro e pequenas empresas do setor de serviços de alimentação de Brasília**. 2009. 239 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações)- Universidade de Brasília, Brasília, 2009. Disponível em: <http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/7109/1/200> . Acesso em: 25 dez. 2020.

ARGIMON, Irani Iracema de Lima; et al. **O profissional da psicologia nas organizações: a significação dos valores empresariais no trabalho da psicologia**. Revista Ciências Humanas, Frederico Westphalen, v. 8, n.11, p.107-126, dez 2007.

ARAUJO JUNIOR, Temístocles Alves de; ROSA, Vânia Garcia. **A EFETIVIDADE DAS AÇÕES VOLTADAS À QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE ACORDO COM A POLÍTICA DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO NO ÂMBITO DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE MATO GROSSO**. RHM - Vol 19 nº 01 – Jan/Dez 2019.

ALCANFOR, Louíse Martins; COSTA, Valnides Araujo. **Qualidade de vida no trabalho policial: as estratégias organizacionais para minimizar os impactos da privação de Sono à saúde do Policial Militar que desempenha a radiopatrulha noturna**. EBESP, Goiânia. v. 9, n. 1, p. 2-19, jan/jun. 2016.

BARROS, M. A. **Qualidade de vida no trabalho (QVT): a percepção de docentes de uma instituição de ensino superior privada.** *Revista Espaço Acadêmico*, 16(188), 38-46. Ano 2017. Disponível em: <http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/32347>. Acesso em: 20 jan. 2021.

BERGAMINI, Cecilia Whitaker.; TASSINARI, Rafael. **Psicopatologia do Comportamento Organizacional: organizações desorganizadas, mas produtivas.** São Paulo: Cengage Learning, 2008.

BELMOUFFEQ, Bouchra. **Quality of life at work (QWL) and performance: towards new forms of well-being at work.** 2020. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/a604/6ee4445c395d862d7e577476a533a4deac80.pdf>. Acesso em: 27 jan. 2021

BRESSER PEREIRA, L.C.; SPINK, P. K. (Org.). **Reforma do Estado e Administração Pública Gerencial.** Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas Editora. 1998.

Boletim GEPeSP 2019: **Notificações de Mortes Violentas Intencionais e Tentativas de Suicídios entre Profissionais de Segurança Pública no Brasil** / MIRANDA, Dayse; NUNES, Pablo; CERATTI, Nathalia Fallavena; ANDRADE, Sandra; CRUZ, Fernanda; SILVA, Alexandra Valéria Vicente da; SOUZA, José Edir Paixão de; SOARES, Larissa Paes de Omena; REIS, Marcela dos Santos; FERREIRA, Meire Cristine. — : Rio de Janeiro: Grupo de Estudo e Pesquisa em Suicídio e Prevenção (GEPeSP), 2019.

BOWDITCH, James L. **Elementos do comportamento organizacional.** Tradução de José Henrique Lamendorf. São Paulo, Pioneira Thomson, 2002. 305p.

BÚRIGO, Carla Cristina Dutra. **Qualidade de vida no trabalho.** *Revista de Ciências Humanas*, v. 15, n. 22, Florianópolis-SC ed. UFSC, 2q sem./1997. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/>. Acesso em: 25 dez. 2020.

CARNEIRO, Leonardo de Andrade. SANTOS, Leandro Caitano dos. **JIU-JÍTSU: BEM-ESTAR EMOCIONAL E FÍSICO DOS MILITARES PRATICANTES UM ESTUDO NO 1º BATALHÃO DE POLÍCIA MILITAR DO TOCANTINS.** *Revista Humanidades e Inovação* v.6, n. 2 – 2019

CARTA DE OTTAWA **PRIMEIRA CONFERÊNCIA INTERNACIONAL SOBRE PROMOÇÃO DA SAÚDE** Ottawa, novembro de 1986, Disponível em: [https://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/carta\\_ottawa.pdf](https://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/carta_ottawa.pdf). Acesso em 30 jun. 2021

CASTRO, Ingrid Andrade. **Qualidade de Vida no Trabalho e Produtividade**. 2015. 16 p. Disponível em: [https://www.inovarse.org/sites/default/files/T\\_15\\_032M.pdf](https://www.inovarse.org/sites/default/files/T_15_032M.pdf) . Acesso em: 25 dez. 2020.

