

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM DIAGNÓSTICO AVALIATIVO NA ÀREA DO 22^a BPM

Pedro Miguel de Sousa¹

RESUMO

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é tema de discussão, pois proporciona uma maior participação dos funcionários e um ambiente de integração entre colegas e local de trabalho. Aborda dois aspectos fundamentais que é o bem-estar do trabalhador e a eficácia da organização. O objetivo desse estudo é verificar e analisar a qualidade de vida no trabalho do efetivo da área 22º Batalhão de Polícia Militar, visando propor ações que contribuam para essa melhoria. Este estudo buscou conhecer a qualidade de vida no trabalho dos policiais militares do 22º BPM, identificar seus anseios e entendimentos sobre QVT, e responder ao seguinte questionamento: É possível diagnosticar índices de QVT na área do 22º BPM? Para análise buscamos o modelo de Walton (1973) com 08 (oito) quesitos, por ser mais contundente, e que possibilitou levantar dados acerca dos aspectos internos e externos que compõe a QVT. O recorte foi de 20 policiais militares (praças), selecionados aleatoriamente dentro da área 22º BPM com emprego de questionário. Pode-se observar que os índices de QVT no trabalho foram avaliados de forma negativa pelos policiais militares, revelando assim que a instituição Polícia Militar necessita melhorar a sua gestão na QVT.

Palavras-chave: *Qualidade de vida no trabalho - 22º Batalhão de Polícia Militar - bem-estar.*

ABSTRACT

The quality of work life (QVT) is the subject of discussion as it provides greater employee participation and an environment of integration between colleagues and the workplace. Addresses two fundamental aspects that worker well-being and organizational effectiveness. The aim of this study is to verify and analyze the quality of work life of the effective area 22 Military Police Battalion, in order to propose actions that contribute to the improvement. This study was to analyze the quality of work life of the military police of 22 BPM, identify their expectations and understandings of QVT, and answer the following question: Is it possible to diagnose QVT rates in the area of 22 BPM? For analysis we seek the model of Walton (1973) with 08 (eight) questions, to be more forceful, and which allowed to collect data about the internal and external aspects that make up the QVT. The clipping was 20 military police (squares), randomly selected within the area 22 BPM with questionnaire employment. It can be observed that the QVT rates in the study were evaluated negatively by the military police, revealing how the military police institution needs to improve its management in the QVT.

Keywords: *Quality of life at work - 22 Military Police Battalion - welfare.*

¹ Capitão da Polícia Militar do Estado de Mato Grosso, Bacharel em Segurança Pública pela Academia de Polícia Militar Costa Verde - APMCV; Especialista em Gestão Pública pela UFMT.

INTRODUÇÃO

A segurança pública no Brasil passou a ser considerado problema principal na Administração Pública, ganhou na última década enorme visibilidade, jamais, em nossa história recente, esteve tão presente em debates de especialistas. Nesse conceito de segurança pública, encontramos como um dos órgãos responsáveis pela prevenção a instituição Polícia Militar.

A Instituição Polícia Militar, está devidamente alicerçada nos pilares básicos da hierarquia e disciplina, o que faz com esta organização pública esteja formatada no modelo de administração burocrata, logo novos modelos e estratégias de administração enfrentam dificuldades de implantação (AVILA & SOLVINSK, 2011).

Segundo Chiavenato, (2008, p. 9), as organizações estão mudando os seus conceitos e alterando as suas práticas gerenciais, pois buscaram investir no funcionário, na pessoa que faz parte da empresa, pois estas pessoas passam a constituir o elemento básico do sucesso empresarial.

De acordo com Limongi-França (1997) QVT deve ter um entendimento abrangente das condições de vida no trabalho, considerar aspectos de bem estar, saúde (mental e social), segurança não só na organização como fora dela.

A Pesquisa no 22º Batalhão de Polícia Militar tem com finalidade a abordagem Qualidade de Vida no Trabalho, buscando assim responder ao seguinte questionamento: É possível diagnosticar índices de qualidade de vida no trabalho (QVT) na área do 22º BPM?

Este estudo tem como objetivo verificar e analisar a qualidade de vida no trabalho do efetivo da área 22º BPM, com vistas a propor ações que contribuam para a melhoria da QVT.

