

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO DO 10º BATALHÃO DE POLÍCIA MILITAR DO RIO GRANDE DO NORTE****Quality of life at work: a case study of the 10th military police battalion of Rio Grande do Norte**Hilderline Câmara de Oliveira; Winston Hélio de Araújo Coutinho;
Ismael de Mendonça Azevedo; Júlio Mário Maia Júnior

ISSN: 2178-7514

Vol. 15 | Nº. 1 | Ano 2023

RESUMO

O objetivo geral deste estudo é analisar a relação entre Qualidade de Vida e desempenho nas atividades laborais à luz dos operadores militares do 10º Batalhão da Polícia Militar do Rio Grande do Norte (PMRN). Métodos: esta pesquisa é de cunho exploratório, com abordagem quantitativa, que se deu através da aplicação de um questionário semiestruturado destinados aos policiais do 10º Batalhão de Polícia Militar do referido estado. Resultados: os dados evidenciaram que, quanto ao perfil dos participantes, a maioria, 86,8%, são homens; quanto à graduação 22,85% são oficiais e que 29,9% deles recebem entre 5 a 7 salários-mínimos. Os dados mostraram que houve a predominância do Reconhecimento profissional, representado por 13 variáveis esse fator explica 24,62% da variância total e em segundo fator nomeado como Relações Socioprofissionais, representado por cinco variáveis tendo uma variância 14,13% da variância total. Conclusão: há necessidade de implantação de programa de qualidade de vida no Trabalho para os operadores da Polícia Militar do estado do Rio Grande do Norte e que de fato possa contribuir na relação entre Qualidade de Vida e desempenho laboral.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Segurança Pública. Reconhecimento profissional, Polícia Militar.

ABSTRACT

The general objective of this study is to analyze the relationship between Quality of Life and performance in work activities in the light of military operators of the 10th Battalion of the Military Police of Rio Grande do Norte (PMRN). Methods: this research is exploratory, with a quantitative approach, which was carried out through the application of a semi-structured questionnaire aimed at the police officers of the 10th Military Police Battalion of the aforementioned state. Results: the data showed that, regarding the profile of the participants, the majority, 86.8%, are men; as for graduation, 22.85% are officers and 29.9% of them receive between 5 and 7 minimum wages. The data showed that there was a predominance of Professional Recognition, represented by 13 variables this factor explains 24.62% of the total variance and in a second factor named as Socio-professional Relations, represented by five variables having a variance 14.13% of the total variance. Conclusion: there is a need to implement a quality of life at work program for operators of the Military Police in the state of Rio Grande do Norte, which in fact can contribute to the relationship between Quality of Life and work performance.

Keywords: Quality of Life at Work. Public security. Professional recognition, Military Police.

1 Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu da Universidade Potiguar-UnP**Autor de correspondência**

Hilderline Câmara de Oliveira - E-mail: hilderlinec@hotmail.com

DOI: [10.36692/v15n1-11](https://doi.org/10.36692/v15n1-11)

INTRODUÇÃO

A qualidade de vida compreende não só a saúde física como também o estado psicológico, o nível de independência, as relações sociais em casa, na escola e no trabalho e até a relação do indivíduo com o meio ambiente. Isso implica, que na contemporaneidade, a maior parte do tempo das pessoas é dedicada ao ambiente de trabalho. Logo, o trabalho exerce alta centralidade na vida delas, sendo responsável pela construção de sentidos e significados que ultrapassam os limites físicos das organizações, impactando diretamente diversas esferas da vida, como a saúde e a qualidade de vida.

A QVT como uma necessidade real, já que as dificuldades impostas pela globalização e a alta competitividade trazem problemas para a saúde dos funcionários. A QVT é um importante instrumento de Gestão de Pessoas e pode, sem dúvida, desencadear e incrementar a produtividade dos colaboradores.

Diante das dificuldades encontradas no trabalho diária, geralmente, cabe ao trabalhador utilizar estratégias para diminuir as demandas da vida profissional da melhor forma possível, isto é, de modo que não comprometam sua atuação e seu equilíbrio emocional. Por isso, a Qualidade de Vida no Trabalho é um elemento relevante para enfrentar os desafios do trabalho policial, que demanda um desgaste físico e emocional próprios a uma profissão que tem de lidar com a preservação da ordem pública em

um contexto tão complexo quanto o brasileiro.

O trabalho desempenhado pelo policial militar visa à proteção dos cidadãos e do patrimônio público, agindo de forma preventiva ou repressiva, na manutenção da ordem pública. E, muitas vezes, no cumprimento desta atividade, o policial acaba colocando sua própria vida em risco.

Diante dessa realidade, surge então, a questão problema desta pesquisa: como a Qualidade de Vida no Trabalho pode influenciar o desempenho profissional dos policiais militares do 10º Batalhão de Polícia Militar do Rio Grande do Norte? Assim, delimitamos como escopo geral do estudo analisar a relação entre Qualidade de Vida e desempenho nas atividades laborais à luz dos operadores militares do 10º Batalhão da PMRN.

Com isso, pretende-se favorecer mecanismos para a implementação de políticas públicas voltadas para a promoção da Qualidade de Vida no Trabalho dos policiais militares do estado do Rio Grande do Norte. Sendo assim, esta pesquisa justifica-se pelo fato de que cuidar da Qualidade de Vida é um fator essencial para a melhoria da prestação dos serviços, bem como para a prevenção do afastamento por adoecimento no meio policial militar.

Ademais, destaca-se que a estrutura deste artigo está organizada por seções, sendo a primeira a presente introdução; em seguida, será exposto, o referencial teórico

sobre Qualidade de Vida e segurança pública; depois, a terceira seção expõe os recursos metodológicos utilizados no processo de investigação; posteriormente, a quarta seção traz a análise dos achados da pesquisa; e, por fim, a última seção apresenta as considerações finais, que visa proporcionar novas reflexões sobre o tema.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

É fato que, a sociedade brasileira vivencia-se atualmente situações críticas no que diz respeito à sua própria segurança, por isso, naturalmente, clamam por melhorias na área de segurança pública. Dessa forma, ao abordar o tema segurança pública, cabe lembrar que a Carta Magna estabelece que a segurança é dever de todos e tem como objetivo a manutenção da ordem pública interna, conforme preconizado no seu Art. 144 da CF/1988, que está se tornando cada vez mais utópico na sociedade brasileira.

Ressalta-se que a segurança pública é um direito fundamental amparado também no Art. 5º da CF/1988 que, infelizmente, se torna uma letra morta, já que pouco põe-se em prática no cotidiano. Isso porque, efetivar tal direito, bem como o direito à saúde, à educação, à vida, dentre outros elencados no caput deste artigo, tornou-se um tanto complexo diante da violência que assola o país. As pessoas estão cada dia mais receosas e tendo que viver a

experiência do medo quase que por 24h, estão assustadas, naturalmente. Contudo, devemos recordar a expressão: “viver com medo não é normal”.

Cabe citar que, no Brasil, a segurança pública é fundamentalmente de competência dos estados. Cada um deles tem, por exemplo, suas forças policiais – Polícia Civil e Polícia Militar – e seu Tribunal de Justiça, conforme o modelo federativo. Portanto, cada esfera tem suas atribuições, sendo a polícia militar, “[...] responsável pelo policiamento ostensivo e pela preservação da ordem pública. Na prática, ela faz o patrulhamento, a repressão ao crime e atende os chamados do 190”. [...]

Sendo assim, cada vez mais a área da segurança pública tem sido cobrada a apresentar resultados mais eficientes, especialmente as organizações policiais, que são as que lidam direta e constantemente com essa problemática.

A Segurança Pública no Brasil é um tema de indiscutível importância, de tal modo que a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 em seu art. 5º, estabelece como garantia a todos o direito à segurança e no art. 6º o cita como um dos direitos sociais. Do mesmo modo, no seu Capítulo III, a partir do art. 144, trata especificamente da Segurança Pública e define expressamente os órgãos através dos quais ela é exercida, nos seguintes termos, além de definir suas respectivas competências.

Mais recentemente, a segurança pública brasileira passou a ser contemplada com

políticas públicas que têm um olhar novo, voltado também à promoção de um ambiente de trabalho adequado aos seus integrantes a fim de que estes possam desenvolver suas atividades sem prejuízo à saúde física e mental.