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

COCHRAN, William Gemmell, **Sampling techniques**. Third edition, 1977. Disponível em: [https://glad.geog.umd.edu/Potapov/Library/Cochran\\_1977\\_Sampling\\_Techniques\\_Third\\_Edition.pdf](https://glad.geog.umd.edu/Potapov/Library/Cochran_1977_Sampling_Techniques_Third_Edition.pdf). Acesso em 30 jun. 2021

CONSTITUIÇÃO, Lei nº 13.869/19, de Abuso de autoridade. Disponível em: <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/104075/lei-de-abuso-de-autoridade-lei-4898-65>. Acesso em 30 jun. 2021

CONSTITUIÇÃO, Lei nº 8.987/95, Regime de concessão e permissão da prestação de serviços públicos. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8987cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8987cons.htm). Acesso em 30 jun. 2021

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas – o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 20ª edição, Editora Campos, Rio de Janeiro, 1999.

DE SOUZA, Éilda Patrícia de. PEREIRA DE SOUZA, João Paulo. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS: uma análise baseada na natureza da atividade e na função policial**. Rev. Psicologia: Saúde Mental e Seg. Pública, B Hte., 8, 9-37, jan./dez. 2019.

DINIZ, Denise Pará. II. SCHOR, NESTOR. **Guia de Qualidade de Vida: coordenação Denise Pará Diniz, Nestor Schor**. Barueri, SP: Manole, 2006. – (Séries guias medicina ambulatorial e hospitalar).

DRUCKER, Peter F. **The End oi the Economic Man**, Londres, Heineman, 1939.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Hollanda. **Conceito de Periculosidade**. 2018. Disponível em: <<http://dicionariodoaurelio.com/periculosidade>> Acesso em: 25 dez. 2020.

GAMA, Mariana Evaristo. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE DISCENTES EM ATIVIDADES DE ESTAGIO: O CASO FEAAC/UFC.** Fortaleza, 2019. Disponível em: [http://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/44929/1/2019\\_tcc\\_megama.pdf](http://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/44929/1/2019_tcc_megama.pdf). Acesso em: 30 jan. 2021.

GIL, Antoni Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa.** 5 ed. São Paulo: Atlas, 2010. HAIR JR., JOSEPH F et al. **Fundamentos de Métodos de Pesquisa em Administração.** Porto Alegre: Bookman, 2005.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1974). **The job diagnostic survey: an instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects.** Technical report n. 4, Department of Administrative Sciences of Yale University, may.

GRAMMS, Lorena Carmem. LOTZ, Erika Gisele. **GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.** Editora InterSaberes; 1ª edição em abril de 2017.

GONÇALVES, S.J. C.; VEIGA, A.J. S; RODRIGUES, L.M.S. **Qualidade de Vida dos Policiais Militares que Atuam na 2ª CIA do 10º Batalhão Militar (Miguel Pereira e Paty do Alferes).** **Revista Fluminense de Extensão Universitária**, Vassouras, v. 2, n.2,p.53-76,jul./dez.,2012.Disponível em:< <http://editorauss.uss.br/index.php/RFEU/article/view/557/266>>. Acesso em 11 de fev 2021.