O estudo buscou trazer em um primeiro momento o conceito e origem de qualidade de vida no trabalho, para isso foram estudados diversos modelos para avaliação de QVT, modelo de Walton (1973), Hackman & Oldham (1974), Nadler e Lawer (1983) e Asfora & Dias (2006), sendo que o primeiro e último modelo serviram de base para Avila e Sovinski (2011) criarem uma proposta para avaliar a qualidade de vida no trabalho dos policiais militares do Estado de Mato Grosso, proposta está utilizada neste trabalho em forma de questionário.

A metodologia deste trabalho possui caráter qualitativa, segundo Oliveira e Lima (2012, p.13) “os princípios que caracterizam a abordagem qualitativa da pesquisa é descrição, a interpretação, a procura dos significados para fenômenos estudados”. Possui ainda caráter quantitativo, segundo Marconi e Lakatos (2001), “tudo que pode ser mensurado em números, classificados e analisados”. Neste trabalho foi realizado uma pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo com a finalidade de coletar dados para solução do problema.

Este trabalho visa contribuir para a melhoria de QVT do efetivo da Polícia Militar, na área do 22º Batalhão de Polícia Militar, região norte do Estado de Mato Grosso, para que o policial possa realizar seu trabalho com maior tranquilidade, com isso alcançando maior rendimento e efetividade nas ações de policiamento ostensivo.

1. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A qualidade de vida possui uma definição de nível de prazer na vida de uma pessoa, envolve a parte física, espiritual, mental, psicológica e emocional. Pode-se dizer que qualidade de vida está atrelada a vários fatores, como o menor deles, as necessidades básicas de uma pessoa, estas devem ser atendidas para que elas tenham uma elevada qualidade de vida, ou seja, a pessoa deve estar saudável, ter alimentação suficiente para comer, e um lugar para morar.

Qualidade de vida é uma noção eminentemente humana, que tem sido aproximada ao grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social e ambiental e à própria estética existencial. Pressupõe a capacidade de efetuar uma síntese cultural de todos os elementos que determinada sociedade considera seu padrão de conforto e bem estar. O termo abrange muitos significados, que refletem conhecimentos, experiências e valores de indivíduos e coletividades que a ele se reportam em variadas épocas, espaços e histórias diferentes, sendo, portanto, uma construção social com marca da relatividade cultural (MINAYO; HARTZ e BUSS, 2000, p. 8).

Assim, verifica -se que a qualidade de vida, é as condições de existência de uma pessoa, pois não podemos dizer que uma pessoa doente possua alta qualidade de vida, haja vista que não são capazes de cuidar de si mesmas, realizar atividades que gostam devido as restrições físicas, mentais ou financeiras.

Com o advento da globalização, hoje muito se tem discutido o tema Qualidade de Vida com o foco no trabalho (QVT), pois com a diminuição das fronteiras tecnológicas, onde o trabalhador busca atender a demanda das empresas, com produção em larga escala, trabalho de qualidade, pois as empresas têm como objetivo competir de forma igualitária com as demais empresas.

Ao incorporar uma certa imprecisão conceitual, Qualidade de Vida no Trabalho, da margem a uma série de práticas que estão nela contidas, as quais se aproximam, ora se confundem com qualidade de processo e de produto, através dos programas de qualidade total, que hoje impregnam as propostas de práticas empresariais (RODRIGUES, 2011).

2. ORIGEM DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Segundo Rodrigues (2011), desde a existência do homem busca se a qualidade de vida no trabalho, com o objetivo de facilitar, trazer satisfação e bem estar ao trabalhador na realização de seus trabalhos. Ano 300 a.C., os princípios de geometria do matemático Euclides de Alexandria, foram utilizados para aperfeiçoar o método de trabalho dos agricultores a margem do Nilo. Outro exemplo da antiguidade foram a “Lei das Alavancas”, de Arquimedes, esta em 287 antes a.C., ajudou a diminuir os esforços físicos de muitos trabalhadores.