Nesse contexto, temos a Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (PNSPDS), instituída pela Lei nº 13.675 de 11 de junho de 2018, que trouxe como alguns de seus princípios: proteção, valorização e reconhecimento dos profissionais de segurança pública. Nesse mesmo caminho, segue o Plano Estadual de Segurança Pública do Rio Grande do Norte. Tal plano tem como um de seus objetivos promover a Qualidade de Vida e a saúde no trabalho para os profissionais da segurança pública.

Sendo assim, a Qualidade de Vida no Trabalho, ambiente profícuo, motivação e satisfação, quando favoráveis, levam as organizações a terem colaboradores mais satisfeitos, observa-se a necessidade de busca por alternativas que tragam para o ambiente militar um Clima Organizacional mais favorável à desenvoltura da equipe profissional em relação aos serviços oferecidos a sociedade.

A Qualidade de Vida no Trabalho, engloba duas perspectivas interdependentes:

Sob a ótica das organizações, ela é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visa

à promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho. Sob a ótica dos sujeitos, se expressa por meio das representações globais que estes constroem sobre o contexto de produção no qual estão inseridos, indicando o predomínio de vivências de bem-estar no trabalho, de reconhecimento institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais.

A política de Qualidade de Vida no Trabalho tem por objetivo promover o bem-estar no ambiente de trabalho e, ela é ainda um poderoso requisito para o alcance de objetivos socialmente compartilhados. “Os resultados almejados, em termos de quantidade e de qualidade de serviços e produtos, tendem ser mais facilmente alcançados quando a cultura organizacional do bem-estar no trabalho é fortemente presente nos modos de pensar e de agir de todos”.

Dessa maneira, a QVT ganhou notada relevância ao se tornar área do conhecimento científico voltada para a descoberta dos fatores desencadeadores de desequilíbrios emocionais nos indivíduos em seu ambiente de trabalho. Segundo a Organização Mundial da Saúde, a Qualidade de Vida reflete a percepção dos indivíduos de que suas necessidades estão sendo satisfeitas ou que estão sendo negadas, isto é, que as oportunidades de alcançar a felicidade e a auto-realização estão, ou não, sendo satisfatórias, ou ainda, que seu estado

de saúde, físico e mental, está sendo afetado positiva ou negativamente por condições sociais e econômicas .

Assim, a QTV depende de um conjunto de ações de uma organização no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho; de modo que é necessário analisar o relacionamento interpessoal dos colaboradores e observar como esses profissionais estão inseridos no contexto da organização .

No cenário contemporâneo o mundo do trabalho permeia a vida das pessoas e é possível afirmar que quando elas fazem uma avaliação sobre a sua qualidade de vida a sua percepção depende fortemente da avaliação de suas experiências laborais. Por isso, a qualidade de vida e a qualidade de vida no trabalho têm sintonias, elas se influenciam reciprocamente, ficando quase indissociáveis .

Assim, sobre a saúde e a qualidade de vida do policial no contexto da instituição policial militar brasileira, afirma-se que:

Hoje, o tema relativo à saúde dos policiais no chamado mundo desenvolvido, de certa forma, ultrapassou o diagnóstico e entrou numa fase de proposições sobre o tipo de condições técnicas, relacionais, subjetivas e de qualidade de vida que o Estado precisa proporcionar, reformando suas instituições e valorizando seu trabalho. [...] Ressaltamos ainda que, se algum plano de ação transformadora for realizado pelas corporações policiais a favor de seus membros, é fundamental destacar a importância da participação deles.

São eles que reconhecem, a despeito de toda sofisticação técnica, as sutis diferenças existentes entre o trabalho prescrito e o trabalho real e todos os processos que explicam seu adoecimento.

De um modo geral, os indivíduos são atraídos à carreira policial militar pelo status da profissão, pela certeza de crescimento profissional e pela estabilidade que uma carreira pública pode vir a proporcionar. Em especial, pela política de hierarquia e de mudança de posto de graduação, que conseqüentemente, aumenta as responsabilidades no trabalho militar. Todavia, ao passar do tempo, esses indivíduos percebem os vários aspectos negativos inerentes ao trabalho policial, dentre eles “a falta de reconhecimento, a percepção de risco e risco real, as perdas de colegas e o sofrimento mental represado pela corporação”.

O estresse da profissão policial afeta, diretamente, a Qualidade de Vida dos policiais, tem abordado questões relacionadas ao estresse, demonstrando que em nível elevado comprometendo à saúde, às doenças físicas e mentais, comportamento agressivo e violento, abuso de álcool e redução da qualidade no desempenho da função, podendo ainda propiciar um prejuízo para a produtividade e a qualidade de vida do indivíduo .

Ademais, trazem uma interessante contribuição à discussão acerca do trabalho do policial militar ao afirmarem o seguinte:

Frequentemente podemos ver a atuação dos policiais sendo veiculada pela mídia, ora mostrando ações de combate ao crime – colocando-os no lugar de heróis – ora mostrando-os como vilões, que se corrompem ou matam inocentes. O trabalho policial é, portanto, um território de controvérsias, no qual se engendra em uma realidade ainda pouco conhecida pela sociedade: a do policial trabalhador, cuja função é tentar conter o crescimento da violência, mas que, ao mesmo tempo, corre o risco de reproduzi-la ou vir a ser vítima dela. Pensando o ofício policial nesta perspectiva, não é difícil deduzir que se trata de uma categoria profissional bastante vulnerável à produção de sofrimento psíquico, uma vez que o exercício do trabalho é marcado por um cotidiano em que a tensão e os perigos sempre presentes.¹⁷

A falta de equilíbrio emocional e o cansaço físico podem levar alguns profissionais a tomarem atitudes impensadas durante situações caóticas e/ou de crise, que podem causar a falta de um bom desempenho profissional. Essa situação pode acabar expondo os policiais, e a população, ao risco de morte ou danos . Portanto, é necessário avançar na compreensão de todos os aspectos (ambientais, psicológicos, sociais e físicos) que compõem a Qualidade de Vida dos policiais militares, de modo que venham a ser implementadas ações que melhorem as condições de vida, de saúde e de trabalho desses profissionais.

Nos diagnósticos de Afastamento para Licença para Tratamento de Saúde (LTS), os Transtornos Mentais e Comportamentais

(TMC) são responsáveis por uma considerável parcela dos afastamentos. Diante disso, deve-se considerar a necessidade de verificar as condições de trabalho dos policiais, pois, muitas vezes, os problemas de saúde são originados pelo próprio ambiente de trabalho. E falar sobre isso é fundamental porque o desempenho profissional da categoria policial tem uma séria implicação na realidade social.

Em vista de sua importância, a QVT desempenha um papel crucial na satisfação no trabalho e no desempenho dos funcionários e, por isso, a identificação dos fatores que contribuem para melhorá-la é fundamental . Considerando que ela auxilia para o melhor desenvolvimento do potencial dos trabalhadores. Razão pela qual tem havido preocupação em fomentar a QVT nas organizações a partir de práticas no cotidiano que auxiliem o alinhamento estratégico das organizações aos objetivos organizacionais de forma a garantir o sucesso das organizações .

3 MATERIAIS E MÉTODOS

Nesta seção, abordaremos os caminhos metodológicos que o processo de investigação exigiu para que a pesquisa fosse realizada seguindo o rigor científico, e respeitando aos preceitos éticos que envolvem as pesquisas científicas.

Entende-se, a pesquisa científica, aquela que “investiga o mundo em que o

homem vive e o próprio homem, para isso, o pesquisador recorre à observação e à reflexão sobre os problemas que enfrenta [...]” . Quanto aos objetivos, a pesquisa caracteriza-se como exploratória, tem como finalidade “[...] aumentar a familiaridade do pesquisador com um ambiente, fato ou fenômeno para a realização de uma pesquisa futura mais precisa [...]” .

Em relação aos procedimentos, caracteriza-se como estudo de caso, que representa uma investigação empírica e compreende um método abrangente, com a lógica do planejamento, da coleta e da análise de dados. Pode incluir tanto estudos de caso único quanto de múltiplos, assim como abordagens quantitativas e qualitativas de pesquisa .