LACERDA, Anderson Wesley Marques de Araújo. SOUSA, Filipe Rodrigo Santos de. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: PERCEPÇÃO DE FUTUROS ADMINISTRADORES EM TEMPOS DE COVID-19.** Unifametro, Fortaleza, 2020. Disponível em: <http://repositorio.unifametro.edu.br/handle/123456789/165>. Acesso em: 01 fev. 2021

LEITE, Monique Lulio de Souza; OLIVEIRA, Fabiana Ferreira; NEVES, Cleuza Floriana; SAMPAIO, Leonardo Costa. **Qualidade de Vida dos Policiais Militares de Vitória da Conquista – BA.** Id on Line Rev. Mult. Psic. V.13, N. 48 p. 333-341, Dezembro/2019 - ISSN 1981-1179 Edição eletrônica em <http://idonline.emnuvens.com.br/id>. Acesso em: 05 fev 2021

LIKERT, Rensis. **A TECHNIQUE FOR THE MEASUREMENT OF ATITUDES.** Archives of Psychology, 1932. Disponível em: [https://glad.geog.umd.edu/Potapov/Library/Cochran\\_1977\\_Sampling\\_Techniques\\_Third\\_Edition.pdf](https://glad.geog.umd.edu/Potapov/Library/Cochran_1977_Sampling_Techniques_Third_Edition.pdf). Acesso em 30 jun. 2021

ALAGOAS, Estatuto da PMAL, Lei nº 5346, de 26 de maio de 1992. Disponível em: <http://www.conselhodeseguranca.al.gov.br/legislacao/corpo-de-bombeiros-militar-de-alagoas/Lei5346-estatudo.pdf>. Acesso em 30 jun. 2021

MARCONDES, Paulo Cesar. LAAT, Erivelton Fontana de. **SEGURANÇA PÚBLICA: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL PARA EFICIÊNCIA DO SISTEMA.** Brazilian Journal of Development, 2020. Disponível em: <https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/22765/18248>. Acesso em: 27 jan. 2021

MARANHÃO, Marise Leal. SÁ, Maria Auxiliadora Diniz de. **CULTURA ORGANIZACIONAL E PRÁTICAS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE MÚLTIPLOS CASOS EM PALCOS ORGANIZACIONAIS DE RESTAURANTES DO RECIFE – PE.** Revista de Carreiras e Pessoas. Vol. 9, nº 2, Ano 2019, páginas 266-286. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/39295/28313#>. Acesso em: 20 jan. 2021.

MARTINS, Maria da Conceição Almeida; MELO, Jorge Manuel Cardoso. **59 Emoções...Emoções...Que implicações para a saúde e qualidade de vida.** Revista Millenium. n. Viseu, 34, 2008. Disponível em : <<https://repositorio.ipv.pt/bitstream/10400.19/365/1/Emo%c3%a7%c3%a3o%e2%80%a6emo%c3%a7%c3%b5es.pdf>> Acesso em 04 jan. 2021

MARQUES, Caroline Silva. MAGGIONI, Márcia Bandeira Landerdahl; RODRIGUES, Aline Mendonça; COSTA, Vânia Medianeira Flores; GAL, Maria Julia Pegoraro. **Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo de caso em uma organização militar da região central do Rio Grande do Sul.** revista interdisciplinar de gestão social v.9 n.1 jan./abr. 2020

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Introdução à administração.** São Paulo: Atlas, 2011.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade.** 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MORIN, Estelle M.; AUBÈ, Caroline. Psicologia e Gestão. São Paulo: Atlas, 2009. NEWSTROM, Jonh W. **Comportamento Organizacional: o comportamento humano no trabalho.** São Paulo: McGraw-Hill, 2008.

MOURA, Simone Vivian de. **OS IMPACTOS DO TRABALHO SOBRE A SAÚDE MENTAL DO POLICIAL MILITAR.** Rev. Psicologia : Saúde Mental e Seg. Pública, B Hte., 8,38-70, jan./dez. 2019.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. **Quality of work life: perspectives and directions.** *Organizational Dynamics*, v. 11, n. 3, 1983.

NEVES, Rayara Valéria Sales. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE PROFESSORES DE UMA ESCOLA DA REDE ESTADUAL DA PARAÍBA.** IFPB, Joao Pessoa, 2020. Disponível em:

<https://repositorio.ifpb.edu.br/bitstream/177683/1079/1/Qualidade%20de%20vida%20no%20trabalho%20de%20professores%20-%20Rayara%20Valeria%20Sales%20Neves.pdf>. Acesso em: 01 fev. 2021.