Dessa forma, verifica se que desde a antiguidade Qualidade de Vida no Trabalho é buscada pelos trabalhadores, segundo Motta e Vasconcelos (2006, p. 49 a 51) o psicólogo industrial australiano Mayo, buscou através de suas pesquisas ajudar a consolidar bases dos movimentos das relações humanas, Mayo através de suas críticas sobre a Escola de Administração Científica fora fundamental para a Escola das Relações Humanas. Para o psicólogo o grupo é uma tendência natural do indivíduo e a produtividade função direta de satisfação no trabalho, este, depende do padrão social não convencional do grupo de trabalho, ignorando assim a existência de conflito entre indivíduo e grupo.

Já na década de 50, na Inglaterra, Eric Trist e seus ajudantes, realizaram estudos para tentar compreender a relação existente entre indivíduos, trabalho e

organização. Eles observaram que um dos aspectos fundamentais é a realização do indivíduo no trabalho.

Em 1950, no “Tavistock institute” em Londres, Eric trist e colaboradores desenvolveram uma série de estudos que deram origem a uma abordagem sóciotécnica em relação a organização do trabalho, tendo como base a satisfação do trabalhador no trabalho e em relação a ele (RODRIGUES, 2011, p. 76).

Vários autores contextualizaram a origem da Qualidade de Vida no Trabalho, entre eles destaca-se o trabalho de Abrahan H. Maslow, que imaginou a hierarquia das necessidades, compostas das cinco necessidades fundamentais: fisiológicas, segurança, amor, auto estima e auto-realização. Douglas McGregor, autor da Teoria X, por sua vez, considerava, entre outras coisas, que o compromisso com os objetivos depende das recompensas à sua consecução, e que o ser humano não só aprende a aceitar as responsabilidades, como passa a procurá-las, conforme (FERREIRA; REIS e PEREIRA, 1999).

Nadler e Lawler, (*apud* RODRIGUES, 2011), ilustra uma interessante e abrangente visão da evolução do conceito de QVT, conforme o Tabela 1.

Tabela 1 - Definições evolutivas da QVT

PERÍODO	FOCO PRINCIPAL	DEFINIÇÃO
1959/1972	Variável	A QVT foi tratada como reação individual ao trabalho ou as consequências pessoais de experiência do Trabalho.
1969/1975	Abordagem	A QVT dava ênfase ao indivíduo antes de dar ênfase aos resultados organizacionais, mas ao mesmo tempo era vista como um elo dos projetos cooperativos de trabalho gerencial.
1972/1975	Método	A QVT foi o meio para o engrandecimento do ambiente de trabalho e a execução de maior produtividade e satisfação.
1975/1980	Movimento	A QVT, como movimento, visa a utilização dos termos “gerenciamento participativo” e “democracia industrial” com bastante frequência, invocador como ideais do movimento.
1979/1983	Tudo	A QVT é vista como um conceito global e como uma forma de enfrentar os problemas de qualidade e produtividade.
Previsão futura	Nada	A globalização da definição trará como consequência inevitável a descrença de alguns setores sobre o termo QVT. E para estes QVT nada representará.

Fonte: Nadler e Lawler, 1983: 22-24, (*apud* RODRIGUES, 2011).

3. MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Estudiosos das mais diversas áreas passaram a investigar e analisar o fenômeno da Qualidade de Vida no ambiente de trabalho, que, posteriormente desmembra-se da sua variável inicial, Qualidade de Vida, dando origem a um novo indicador: a qualidade de vida no Trabalho (QVT).

Inicialmente, com os economistas liberais, passando pela Administração Científica e Escola de Relações Humanas, o bem-estar do trabalhador e a adaptação tarefa/trabalho foram estudados e teorizados de várias formas, algumas complementares; outras se contradizendo (RODRIGUES, 2011, p. 76).

A subjetividade na conceituação de QVT promove a existência de modelos teóricos distintos para avaliação desta variável. Assim será realizado abaixo uma análise dos principais modelos de avaliação de QVT, serão abordados: Walton (1973), Hackman e Oldham (1974), Nadler e Lawler (1983), Asfora & Dias (2006).

3.1 MODELO DE WALTON

Segundo Viera (1996) o modelo de Walton é um mais conhecido, devido a sua amplitude, pois abrange vários fatores internos e externo, é considerado um referencial, este modelo estabelece oito fatores que devem ser levados em conta para avaliar a qualidade de vida no trabalho.