Quanto à abordagem do problema, ela é de cunho quantitativo, que busca “prever a mensuração de variáveis predeterminantes, buscando verificar e explicar a sua influência sobre outras variáveis. Centraliza sua busca em informações matematizáveis [...]” . Cada abordagem traz sua contribuição particular, a abordagem quantitativa foca na apresentação de dados e indicadores numéricos, possibilitando a construção de modelos teóricos abstratos com aplicabilidade prática .

Destaca-se ainda que o método de estudo aqui empregado é o dialético, o qual parte da premissa de que, na natureza, tudo se relaciona, transforma-se e há sempre uma contradição inerente a cada fenômeno. Nesse

tipo de método, “para conhecer determinado fenômeno ou objeto, o pesquisador precisa estudá-lo em todos os seus aspectos, suas relações e conexões, sem tratar o conhecimento como algo rígido, já que tudo no mundo está sempre em constante mudança. ”

A técnica utilizada neste estudo foi a do questionário semiestruturado, elaborado no Google Forms a partir do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT) é constituído por 61 questões quantitativas adaptadas, ficando apenas uma questão subjetiva de Ferreira (2009) direcionado aos policiais militares que estão na ativa, em especial no policiamento ostensivo, do 10º BPM da PMRN.

Ademais, a análise de dados foi de cunho estatístico. Por sua vez, a interpretação dos resultados da pesquisa, sua mensuração das respostas e análise estatística foi realizada com base no Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), sistema desenvolvido nomeadamente para atender as particularidades da análise estatística aplicada às Ciências Sociais, com o uso da técnica de estatística descritiva e a análise fatorial .

Os participantes da pesquisa são integrantes do 10º Batalhão de Polícia Militar do Rio Grande do Norte, localizado na região Oeste do estado do RN. O Batalhão foi criado através do Decreto n.º 16.061, de 16 de maio de 2002, publicado no DOE, de 17 de maio de 2002 - Edição nº 10.242 e transcrito no Boletim

Geral nº 092, de 17 de maio de 2002 .

Dessa maneira, a fim de definir quem seriam os sujeitos participantes desta pesquisa, adotamos critérios de inclusão e de exclusão. Assim, como critérios de inclusão, consideramos a) ser policial da ativa b) aceitar colaborar voluntariamente com a pesquisa assinando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Por conseguinte, como critérios de exclusão consideramos: a) não ser policial da ativa b) recusar-se a participar voluntariamente da pesquisa.

Atualmente, o 10º BPM tem um efetivo de 203 (duzentos e três) policiais militares, que estão distribuídos nos 12 (doze) municípios, divididos por 03 (três) Companhias de Polícia Militar. Sua área de cobertura abrange os seguintes municípios: Assu, Angicos, Campo Grande, Carnaubais, Fernando Pedroza, Ipanguaçu, Itajá, Paraú, Porto do Mangue, Santana do Matos, São Rafael e Triunfo Potiguar. Esses municípios, somados, correspondem a uma área de aproximadamente 7.288,94 km²

e contam com uma população estimada em 152.393 habitantes .

Sobre os preceitos éticos da pesquisa científica, temos a Resolução 510/2016, que, em seu inciso XIII, diz que o participante da pesquisa pode ser: “indivíduo ou grupo, que não sendo membro da equipe de pesquisa, dela participa de forma esclarecida e voluntária, mediante a concessão de consentimento e também, quando couber, [...]” . A pesquisa teve autorização via Processo SEI Nº 01510001.004934/2021-65 do Gabinete do Comando Geral da Polícia Militar.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os dados apresentados a seguir são frutos do processo de investigação por meio da aplicação de um questionário disponibilizado pelo WhatsApp dos grupos de policiais do 10º BPM. Vale dizer que o retorno de resposta do questionário foi de praticamente 100% do universo total.

4.1 PERFIL DOS PARTICIPANTES

Tabela I: Quanto ao sexo

Quanto ao Sexo					
		Frequência	Percentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Masculino	171	86,8	86,8	86,8
	Feminino	26	13,2	13,2	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

Fonte: coleta de dados/2022

Quando ao sexo, constata-se que a maioria do efetivo do 10º BPM, 86,8%, é formada por policiais do sexo masculino. Esse é um dado comum e já esperado, dada a natureza da instituição policial militar, que tende a ser mais procurada por homens; embora, atualmente, com as mudanças comportamentais operadas no século XX, sobretudo com a entrada da mulher no mercado de trabalho, esse cenário venha mudando.

Conforme Edital de Concurso Público N° 003/2018 – SEARH/PMRN, as vagas para praças masculinos é de 938 e para praças feminino apenas 62. No entanto, a convocação da segunda turma do curso de formação de praças se deu em 02 de janeiro de 2021, onde o estado convocou mais 297 aprovados, sendo 96 homens e 201 mulheres. Sendo assim, o estado do RN aumentou seu efetivo militar com mais 1.034 homens e 263 mulheres totalizando 1.279 novos praças.

Tabela 2: Faixa etária

		Frequência	Percentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	De 21 - 34 anos	24	12,2	12,2	12,2
	De 35 a 44 anos	35	17,8	17,8	29,9
	De 36 a 45 anos	70	35,5	35,5	65,5
	De 45 a 49 anos	42	21,3	21,3	86,8
	De 50 a 58 anos	26	13,2	13,2	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

Fonte: coleta de dados/2022

Os dados mostram que boa parte dos participantes, 35,5%, estão na faixa etária dos 36 aos 45 anos de idade; em seguida, temos os que estão entre os 45 e os 49 anos, 21,3%. A

partir dessas informações, podemos deduzir que uma porção relevante do efetivo é de pessoas já maduras e com algum tempo de carreira policial.

Tabela 3: Nível educacional

Indique o seu grau de instrução					
		Frequência	Percentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Ensino médio completo	29	14,7	14,7	14,7
	Superior incompleto	11	5,6	5,6	20,3
	Superior Completo	91	46,2	46,2	66,5
	Pós-Graduação	66	33,5	33,5	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

Fonte: coleta de dados/2022

Em relação ao nível de escolaridade, percebemos que a realidade da PMRN mudou bastante em comparação há anos anteriores, visto que, hoje, o concurso para a entrada na corporação exige nível superior. Por isso, os dados evidenciam que 46,2% têm graduação completa, e que 33,5% possuem pós-graduação; o que sugere que os policiais atuais buscam manter uma formação continuada. Em terceiro lugar, observamos os participantes que só têm o ensino médio, 14,7%; esses fazem parte do grupo de policiais mais antigos, isto é, que

ingressaram na PMRN quando ainda não havia a exigência de formação de nível superior.

Ressalta-se que no cenário atual, na PMRN, tem um número considerável de policiais com pós-graduação lato sensu, fato que representa um avanço, pois sinaliza a busca pelo aperfeiçoamento e pela qualidade na prestação de serviços à sociedade com respaldo não apenas no cotidiano, mas a partir de dados científicos, que contribuem com um conhecimento mais apurado da realidade, tanto como profissionais quanto como cidadãos.

Tabela 4: Possui quantos anos de serviço na Polícia Militar do RN

		Frequência	Percentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	0 - 6 anos	33	16,8	16,8	16,8
	7 - 13 anos	33	16,8	16,8	33,5
	14 a 20 anos	60	30,5	30,5	64,0
	21 - 27 anos	54	27,4	27,4	91,4
	28 a mais anos	17	8,6	8,6	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

Fonte: coleta de dados/2022

Os dados apresentados referem-se ao tempo de serviço na Polícia Militar do RN, acerca disso, a maioria, 30,5%, indicou ter entre 14 e 20 anos de serviço, ou seja, boa parte já tem muita experiência profissional para lidar com sua função. Em seguida, temos os que indicaram ter entre 21 e 27 anos, sendo eles 27,4% dos participantes. Aqui, cabe ressaltar que a PMRN passou cerca de 10 anos sem a realização de concurso público, portanto, a demanda por novos policiais era enorme; e, mesmo com a ocorrência de novo concurso em 2018 ainda

não foi possível suprir a necessidade de todo o estado. Essa não é uma realidade vivida apenas no RN, tendo em vista o alto índice de criminalidade que assola o Brasil e todos os demais estados do país.

A taxa de homicídio por 100 mil habitantes do Rio Grande do Norte saltou de 10,17 em 1989 para 62,8 em 2017, e diminuiu até chegar a 38,4 em 2019, portanto, acima da média nacional (77% maior), ocupando o 5º lugar de UF mais violenta do país.