NEVES; F. S.; VILHENA R. M. P. **A percepção dos servidores públicos mineiros frente à implementação da estratégia governamental**. In: XVII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Publica, 2012, Cartagena, Colômbia. Anais. Cartagena, Colombia, 2012.

NOGUEIRA, T. V. et al. **Qualidade de Vida no Trabalho: a Percepção de Futuros Administradores**. XV SemeAd-Seminários em Administração, 2012.

OLIVEIRA, Ana Flavia. Conheça 7 doenças causadas pelo estresse no ambiente de trabalho. **Beecorp Bem estar corporativo, 2019**. Disponível em: <https://beecorp.com.br/blog/doencas-causadas-pelo-estresse/>. Acesso em: 25 jan. 2021

OLIVEIRA, Deivson Cavalcante Gomes de. SILVA, Francinese Raquel Vieira. Implicações da Percepção de Qualidade de Vida no Trabalho sobre os Sintomas de Dor e Desconforto Musculoesquelético no Policial Militar de Alagoas. International Stress Management Association. Disponível em: <http://www.ismabrasil.com.br/trabalho/74>. Acesso em: 11 fev 2021.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; PICININ, C. T. Os germes da destruição da qualidade de vida no trabalho: análise do modelo de Westley. Revista Digital – Buenos Aires –Año 15 – Nº 144 –Mayo de 2010. Disponível em: <https://www.efdeportes.com/efd144/qualidade-de-vida-no-trabalho-modelo-de-westley.htm> . Acesso em 01 fev. 2021.

PROETTI, Sidney. AS PESQUISAS QUALITATIVA E QUANTITATIVA COMO MÉTODOS DE INVESTIGAÇÃO CIENTÍFICA: UM ESTUDO COMPARATIVO E OBJETIVO. 2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.32459/revistalumen.v2i4.60>. Acesso em: 22 fev. 2021

PITSS, Priscilla Farias. FERRAZ, Sofia Batista. LIMA, Tereza Cristina Batista de. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO COM MULHERES NA POLÍCIA MILITAR. Revistas UnilaSalle. Canoas,n.27 dez. 2014.

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

Ribeiro, F. B. ; Lanna, E. A. T. ; Bomfim, M. A. D. ; Donzele, J. L. ; Quadros, M. ; Cunha, P. de S. L., 2011. **True and apparent digestibility of protein and**

**amino acids of feed in Nile tilapia.** Rev. Bras. Zootec., 40 (5): 939-946. Disponível em: <https://www.feedipedia.org/node/7752>. Acesso em: 30 jun. 2021

ROSA, Jonas Goulart da. **Trabalho e qualidade de vida dos policiais militares que atuam na modalidade de policiamento da rádio patrulha do 9º Batalhão de Polícia Militar de Criciúma/SC.** Santa Catarina: 2012.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional.** 11 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROSSI, Ana Maria. MEURS, James A. PERREWÉ, Pamela L. **STRESSE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: CONCEITO E AVALIAÇÃO DO STRESS.** Editora dos Editores; 1ª Edição (28 de novembro de 2019).

SANT'ANNA, Anderson. KILIMNIK, Zélia. **Qualidade de Vida no Trabalho: abordagens e fundamentos.** Rio de Janeiro: Elsevier: 2012.

Santos, H. C. de M. ., Viana, F. C. ., & Silva, D. K. da . (2020). **RELAÇÃO ENTRE DOR MUSCULOESQUELÉTICA E CONDIÇÕES DE TRABALHO DE POLICIAIS MILITARES.** *Psicologia E Saúde Em Debate*, 6(2), 356–372. <https://doi.org/10.22289/2446-922X.V6N2A24>