Segundo Walton (*apud* CHIAVENATO, 2008, p. 489, 490), são oito os fatores que afetam a QVT:

1. Compensação justa e adequada: Engloba as relações entre o pagamento e fatores do trabalho, como treinamento, responsabilidade e condições de trabalho, como a oferta e procura do mercado, a média salarial de uma população e a participação nos lucros e resultados da empresa que representa os indicadores que determinam o quão justo é o pagamento. Dois fatores são importantes para determinar a QVT: Renda adequada e compensação justa;
2. Condições de segurança e saúde no trabalho: Demonstra as condições físicas e a jornada de trabalho, elencamos o pagamento de horas extras para os trabalhos que excedem a carga horária, para que as condições de trabalho sejam adequadas devem ser minimizados os ruídos e poluição no ambiente de trabalho, ou fornecimento de material de segurança.
3. Utilização e desenvolvimento de capacidades: Os diferentes postos de trabalho possuem níveis diferenciados no que diz respeito ao quanto o trabalhador pode desenvolver as suas habilidades e conhecimentos. Algumas das qualidades necessárias ao desenvolvimento das habilidades e conhecimentos são: autonomia,

múltiplas habilidades, perspectivas de crescimento profissional, acesso as informações, trabalho como um todo e planejamento;

4. Oportunidades de crescimento contínuo e segurança: Faz menção às oportunidades de crescimento profissional do trabalhador, seja através de um enriquecimento curricular ou uma promoção de cargo. Aborda também os quesitos segurança e estabilidade no trabalho. Os fatores de influência neste critério são: desenvolvimento, aplicações futuras e oportunidade de avanço;

5. Integração social na organização: Engloba os aspectos vinculados ao relacionamento pessoal e auto-estima no local do trabalho, os fatores de influência destes critérios estão relacionados: - preconceito, igualdade social, mobilidade social, companheirismo e senso comunitário e outros;

6. Constitucionalismo: Os membros de uma empresa são afetados pelas decisões tomadas. Tais decisões podem favorecer interesses pessoais na organização. Nessa perspectiva, deve haver o constitucionalismo para proteger os trabalhadores de ações arbitrárias. Os elementos-chave do constitucionalismo na empresa são: privacidade, liberdade de expressão, equidade, igualdade perante a lei

7. Trabalho e espaço total de vida: As experiências vivenciadas no trabalho refletem de forma positiva ou negativa em outras esferas da vida, tais como o convívio familiar ou social. A jornada de trabalho exaustiva e constantes mudanças de residência podem constituir sérios problemas familiares. Se o trabalho não consome tanto tempo e não proporciona tamanho desgaste físico, o trabalhador, em seu tempo livre, pode realizar mais atividades de lazer na presença de sua família;

8. Relevância social da vida no trabalho: A responsabilidade social praticada pela empresa é percebida pelo trabalhador, de forma a melhorar a sua auto-estima. Dentre as atividades de responsabilidade social, podem ser elencadas: minimização da emissão de poluentes, reaproveitamento do lixo, alianças com países desenvolvidos, participação em programas de auxílio às populações de baixa renda.

O modelo de Walton permanece, mesmo passando por quase quatro décadas da sua publicação, este modelo é um dos mais utilizados para subsidiar pesquisas, quantitativas e qualitativas, na área de qualidade de vida no trabalho. Os critérios apresentados são intervenientes na QVT de modo geral, sendo determinantes dos níveis de satisfação experimentados pelos clientes interno, tendo repercussão no nível de desempenho.

3.2 MODELO DE HACKMAN E OLDHAM

De acordo com Vieira (2011), o estudo da influência das características da tarefa, iniciou com Turner e Lawrence, posteriormente foi aperfeiçoamento Hackman e Lawler (1971), fora sistematizado por Hackman e Oldham (1975).

O modelo de Hackman e Oldham (1975), chegou à conclusão de que os resultados positivos pessoais e do trabalho (alta motivação interna, alta satisfação no trabalho, desempenho de alta qualidade e baixo absenteísmo) são obtidos quando os três estados psicológicos estão presentes em um ambiente de trabalho. Segundo estes modelos os estados psicológicos são: Significação Percebida – SP; Responsabilidade Percebida – RP; Conhecimento dos Resultados do Trabalho – CR.