Tabela 5: Renda Mensal

		Frequência	Percentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Entre 2 a 4 salários mínimos	53	26,9	26,9	26,9
	Entre 5 a 7 salários mínimos	59	29,9	29,9	56,9
	Entre 8 a 10 salários mínimos	27	13,7	13,7	70,6
	Acima de 10 salários-mínimos	58	29,4	29,4	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

Fonte: coleta de dados/2022

No que se refere à renda salarial, observamos uma distribuição percentual muito próxima entre os três primeiros lugares. Em primeiro lugar, 29,9% dos policiais, possuem entre 5 e 7 salários-mínimos; em segundo lugar, 29,4%, estão os que recebem acima de 10 salários-mínimos; em terceiro lugar, 26,9%, estão os que ganham de 2 a 4 salários-mínimos; por fim, mais afastados dos três primeiros, estão os que têm

entre 8 e 10 salários-mínimos, sendo eles 13,7% dos respondentes da pesquisa. Cabe lembrar que, na PMRN, o valor do salário é dado de acordo com o posto ou graduação do policial.

No quadro a seguir, podemos verificar o nível salarial implementado pela Lei Complementar nº 657/2019 do Rio Grande do Norte.

Quadro I: Subsídio da Polícia Militar do RN

			SUBSÍDIO PM ATUAL							INTERTÍCIO		3%
CAR-REIRA		PER- CEN- T	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
			0 A 3	3 A 6	6 A 9	9 A 12	12 A 15	15 A 18	18 A 21	21 A 24	24 A 27	27 ACIM A
OFICIAIS	CO-RO- NEL	100	17.076,99	17.589,30	18.116,98	18.660,49	19.220,30	19.796,91	20.390,82	21.002,54	21.632,62	22.281,60
	TE- NENT E CO- RO- NEL	90	15.369,29	15.830,37	16.305,28	16.794,44	17.298,27	17.817,22	18.351,74	18.902,29	19.469,36	20.053,44
	MA- JOR	80	13.661,59	14.071,44	14.493,58	14.928,39	15.376,24	15.837,53	16.312,66	16.802,04	17.306,10	17.825,28
	CAPITÃO	70	11.953,89	12.312,51	12.681,89	13.062,34	13.454,21	13.857,84	14.273,57	14.701,78	15.142,83	15.597,12
	PRI- MEIR O TE- NENT E	60	10.246,19	10.553,58	10.870,19	11.196,29	11.532,18	11.878,15	12.234,49	12.601,53	12.979,57	13.368,96
	SE- GUN- DO TE- NENT E	55	9.392,34	9.674,12	9.964,34	10.263,27	10.571,17	10.888,30	11.214,95	11.551,40	11.897,94	12.254,88
SUBOFICIAIS	SUB- TE- NENTE	50	8.538,50	8.794,65	9.058,49	9.330,24	9.610,15	9.898,46	10.195,41	10.501,27	10.816,31	11.140,80
	1º SAR- GENTO	40	6.830,80	7.035,72	7.246,79	7.464,20	7.688,12	7.918,76	8.156,33	8.401,02	8.653,05	8.912,64
	2º SAR- GENTO	35	5.976,95	6.156,26	6.340,94	6.531,17	6.727,11	6.928,92	7.136,79	7.350,89	7.571,42	7.798,56
	3º SAR- GENTO	30	5.123,10	5.276,79	5.435,09	5.598,15	5.766,09	5.939,07	6.117,25	6.300,76	6.489,79	6.684,48
	CABO	25	4.269,25	4.397,33	4.529,24	4.665,12	4.805,08	4.949,23	5.097,70	5.250,64	5.408,16	5.570,40
	SOL- DADO	20	3.415,40	3.517,86	3.623,40	3.732,10	3.844,06	3.959,38	4.078,16	4.200,51	4.326,52	4.456,32

Fonte: Lei Complementar nº 657/2019 RN

A remuneração da PM segue os critérios de todas as polícias do Brasil, o provento é de acordo com a patente do policial, seja na categoria de praças (Soldado, Cabo, 1º, 2º ou 3º Sargento e subtenente) ou na categoria

de oficiais (1º e 2º Tenente, Capitão, Major, Tenente Coronel e Coronel fechado). Esses dados evidenciam que a base do subsídio é bem maior que o salário-mínimo do Brasil, definido pelo Governo Federal.

Tabela 6: Estado Civil

		Frequência	Percentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Solteiro (a)	35	17,8	17,8	17,8
	Casado (a)	122	61,9	61,9	79,7
	União Estável	28	14,2	14,2	93,9
	Divorciado (a)	11	5,6	5,6	99,5
	Viúvo (a)	1	0,5	0,5	100,0
	Total	197	100	100	

Fonte: coleta de dados/2022

Conforme os dados, em relação ao estado civil, uma porção relevante dos policiais do 10º BPM, 61,9%, é formada por casados; em seguida, 17,8%, estão os solteiros, cuja maioria

vive em uma união estável sem registro civil; depois, temos alegam estar em união estável, sendo eles 14,2% da amostra.

Tabela 7: posto-graduação

		Frequência	Percentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Soldado	32	16,2	16,2	16,2
	Cabo	24	12,2	12,2	28,4
	Sargento	62	31,5	31,5	59,9
	Subtenente	5	2,5	2,5	62,4
	Tenente	14	7,1	7,1	69,5
	Capitão	45	22,8	22,8	92,4
	Major	8	4,1	4,1	96,4
	Coronel	7	3,6	3,6	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

Fonte: coleta de dados/2022

Em relação ao posto-graduação, constatamos que a maioria, 31,5%, são sargentos; e que 22,85 dos policiais são oficiais, ou seja, são capitães; ademais, 16,2% são soldados. Esses dados devem-se ao fato do último concurso, pelo qual ingressaram mais de mil homens e mais de 200 mulheres na corporação.

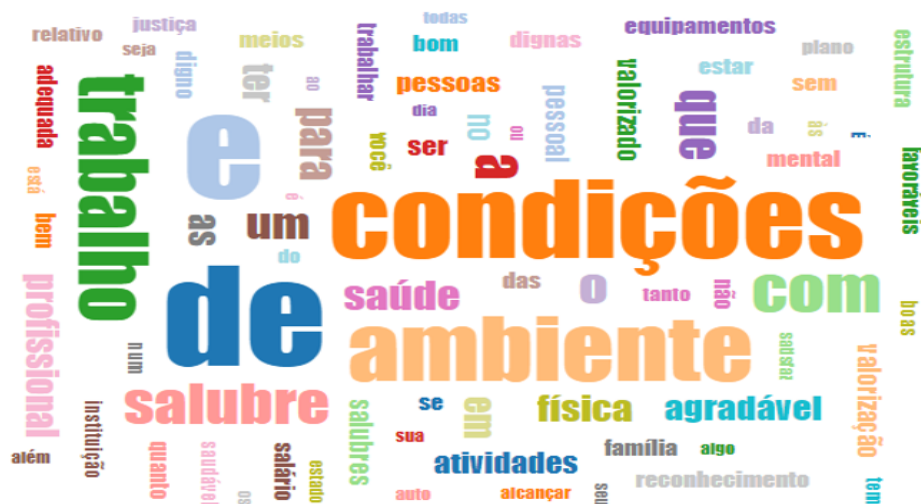
Conforme dados da pesquisa realizada pela Secretaria Nacional de Segurança Pública em 2013, o assunto de cotas para ingresso de mulheres nas instituições de segurança pública não era consenso entre as pesquisadas. Embora afirmassem que homens e mulheres estivessem aptos à realização das mesmas atividades, as opiniões variavam quando se tratava de emprego

de força física, visto que, nesse ponto, as mulheres não se igualam aos homens. Entre as pesquisadas, 56,28% opinaram contrariamente às cotas, considerando que deveriam entrar tantas mulheres quantas fossem aprovadas no concurso. Para 34,8%, no entanto, as cotas são necessárias porque as mulheres obtêm melhores resultados nas provas e, conseqüentemente, os efetivos poderiam se tornar cada vez mais ‘femininos’.