SANTOS, Natália Menegat. ÁVILA, Lucas Veiga. SOMMER, Analisa Tiburski. AZEVEDO, Gilmar De. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DA PREFEITURA DE TAQUARUÇU DO SUL/RS.** Revista UNIABEU, v.11, nº 27, ano 2018. Disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/Lucas\\_Avila/publication/324896675\\_QUALIDADE\\_DE\\_VIDA\\_NO\\_TRABALHO\\_ESTUDO\\_DOS\\_SERVIDORES\\_PUBLICOS\\_DA\\_PREFEITURA\\_DE\\_TAQUARUCU\\_DO\\_SULRS/links/5ae9cd1b0f7e9b837d3c18e4/QUALIDADE-DE-VIDA-NO-TRABALHO-ESTUDO-DOS-SERVIDORES-PUBLICOS-DA-PREFEITURA-DE-TAQUARUCU-DO-SUL-RS.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Lucas_Avila/publication/324896675_QUALIDADE_DE_VIDA_NO_TRABALHO_ESTUDO_DOS_SERVIDORES_PUBLICOS_DA_PREFEITURA_DE_TAQUARUCU_DO_SULRS/links/5ae9cd1b0f7e9b837d3c18e4/QUALIDADE-DE-VIDA-NO-TRABALHO-ESTUDO-DOS-SERVIDORES-PUBLICOS-DA-PREFEITURA-DE-TAQUARUCU-DO-SUL-RS.pdf). Acesso em: 20 jan. 2021.

SANTOS, Breno Francisco Freitas. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS POLICIAIS MILITARES DE SERGIPE INGRESSOS EM 2014.** Artigo de conclusão de curso da Universidade Federal de Sergipe, São Cristovão/SE 2018.

SANTOS, Djenifer Francis Amaral dos Santos. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE A PERCEPÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DO CENTRO ESTADUAL DE ENSINO FUNDAMENTAL TUCUNDUVA.** DACEC, UNIJUÍ, Rio Grande do Sul, 2021. Disponível em: <https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/bitstream/handle/123456789/1426/TCC%20DJENIFER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 01 fev. 2021.

SANTOS, Isabel Santana. **QUALIDADE DE VIDA E SATISFAÇÃO NO TRABALHO: Um estudo de caso no 8º Batalhão de Polícia Militar do**

**Maranhao.** UFM, São Luís, 2017. Disponível em: <http://monografias.ufma.br/jspui/bitstream/123456789/3022/1/ISABEL-SANTOS.pdf>. Acesso em: 11 fev 2021.

SCHNEIDER, Eduarda Maria. FUJII, Rosangela Araujo Xavier. CORAZZA, Maria Julia. **PESQUISAS QUALI-QUANTITATIVAS: CONTRIBUIÇÕES PARA A PESQUISA EM ENSINO DE CIÊNCIAS.** Revista Pesquisa Qualitativa. São Paulo (SP), v.5, n.9,p.569-584,dez 2017.

Selye, H. (1959). **Stress, a tensão da vida.** São Paulo: Ibrasa - Instituição Brasileira de Difusão Cultural.

Sem autor. **A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL: MARCO DA EVOLUÇÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA DOS TRABALHADORES.** Verde Ghaia, 2019. Disponível em: <https://www.sogi.com.br/blog/saude-e-seguranca-ocupacional-ss/>. Acesso em: 27 jan. 2021

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas Organizações.** São Paulo: Saraiva, 2005.

SILVA, Arlan Eloi Leite da. **Rádio Patrulha: policiamento ostensivo e tecnologia na cidade de Natal.** ANPUH – XXV Simpósio Nacional de História – Fortaleza, 2009.

SILVA, Deisiane Cecília da. BORBA, Rosângela Maria de. **QUALIDADE DE VIDA NO LOCAL DE TRABALHO: O ESTRESSE E SEUS FATORES DE NEGATIVIDADE.** Caderno Profissional de Administração UNIMEP. Maio, 2020. Disponível em: <http://www.cadtecempa.com.br/ojs/index.php/httpwwwcadtecempa.combrojsindex.php/article/view/206/163>. Acesso em: 27 jan. 2021

SILVA, Jailson Luiz da. **A PERCEPÇÃO DO POLICIAL MILITAR DO ESTADO DA PARAÍBA SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO DESEMPENHO DA FUNÇÃO.** UFP, Bananeiras-PB, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/15783/1/JLS19092019.pdf>. Acesso em 05 fev 2021.