4.2 QUALIDADE DE VIDA E CONDIÇÕES DE TRABALHO

A primeira pergunta desta seção traz o entendimento dos participantes sobre Qualidade de Vida no Trabalho. Para que o leitor melhor visualize os dados obtidos, exibiremos a seguir, na figura 1, uma nuvem de palavras com destaque para os verbetes mais usados nas respostas dos policiais.

Figura 1: Qualidade de Vida no Trabalho



Fonte: coleta de dados, 2022

Observa-se que em destaque aparecem questões relacionadas ao próprio ambiente de trabalho como: condições de um ambiente salubre e agradável, valorização profissional, estrutura, equipamentos, reconhecimento; bem como relacionadas à saúde do trabalhador como: saúde – física e mental, bem-estar e outros.

Sem dúvida, esses elementos são centrais para que o profissional possa estar em condições de desenvolver suas atividades de trabalho com tranquilidade e assim prestar um bom serviço à

sociedade. Dessa forma, “a qualidade de vida no trabalho é essencial para que os trabalhadores desenvolvam o seu melhor potencial e atinjam o seu melhor desempenho. [...]. Assim, a qualidade de vida e a qualidade de vida no trabalho se influenciam reciprocamente”.

Portanto, não há Qualidade de Vida no Trabalho se as condições em que se trabalha não permitem viver em nível tolerável de estresse. De fato, quando um problema ultrapassa do limite aceitável é sinal de que medidas precisam ser

tomadas para reverter o conflito, pois o mínimo que se espera num ambiente de trabalho são condições básicas para efetuar o serviço, desde distribuição de tarefas, fluxo de processos até a maneira como cada indivíduo interage com o outro no espaço organizacional.

4.3 ANÁLISE FATORIAL DOS DADOS

Antes da tabulação dos dados foi realizado o processo de depuração dos dados,

ou seja, foi retirado da pesquisa os dados incompletos, assim como, respostas assinaladas iguais em todos os campos. Desse modo foi feito os devidos ajustes, os dados foram digitados no SPSS 21 e iniciou as devidas análises. A primeira rodada da análise dos dados apresentou um KMO satisfatório, contudo nas comunalidades não passou no teste. Por isso, foram retiradas variáveis que prejudicavam a análise.

Tabela 8: Comunalidades

Comunalidades		
	Inicial	Extração
QVT_Trab_Vida_Social_1	1,000	,654
QVT_Reconhec_Cresc_Prof_2	1,000	,567
QVT_Relac_Socioprofissionais_3	1,000	,689
QVT_Relac_Socioprofissionais_5	1,000	,763
QVT_Reconhec_Cresc_Prof_7	1,000	,616
QVT_Relac_Socioprofissionais_9	1,000	,591
QVT_Relac_Socioprofissionais_10	1,000	,578
QVT_Condições_Trabalho_11	1,000	,541
QVT_Trab_Vida_Social_12	1,000	,763
QVT_Reconhec_Cresc_Prof_14	1,000	,574
QVT_Trab_Vida_Social_15	1,000	,620
QVT_Reconhec_Cresc_Prof_17	1,000	,595
QVT_Trab_Vida_Social_20	1,000	,750
QVT_Reconhec_Cresc_Prof_21	1,000	,805
QVT_Relac_Socioprofissionais_22	1,000	,651
QVT_Relac_Socioprofissionais_23	1,000	,819
QVT_Reconhec_Cresc_Prof_24	1,000	,800
QVT_Relac_Socioprofissionais_25	1,000	,550
QVT_Trab_Vida_Social_29	1,000	,767
QVT_Relac_Socioprofissionais_30	1,000	,518
QVT_Trab_Vida_Social_32	1,000	,715
QVT_Relac_Socioprofissionais_34	1,000	,579
QVT_Trab_Vida_Social_35	1,000	,672
QVT_Organização_Trabalho_36	1,000	,562
QVT_Reconhec_Cresc_Prof_37	1,000	,637
QVT_Organização_Trabalho_38	1,000	,676
QVT_Reconhec_Cresc_Prof_39	1,000	,688
QVT_Organização_Trabalho_47	1,000	,661
QVT_Relac_Socioprofissionais_48	1,000	,506

Método de extração: análise do componente principal.

Fonte: coleta de dados, 2022

Observou-se a extração das comunalidades que quebram a normalidade dos encontrados. Isso porque o presente estudo obteve algumas variáveis que, de forma isolada, pontuaram abaixo de 0,5.

Dessa forma, o estudo seguiu as orientações de MacCallum em pesquisa que procurou analisar a relação entre o tamanho mínimo da amostra, o número de variáveis, assim como alguns aspectos de experimento que podem interferir na aceitabilidade dos resultados.

Sendo assim, retiramos as cargas da comunalidade das seguintes variáveis que ficaram baixo do 0,5. São elas: QVT_Organização_Trabalho_4=0,265; QVT_Organização_Trabalho_6=0,332; QVT_Reconhec_Cresc_Prof_13=0,379; QVT_Trab_Vida_Social_16 = 0,372; QVT_Trab_Vida_Social_18 = 0,328; QVT_Organização_Trabalho_19 =0,419; QVT_Trab_Vida_Social_26=0,448; QVT_Condições_Trabalho_27; QVT_Reconhec_Cresc_Prof_28; QVT_

Organização_Trabalho_31=0,33; QVT_Organização_Trabalho_33, QVT_Condições_Trabalho_40=0,25; QVT_Relac_socioprofissionais_41=0,35; QVT_Relac_Socioprofissionais_42=0,45; QVT_Condições_Trabalho_44=0,40; QVT_Relac_Socioprofissionais_45=0,12; QVT_Reconhec_Cresc_Prof_46=0,27 e QVT_Organização_Trabalho_49=0,37.

Por isso, “qualidade de vida não se esgota nas condições objetivas de que dispõem os indivíduos, tampouco no tempo de vida que estes possam ter, mas no significado que dão a essas condições e à maneira com que vive”.

Na segunda rodada da análise fatorial, obteve as seguintes comunalidades, observou-se que três variáveis ficaram com cargas abaixo de 0,5. Mais uma vez foi necessário retirar essas variáveis que prejudicam a análise. Conforme, pode-se observar na tabela a seguir:

Tabela 9: Comunalidades

Comunalidades		
	Inicial	Extração
QVT_Trab_Vida_Social_1	1,000	,670
QVT_Reconhec_Cresc_Prof_2	1,000	,545
QVT_Relac_Socioprofissionais_3	1,000	,678
QVT_Relac_Socioprofissionais_5	1,000	,758
QVT_Reconhec_Cresc_Prof_7	1,000	,615
QVT_Relac_Socioprofissionais_9	1,000	,591
QVT_Relac_Socioprofissionais_10	1,000	,576
QVT_Condições_Trabalho_11	1,000	,521
QVT_Trab_Vida_Social_12	1,000	,763
QVT_Reconhec_Cresc_Prof_14	1,000	,593
QVT_Trab_Vida_Social_15	1,000	,614
QVT_Reconhec_Cresc_Prof_17	1,000	,618
QVT_Trab_Vida_Social_20	1,000	,737
QVT_Reconhec_Cresc_Prof_21	1,000	,792
QVT_Relac_Socioprofissionais_22	1,000	,643
QVT_Relac_Socioprofissionais_23	1,000	,815
QVT_Reconhec_Cresc_Prof_24	1,000	,788
QVT_Relac_Socioprofissionais_25	1,000	,540
QVT_Trab_Vida_Social_29	1,000	,753
QVT_Relac_Socioprofissionais_30	1,000	,532
QVT_Trab_Vida_Social_32	1,000	,710
QVT_Relac_Socioprofissionais_34	1,000	,576
QVT_Trab_Vida_Social_35	1,000	,663
QVT_Organização_Trabalho_36	1,000	,584
QVT_Reconhec_Cresc_Prof_37	1,000	,638
QVT_Organização_Trabalho_38	1,000	,604
QVT_Reconhec_Cresc_Prof_39	1,000	,694
QVT_Organização_Trabalho_47	1,000	,619
QVT_Relac_Socioprofissionais_48	1,000	,517
QVT_Reconhec_Cresc_Prof_8	1,000	,496
QVT_Relac_Socioprofissionais_43	1,000	,372
QVT_Organização_Trabalho_49	1,000	,284

Método de extração: análise do componente principal.

Fonte: coleta de dados (2022)

Conforme os dados da segunda rodada da análise fatorial, apenas três variáveis ficaram abaixo de 0,5 que são elas: QVT_Reconhec_Cresc_Prof_8 com carga = 0,496; QVT_Relac_socioprofissionais_43 com carga = 0,372 e QVT_Organização_Trabalho_49 com carga = 0,284.

Tabela 10: KMO

Teste de KMO e Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,913
Teste de esfericidade de Bartlett	Qui-quadrado aprox.	3673,892
	df	406
	Sig.	0,000

Fonte: coleta de dados/2022

Para a presente pesquisa, o resultado dessa análise fatorial foi aceitável e pode ser visualizado na tabela 10, que pontua 0,913 para o KMO, refletindo um poder de explicação muito bom entre fatores e variáveis do instrumento. Nesse sentido, a pontuação é interpretada como admirável por apresentar-se na faixa de 0,80 ou acima desse valor.

Tabela 11: Comunalidades

Comunalidades		
	Inicial	Extração
QVT_Trab_Vida_Social_1	1,000	,654
QVT_Reconhec_Cresc_Prof_2	1,000	,567
QVT_Relac_Socioprofissionais_3	1,000	,689
QVT_Relac_Socioprofissionais_5	1,000	,763
QVT_Reconhec_Cresc_Prof_7	1,000	,616
QVT_Relac_Socioprofissionais_9	1,000	,591
QVT_Relac_Socioprofissionais_10	1,000	,578
QVT_Condições_Trabalho_11	1,000	,541
QVT_Trab_Vida_Social_12	1,000	,763
QVT_Reconhec_Cresc_Prof_14	1,000	,574
QVT_Trab_Vida_Social_15	1,000	,620
QVT_Reconhec_Cresc_Prof_17	1,000	,595
QVT_Trab_Vida_Social_20	1,000	,750
QVT_Reconhec_Cresc_Prof_21	1,000	,805
QVT_Relac_Socioprofissionais_22	1,000	,651
QVT_Relac_Socioprofissionais_23	1,000	,819
QVT_Reconhec_Cresc_Prof_24	1,000	,800
QVT_Relac_Socioprofissionais_25	1,000	,550
QVT_Trab_Vida_Social_29	1,000	,767
QVT_Relac_Socioprofissionais_30	1,000	,518
QVT_Trab_Vida_Social_32	1,000	,715
QVT_Relac_Socioprofissionais_34	1,000	,579
QVT_Trab_Vida_Social_35	1,000	,672
QVT_Organização_Trabalho_36	1,000	,562
QVT_Reconhec_Cresc_Prof_37	1,000	,637
QVT_Organização_Trabalho_38	1,000	,676
QVT_Reconhec_Cresc_Prof_39	1,000	,688
QVT_Organização_Trabalho_47	1,000	,661
QVT_Relac_Socioprofissionais_48	1,000	,506

Método de extração: análise do componente principal.

Fonte: coleta de dados/2022

Para o presente estudo, os resultados novamente caminhavam para uma análise fatorial consistente e satisfatória quando os dados, que fala sobre as comunalidades dessa

fase, novamente sinalizou nenhuma exclusão de variável. A média da comunalidade ficou igual 0,652.

Tabela 12: relações das correlações de anti-imagem

Relação das correlações anti-imagem	
QVT_Trab_Vida_Social_1	,890 ^a
QVT_Reconhec_Cresc_Prof_2	,948 ^a
QVT_Relac_Socioprofissionais_3	,926 ^a
QVT_Relac_Socioprofissionais_5	,892 ^a
QVT_Reconhec_Cresc_Prof_7	,950 ^a
QVT_Relac_Socioprofissionais_9	,969 ^a
QVT_Relac_Socioprofissionais_10	,958 ^a
QVT_Condições_Trabalho_11	,953 ^a
QVT_Trab_Vida_Social_12	,930 ^a
QVT_Reconhec_Cresc_Prof_14	,912 ^a
QVT_Trab_Vida_Social_15	,879 ^a
QVT_Reconhec_Cresc_Prof_17	,925 ^a
QVT_Trab_Vida_Social_20	,918 ^a
QVT_Reconhec_Cresc_Prof_21	,944 ^a
QVT_Relac_Socioprofissionais_22	,931 ^a
QVT_Relac_Socioprofissionais_23	,917 ^a
QVT_Reconhec_Cresc_Prof_24	,909 ^a
QVT_Relac_Socioprofissionais_25	,920 ^a
QVT_Trab_Vida_Social_29	,800 ^a
QVT_Relac_Socioprofissionais_30	,953 ^a
QVT_Trab_Vida_Social_32	,682 ^a
QVT_Relac_Socioprofissionais_34	,918 ^a
QVT_Trab_Vida_Social_35	,759 ^a
QVT_Organização_Trabalho_36	,506 ^a
QVT_Reconhec_Cresc_Prof_37	,934 ^a
QVT_Organização_Trabalho_38	,550 ^a
QVT_Reconhec_Cresc_Prof_39	,943 ^a
QVT_Organização_Trabalho_47	,657 ^a
QVT_Relac_Socioprofissionais_48	,935 ^a

Fonte: coleta de dados/2022

Ademais, com a finalidade de certificar a consistência da nova tabulação, foi verificada a Matriz Anti-imagem desta 3ª fase. Nesse sentido, semelhante a fase anteriores buscou encontrar na matriz dados que pudessem prejudicar ou comprometessem a análise dos

resultados, por isso, verificou a diagonal e as respectivas variáveis que pudessem ter cargas menores que 0,5. A diagonal não apresentou nenhuma carga abaixo de 0,5, ou seja, seguiu a pesquisa.

Tabela 13: variância total explicada

Variância total explicada									
Componente	Valores próprios iniciais			Somos de extração de carregamentos ao quadrado			Somos rotativas de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	11,485	39,604	39,604	11,485	39,604	39,604	7,146	24,642	24,642
2	2,328	8,027	47,632	2,328	8,027	47,632	4,099	14,136	38,778
3	1,792	6,179	53,811	1,792	6,179	53,811	3,386	11,675	50,453
4	1,784	6,152	59,962	1,784	6,152	59,962	2,452	8,455	58,908
5	1,519	5,237	65,199	1,519	5,237	65,199	1,824	6,291	65,199

Fonte: coleta de dados/2022

Pode-se verificar os dados expostos, tendo em vista a proximidade observada nesta etapa, encontrou uma variância explicada para alguns valores de explicação, utilizamos surpreendente e positiva, visto que o total dessa o método componentes principais; aqui, o se apresenta em 34% no acumulado, ou seja, critério foi a rotação Varimax para a aplicação houve uma melhora em relação aos 65,19% de rotação dos fatores, de modo que obtivemos evidenciados na 3ª rodada. o resultado apresentado na tabela a seguir:

Nesse sentido, para evitar qualquer tipo de dúvida quanto às tabulações produzidas,

Tabela 14: matriz de comportamento rotativa

Matriz de componente rotativa ^a					
	Componente				
	1	2	3	4	5
QVT Reconhec Cresc Prof 24	,837				
QVT Reconhec Cresc Prof 21	,826				
QVT Reconhec Cresc Prof 37	,758				
QVT Reconhec Cresc Prof 39	,750				
QVT Condições Trabalho 11	,716				
QVT Reconhec Cresc Prof 7	,653				
QVT Reconhec Cresc Prof 17	,640				
QVT Relac Socioprofissionais 30	,628				
QVT Relac Socioprofissionais 10	,626				
QVT Reconhec Cresc Prof 2	,626				
QVT Relac Socioprofissionais 25	,620				
QVT Relac Socioprofissionais 34	,581				
QVT Relac Socioprofissionais 9	,521				
QVT Relac Socioprofissionais 5		,829			
QVT Relac Socioprofissionais 23		,823			
QVT Relac Socioprofissionais 3		,690			
QVT Relac Socioprofissionais 22		,687			
QVT Relac Socioprofissionais 48		-,641			
QVT Trab Vida Social 12			,710		
QVT Trab Vida Social 1			,680		
QVT Trab Vida Social 15			,675		
QVT Trab Vida Social 20			,647		
QVT Reconhec Cresc Prof 14			,593		
QVT Trab Vida Social 29				,849	
QVT Trab Vida Social 32				,841	
QVT Trab Vida Social 35				,803	
QVT Organização Trabalho 38					,809
QVT Organização Trabalho 47					,764
QVT Organização Trabalho 36					,526

Método de extração: Análise do Componente principal.

a. Rotação convergida em 7 iterações.