SILVA, Luan C. da; ANJOS, Sidney R. dos; MOREIRA, Letícia de S.; SILVA S. Bruna Daniella de. **Qualidade de vida no 19º Batalhão da Polícia Militar, Novo Gama – Goiás.** REBESP v. 12, Especial 2019.

SILVA, D.A.; LIMA, V.S.; GÓES, A.L.B. **Proporção de Doenças Musculoesqueléticas em Membros Inferiores nos Integrantes da Polícia Militar do Estado da Bahia.** Revista Pesquisa em Fisioterapia, v.2, n.1, p. 33-41. 2012. Disponível em: <http://www.ismabrasil.com.br/trabalho/74> . Acesso em: 11 fev 2021.

SOUZA, Jovita Santos. **MOTIVAÇÃO PARA O TRABALHO E COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL NO SERVIÇO PÚBLICO: UM ESTUDO DE CASO.** Julho de 2020, disponível em: [https://repositorio.ipsantarem.pt/bitstream/10400.15/3022/1/DISSERTA%c3%87%c3%83O Jovita%20Santos%20Souza\\_FINAL.pdf](https://repositorio.ipsantarem.pt/bitstream/10400.15/3022/1/DISSERTA%c3%87%c3%83O%20Jovita%20Santos%20Souza_FINAL.pdf). Acesso em: 27 jan. 2021

SOUZA, Élide Patricia. MARQUES, Antônio Luiz. JORGE, Maria Aparecida Muniz. **Qualidade de vida do trabalho no setor público: diretrizes para a elaboração de um programa com base em uma experiência junto a um órgão da administração direta do estado de Minas Gerais.** Volume V, Número 1, abr. 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/gestaopublica/article/viewFile/1712/1295>. Acesso em 30 jun. 2021

TELES, SILVIO (2010). **Briosa. A história da polícia Militar de Alagoas no olhar de um jornalista. De autoria do 1º Ten PMAL Sílvio Teles;** Publicado no site da PMAL. Disponível em: <http://www.pm.al.gov.br/institucional/historico#:~:text=Criada%20em%2003%20de%20fevereiro,adeptos%20da%20Guerra%20dos%20Cabanos>. Acesso em: 04 jan. 2021.

Tonon, G.H. **Student's Quality of Life at the University: a Qualitative Study. Applied Research Quality Life (2020).** <https://doi.org/10.1007/s11482-020-09827-0>

Unidades operacionais; Unidades especializadas. **Polícia Militar do Estado de Alagoas.** Disponível em: <http://www.pm.al.gov.br/institucional/unidades>. Acesso em: 24 dez. 2020.

VECCHIO, Robert P. **Comportamento Organizacional: conceitos básicos.** São Paulo: Cengage Learning, 2008.

VIEIRA, Marcelo Milano Falcão; Zouain, Debora Moraes. **Pesquisa Qualitativa em Administração.** Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

VITAL, Mirian Serrão. PAIVA, Kely Cesar Martins de. PEREIRA, Jefferson Rodrigues. **MODELO INTEGRADO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS: NO FINAL , O QUE VALE SÃO AS REGRAS.** UFMG, Revista Gestão e Planejamento, Salvador, v. 21, p. 456-476, jan./dez. 2020.

WALTON, R. E. **Quality of Working Life: What is it?** SloanManagement, 15(1):11–21, 1973.

WESTLEY, W. A. **Problems and solutions in the quality of working life.** *HumansRelations*, v. 32, n. 2, p. 111-123, 1979.

WERTHER, W.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.

YIN, Roberto K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2ª Ed. Porto Alegre. Editora: Bookmam. 2001.

ZUG, Caroline. **ACIDENTES DO TRABALHO E DOENÇAS OCUPACIONAIS FRENTE À REFORMA TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA**. Rio Grande do Sul, UNIJUI, 2020. Disponível em: <https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/bitstream/handle/123456789/6888/CAROLINE%20Z%c3%9cG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 30 jan. 2021