Fonte: coleta de dados/2022

Os dados mostram que, a estrutura ou composição dos fatores ficou definida, sendo assim, observa-se que o primeiro fator denominado Reconhecimento profissional, representado por 13 variáveis esse fator explica 24,62% da variância total. O segundo fator nomeado como Relações Socioprofissionais, representado por cinco variáveis tendo uma variância 14,13% da variância total. O terceiro fator Trabalho vida Social composto por cinco variáveis e explica 11,65%. O quarto fator foi preciso ser nomeado como Ambiente do trabalho, já que o terceiro fator tinha predominância do trabalho e vida social, esse explica 8,45% e, por fim o quinto fator Organização e trabalho que possui três variáveis e explica 6,29%. (Grifos nosso).

Isso implica, que há reconhecimento e boas relações nos espaços dos operadores da segurança pública, mas é urgente que as medidas de valorização profissional abranjam também a criação de melhores condições de trabalho, a prevenção de adoecimento e a promoção de qualidade de vida . Assim, “o ambiente social de trabalho pode ser uma fonte de satisfação ao possibilitar a formação de relacionamentos significativos com outras pessoas” .

A importância das necessidades humanas varia conforme a cultura de cada indivíduo e de cada organização. Portanto, a QVT não é determinada exclusivamente pelas características individuais (necessidades, valores, expectativas) ou situacionais

(estrutura organizacional, tecnologia, sistemas de recompensas, políticas internas), mas, especialmente, pela ação sistêmica dessas características.

Na realidade brasileira, são altas as exigências do espaço militar, associadas ao aumento da violência e à falta de preparo ou de condições profissionais e de auxílio pessoal, necessários ao bom desempenho profissional, faz do trabalho dos policiais um dos mais desgastantes. O estresse e a falta de qualidade de vida decorrente da atividade laboral representam potencial risco para a saúde dos policiais, uma vez que as condições de saúde deles/as envolvem prazer e sofrimento, que levam à realização e ao desgaste; a riscos vividos e percebidos, que estruturam a profissão; e a agravos físicos, decorrentes das condições de vida e trabalho.

À GUIA DE CONSIDERAÇÕES FINAIS

O escopo geral deste estudo foi analisar a relação entre Qualidade de Vida e desempenho nas atividades laborais à luz da concepção dos operadores militares do 10º Batalhão de Polícia Militar do Rio Grande do Norte. Os achados da pesquisa evidenciaram que o trabalho cumpre função importante na vida do ser humano, seja pela necessidade financeira, seja pela realização pessoal.

Percebe-se a atividade policial militar é uma profissão estressante, desgastante e arriscada. Nela, o agente de segurança está exposto a diversas situações que desgastam suas capacidades físicas e psicológicas, principalmente porque coloca-o em circunstâncias conflituosas, que, muitas vezes, envolvem risco de morte ou ameaças a sua integridade física e mental.

Os dados mostraram que houve a predominância do Reconhecimento profissional, representado por 13 variáveis esse fator explica 24,62% da variância total e em segundo fator nomeado como Relações Socioprofissionais, representado por cinco variáveis tendo uma variância 14,13% da variância total.

Em relação à relevância e ao impacto deste estudo para o desenvolvimento científico, destaca-se que esta dá-se, a priori, pela ampliação do acervo teórico sobre o tema, e sobretudo por sua relação com áreas afins como a administração. Assim, a partir dos dados obtidos, sugerimos a elaboração de uma proposta de ação que objetive a melhoria da Qualidade de Vida e da saúde enquanto mecanismo de prevenção ao afastamento laboral dos policiais militares do RN. Além disso, indicamos fortemente a execução efetiva da Lei 10.854, de 5 de março de 2021, que institui o programa de segurança e saúde no trabalho dos agentes da segurança pública do estado.

Para que isso ocorra será necessário a implantação de um programa de Qualidade de Vida no Trabalho seja iniciada através da prática de sensibilização de todos os colaboradores da instituição militar. Sendo assim, para o sucesso de um programa de QVT, é essencial que as ações implementadas pelo programa sejam coerentes com as necessidades da Polícia Militar e, claro, dos seus operadores da segurança pública.

Quanto às limitações da pesquisa, estas se deram, sobretudo, por causa da pandemia da Covid-19, que dificultou nosso acesso a uma amostra maior do universo estudado, de modo que não foi possível coletar dados de outros batalhões, mas somente de um. O fato de a pesquisa ter sido aplicada de forma remota, isto é, através da distribuição de um questionário online em grupos do WhatsApp, comprometeu seu alcance e acabou não atingindo mais militares, por isso, como sugestão para estudos futuros, indicamos o aprofundamento e ampliação desta pesquisa para outras unidades operacionais da Polícia Militar do Rio Grande do Norte.

Em resumo, diante do cenário aqui apresentado, ressaltamos que a Qualidade de Vida no Trabalho, hoje, é um elemento que merece atenção especial das autoridades – de comandantes da própria Polícia Militar e de agentes governamentais – tanto em função das particularidades da atividade policial quanto em razão de fatores como mudanças

sociais drásticas e agravamento da saúde de muitos trabalhadores causados pela pandemia da Covid-19.

Agradecimentos:

Pâmela Stefania da Silva Siqueira
(bolsista) Comando da Polícia Militar Do Rio Grande Do Norte-PMRN

Apoio financeiro:

Instituto ÂNIMA

REFERÊNCIAS

- Romão, D. M. M. et al. (Coord). Hierarquia, aspectos da cultura organizacional e implicações na qualidade de vida: um estudo nas polícias militares brasileiras. – Brasília: Ministério da Justiça e Cidadania, Secretaria Nacional de Segurança Pública, 2016. Disponível em <https://dspace.mj.gov.br/handle/1/2670>. Acesso 15/12/2022
- Ferreira, Mário César. Qualidade de Vida no Trabalho. Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores. Brasília, DF: Edições Ler, Pensar, Agir, 2011.
- Szabó, Ilona; Rizzo, Melina. Segurança pública para virar o jogo. 1ed. – Rio de Janeiro: Zahard, 2018.
- Szabó, Ilona; Rizzo, Melina. Segurança pública para virar o jogo. 1ed. – Rio de Janeiro: Zahard, 2018.
- Marcondes, P. C., LAAT, E. F de. Segurança pública: qualidade de vida no trabalho como direito fundamental para eficiência do sistema. Brazilian Journal of Development, Curitiba, v.7, n.1, p.2020-2038 jan. 2021. ISSN: 2525-8761
- Brasil. Ministério da Justiça. Plano e Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social. Brasília, DF: Ministério da Justiça, 2018. Disponível em <https://cispreional.mpba.mp.br/wp-content/uploads/2020/04/11.-Plano-Nacional-de-Seguran%C3%A7a-P%C3%BAblica-2018-compactado.pdf>. Acesso dez-2022
- Brasil. Lei nº 13.675, de 11 de junho de 2018. Cria a Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (PNSPDS); institui o Sistema Único de Segurança Pública (SUSP), Brasília, DF, 2018.
- Luz, R. Clima Organizacional. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1995.
- Ferreira, Mário César. Qualidade de Vida no Trabalho. Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores. Brasília, DF: Edições Ler, Pensar, Agir, 2011.
- Ferreira, M. C. “Chegar feliz e sair feliz do trabalho”: aportes do reconhecimento no trabalho para uma ergonomia aplicada à qualidade de vida no trabalho. In: Trabalho & Saúde/ [organizado por] Ana Magnólia Mendes – 3ª Reimpr./Curitiba: Juruá, 2011a. 184p
- OMS. Promoción De La Salud: Glosario. Genebra: OMS, 1998. Disponível em http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67246/WHO_HPR_HEP_98.1_spa.pdf;jsessionid=9229A3E7BF0F4D7BE92D08E14B3D04A6?sequence=1. Acesso 01-mar.2022
- Limongi-França, A. C. Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufatura Com certificação IS 9000. Tese de doutorado. São Paulo: FEA USP, 1996.
- Carneiro, L. L. Qualidade de vida no trabalho. 1 ed.- 1ª reimpressão. Salvador: UFBA, PRODEP, 2018.
- Minayo, M. C. de S., Assis, S. G. & Oliveira, R. V. C. Impacto das atividades profissionais na saúde física e mental dos policiais civis e militares do Rio de Janeiro (RJ, Brasil). Ciência & Saúde Coletiva [online]. 2011, v. 16, n. 4, pp. 2199-2209. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1413-81232011000400019>>. Epub 06 de maio de 2011.
- Machado J.M., Rocha G.V.M. Stress no trabalho policial: uma análise das estratégias de enfrentamento. Tuiuti: Ciência e Cultura, nº 51, 2015; 171-190. Disponível em: <<https://seer.utp.br/index.php/h/article/view/902>>. Disponível em: 04 de out. de 2021.
- Souza Filho, M. J; Noce, F; Andrade, A. G. P; Calixto, R. M; Albuquerque, M. R; Costa, V. T. Avaliação da qualidade de vida de policiais militares. Revista Brasileira de Ciência e Movimento 2015;23(4): 159-169.
- Spode C. B., Merlo A. R. C. Trabalho policial e saúde mental: Uma pesquisa junto aos capitães da polícia militar. Psicologia: Reflexão e Crítica, 2005; 19(3): 362-370. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/00D/prc/v19n3/a04v19n3.pdf>>. Acesso em: 04 de out. de 2021.
- Oliveira, K. L. de; Santos, L. M. dos. Percepção da saúde mental em policiais militares da força tática e de rua. Sociologias [online]. 2010, v. 12, n. 25, pp. 224-250. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1517-45222010000300009>>. Epub 27 Set 2011. ISSN 1807-0337. <https://doi.org/10.1590/S1517-45222010000300009>. Acessado em 24 de março de 2022
- Singh, A.; Maini, J. J. Quality of work life and job performance: A study of faculty working in the technical institutions. Higher Education Quarterly, v. 75, n. 4, p. 667-687, 2020. Disponível em: 10.1111/hequ.12292. Acesso em: 15 ago. 2022.
- Carneiro, L. L. Qualidade de vida no trabalho. 1 ed.- 1ª reimpressão. Salvador: UFBA, PRODEP, 2018.
- Chizzotti, A. Pesquisa em ciências humanas e sociais. 12ed. -São Paulo: Cortez, 2017.
- Marconi, Marina de Andrade; Lakatos, Eva Maria. Técnicas de pesquisa. 8.ed. São Paulo: Atlas, 2017.
- Yin, R. Estudo de Caso: planejamento e Métodos. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- Apolinário, F. Metodologia da filosofia e prática da pesquisa. 2.ed.- São Paulo: Cengage Learning, 2012.
- Minayo, M. C. de S. Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade. 18. ed. Petropolis: Vozes, 2017.
- Prodanov, C. C.; Freitas, E. C. Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013. [Recurso eletrônico]. Disponível em <https://www.feevale.br/Comum/midias/0163c988-1f5d-496f-b118-a6e009a7a2f9/E-book%20Metodologia%20do%20>

Trabalho%20Cientifico.pdf

Nie, Normam H. SPSS: statistical package for the social sciences. New York: McGraw-Hill, 1975.

Rio Grande Do Norte. Decreto nº 16.061, de 16 de maio de 2002. Dispõe sobre o 10º Batalhão de Polícia Militar na estrutura básica da Polícia Militar, aprova o organograma, o quadro de organização e dá outras providências. Disponível em <http://adcon.rn.gov.br/ACERVO/gac/DOC/DOC00000000058252.PDF>

Disponível em <http://www.pm.rn.gov.br/Conteudo.asp?TRAN=ITEM&TARG=8865&ACT=&PAGE=&PARM=&LBL=NOT%20CDCIA>. Acesso 20/12/2021

Brasil, RESOLUÇÃO Nº 510, DE 07 DE ABRIL DE 2016. Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais cujos procedimentos metodológicos envolvam a utilização de dados diretamente obtidos com os participantes ou de informações identificáveis ou que possam acarretar riscos maiores do que os existentes na vida cotidiana. Diário Oficial da União. Ministério da Saúde. Brasília: DF, 2016. Disponível em conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/reso510.pdf

Rio Grande Do Norte. EDITAL DE CONCURSO PÚBLICO Nº 003/2018 – SEARH/PMRN - 05 DE JULHO DE 2018. Disponível em https://www.ibade.org.br/Cms_Data/Contents/SistemaConcursoIBADE/Media/PMRN2018/Edital/EDITAL-DE-CONCURSO-P-BLICO-PMRN-PARA-PUBLICA-O-050718-1-.pdf

Cerqueira, D. Atlas da Violência 2021/ Daniel Cerqueira et al., — São Paulo: FBSP, 2021. Disponível em <https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/arquivos/artigos/1375-atlasdaviolencia2021completo.pdf>. Acesso fev/2022

Rio Grande Do Norte. LEI COMPLEMENTAR Nº 657, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2019. Promove reestruturação na carreira dos militares estaduais, estabelece medidas de redução das distorções salariais dos agentes de segurança pública, altera dispositivos da Lei Estadual nº 4.533, de 18 de dezembro de 1975, que dispõe sobre o regime de promoções dos oficiais da Polícia Militar do Estado (PMRN), da Lei Complementar Estadual 463, de 3 de janeiro de 2012, que dispõe sobre o subsídio dos Militares do Estado, e da Lei Complementar Estadual nº 515, de 9 de junho de 2014, que dispõe sobre o Regime de Promoção das Praças da Polícia Militar do Rio Grande do Norte (PMRN) e do Corpo de Bombeiros Militar do Rio Grande do Norte (CBMRN), e dá outras providências. Disponível em http://diariooficial.rn.gov.br/dei/dorn3/docview.aspx?id_jor=00000001&data=20191115&id_doc=665469

Brasil. Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP). Mulheres nas instituições de segurança pública.— Brasília: Ministério da Justiça, Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP), 2013. 184p. Disponível em: <https://www.gov.br/mj/pt-br/assuntos/sua-seguranca/seguranca-publica/pro-vida/mulheres-nas-instituicoes-de-seguranca-publica.pdf>. Acesso dez/2022

Carneiro, L. L. Qualidade de vida no trabalho. 1 ed.- 1ª reimpressão. Salvador: UFBA, PRODEP, 2018.

Rodrigues, A. L. Estresse e trabalho: aumenta a preocupação com o desgaste do trabalhador. Revista Proteção, Novo Hamburgo, MPF, n. 17, jun./jul. 1992.

Maccallum, R. C. et al. Sample size in factor analysis. Psychological methods, v. 4, n. 1, p. 84, 1999.

Almeida, M. A. B. de. Gutierrez, G. L. Marques, R. Qualidade de vida: definição, conceitos e interfaces com outras áreas, de pesquisa, Godoi Trigo. — São Paulo: Escola de Artes, Ciências e Humanidades— EACH/USP, 2012.

Vasconcelos, T. Severino. Programas de gerenciamento do estresse e qualidade de vida no trabalho na área de segurança pública. In: Rossi, A. M. Perrewé, P. L. Meurs, J. A. Stresse e qualidade de vida no trabalho: stress social-enfretamento e prevenção. São Paulo: Atlas, 2011, p. 110-126

Bruk-Lee, V.; Spector, P. E. conflito interpessoal e estresse no trabalho: implicações para a saúde e o bem-estar dos funcionários. In: ROSSI, A. M. PERREWÉ, P. L. MEURS, J. A. Stresse e qualidade de vida no trabalho: stress social-enfretamento e prevenção. São Paulo: Atlas, 2011, p. 3-22

Chiavenato, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel da gestão do talento humano. 5. ed. - São Paulo: Atlas, 2020.

Cardoso, M.C.B. Os centros de referência em saúde do trabalhador e as ações em saúde mental relacionadas ao trabalho [dissertação] [Internet]. Feira de Santana: Universidade Estadual de Feira de Santana; 2015 [acesso em dez, 2022]. Disponível em: <http://tede2.uefs.br:8080/bitstream/tede/363/2/DISSERTA%C3%87%C3%83O%20CARDOSO%2C%20MARIANA.pdf>

OBSERVAÇÃO: Os autores declaram não existir conflitos de interesse de qualquer natureza.