3.3 MODELO DE NADLER E LAWLER

Nadler e Lawler (1983) tem como ponto de partida, o preceito de que a variável QVT, deveria ser definida em um conceito que propague o seu significado real e por sua vez deveria envolver o que é QVT, e quais os resultados e benefícios poderá proporcionar, além de verificar as condições para que QVT produza os resultados desejados.

Assim Nadler e Lawler (1983) (*apud* VIEIRA, 2011) buscaram identificar os fatores que prevêm o sucesso de QVT, são eles: percepção da necessidade; o foco do problema que é destacado na organização; estrutura para identificação e solução do problema, teoria / modelo de projeto de treinamento e participantes; compensações projetadas para os processos e para os resultados; sistemas múltiplos afetados; envolvimento amplo da organização.

3.4 MODELO DE ASFORA & DIAS

Asfora & Dias (2006) buscou desenvolver um modelo voltado a Polícia Militar do Estado de Pernambuco, tendo como base diversos modelos, entre eles o modelo de Walton, assim os autores procuram avaliar qualidade de vida no trabalho através de 10 dimensões, assim verificamos abaixo as dimensões com suas principais variáveis.

Tabela 2 – Dimensões e variáveis de Asfora & Dias (2006)

Dimensões	Variáveis
Decisão	Comunicação e saber voltados para o desempenho e desenvolvimento profissional, possibilidade de tomada de decisão.
Valorização	Valorização do cargo, da profissão e do trabalho.
Internalização	Relacionamento entre a corporação, o policial e família do policial.
Benefícios	Benefícios assistenciais e recreativos
Emprego	Necessidade essenciais do trabalho, ou seja, satisfação profissional.
Respeito	Respeito do policial em sua autoridade, dentro ou fora do ambiente organizacional.
Bem-estar	Bem-estar mental.
Promoção	Justiça nos critérios e processos de promoção.
Integração	Desejo de melhoria profissional
Expressão	Possibilidade de expressão da individualidade e criatividade do indivíduo, dentro do contexto cultural.

Fonte: Autor

4. SÍNTESE HISTÓRICA DA POLÍCIA MILITAR DE MATO GROSSO

A história da segurança pública em Mato Grosso começou efetivamente após um ano e sete meses da fundação do Arraial do Cuiabá ocorrida em 08 de Abril de 1719, isto é, ainda no período do Brasil-Colônia quando nossa Instituição teve a sua origem em 06 de Novembro de 1720, quando da ocupação de cargo com finalidade policial-militar em função de comando com responsabilidade direta pela defesa local e manutenção da ordem legal e administrativa no Arraial do Cuiabá.

Já em 05 de setembro de 1835, através da lei nº 30, foi criado o corpo policial com a denominação de “Homens do Mato”. Em 1891 foi promulgada a Constituição do Estado de Mato Grosso e, em seu Art. 62 é criada a Polícia Militar. Após 26 anos da promulgação da Constituição do Estado, em 1917 a polícia foi reorganizada, com a criação do Comando Geral e de dois Batalhões de Infantaria e dois Regimentos de Cavalaria, recebendo o nome de Força Pública. Em julho de 1940 a polícia voltou a denominar-se Força Policial e, após a 2ª Guerra Mundial, a Polícia voltou a ter a

denominação do começo do século e que dura até a presente data: Polícia Militar (MONTEIRO, 1985).

5. ESTRUTURA DO 22º BATALHÃO DE POLÍCIA MILITAR

Inserido neste contexto temos o 22º Batalhão de Polícia Militar, criado através do decreto nº. 1.361 de 13 de setembro de 2012, o qual dispõe sobre a organização básica da Polícia Militar. No decreto nº. 1361, o 22º BPM está inserido na estrutura do 9º Comando Regional, este por sua vez localizado na cidade de Alta Floresta. O 22º BPM está localizado na cidade de Peixoto de Azevedo extremo norte do estado de Mato Grosso, além da sede, o Batalhão de Polícia Militar, esta unidade possui em sua área como unidades subordinadas, 04 (quatro) Companhias Policiais Militares e 03 (três) Núcleos Policiais Militares, distribuídos nas Cidades de Peixoto de Azevedo, Guarantã do Norte, Colíder, Matupá; Terra Nova do Norte; Novo Mundo, Guarita e no Distrito de União do Norte. A área do 22º BPM possui ainda um efetivo total de 69 policiais militares, sendo 63 praças e 6 oficiais.

6. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste tópico, de acordo com a pesquisa efetuada na área do 22º Batalhão de Polícia Militar - Peixoto de Azevedo, região norte do Estado de Mato Grosso, serão apresentados os resultados obtidos, e será feita uma análise utilizando como base o modelo de Walton (1973), modelo este que serviu com alicerce para os autores Avila e Sovinsk (2011), os quais criaram um questionário para avaliar a qualidade de vida no trabalho na Polícia Militar do Estado de Mato Grosso, este questionário fora utilizado neste artigo científico através da pesquisa de campo, de um universo de 63 praças, fora abordado uma amostra de 20 praças, aproximadamente 31% do efetivo de praças da área do 22º BPM.

6.1 PERFIL DOS RESPONDENTES

Este tópico tem como finalidade buscar traçar o perfil dos respondentes, com os seguintes quesitos: sexo, idade, estado civil, filhos, renda familiar, tempo de trabalho na instituição e grau de instrução.

a) Gênero – Na análise gênero, observa-se que no 22º BPM, a predominância do efetivo é de homens, ou seja, da amostra de 20 policiais tem-se unanimidade masculina.

b) Faixa Etária – A maior parte dos respondentes é formada por Policiais Militares jovens, pois 3 respondentes estão na faixa etária entre 18 a 25 anos; 5 tem idade dos 26 a 30 anos; 8 respondentes estão na faixa etária dos 31 a 40 anos; 3 respondentes possuem de 41 a 45 anos, e apenas 1 respondente tem idade entre 46 e 50 anos. O fato do efetivo ser considerado jovem deve estar ligado aos recentes concursos para ingresso na Polícia Militar.

c) Estado Civil – 9 policiais militares são casados, 8 vivem em união estável e apenas 3 são solteiros, nenhum dos respondentes são separados/ divorciados ou viúvos.

d) Número de filhos – Apenas 3 respondentes não possuem filhos, os demais possuem e estão divididos da seguinte forma: 9 policiais militares possuem 2 filhos, 6 policiais militares possuem 1 filho, 1 policial militar possui 3 filhos e 1 policial militar possui 4 ou mais filhos.

e) Renda Familiar – Dos respondentes 5 possui renda familiar até R\$ 3.000,00, 4 possui renda familiar entre R\$ 3.001,00 a R\$ 4.000,00, 8 possui renda familiar entre R\$ 4.001,00 a 5.000,00, 2 possui renda familiar entre R\$ 5.001,00 a R\$ 6.000,00, e apenas 1 respondente possui renda familiar acima de R\$ 6.000,00. Assim foi verificado que a maior parte dos policiais que responderam o questionário possui renda de R\$ 3.001,00 a R\$ 4.000,00, ou seja, comparando a média do mercado sem levar em consideração o risco pode-se dizer que é boa renda familiar.

f) Tempo de trabalho na instituição – 5 estão trabalhando na instituição entre 1 a 5 anos, 5 estão trabalhando entre 5 a 10 anos, 6 estão trabalhando entre 10 a 20 anos e 4 entre 20 e 30 anos, acima de 30 anos de trabalho na instituição não foi constatado. Se levar em conta a renda familiar com o tempo de trabalho verifica-se

então que a maior parte dos policiais estão com mais de 5 anos trabalhando na instituição.

g) Grau de instrução – 7 respondentes têm apenas o ensino médio, 2 possui o ensino superior incompleto, 6 estão cursando o ensino superior e 5 possui o ensino superior completo. Desta feita, a maior parte do público investigado possui interesse em ter o curso superior, pois nota-se que alguns iniciaram, estão cursando e outros já concluíram, logo há necessidade de mais incentivos, para que esses profissionais possam concluir e se aperfeiçoar no ensino superior.

6.2 ASPECTOS INTERNOS E EXTERNOS QUE INFLUENCIAM QVT

Os dados abaixo foram coletados através do questionário com perguntas fechadas, no qual as questões foram baseadas nos fatores e critérios de Walton (1973), as respostas foram organizadas em escala Likert (1- discordo totalmente, 2 – discordo parcialmente, 3 – indiferente, 4 – concordo parcialmente e 5 – concordo totalmente).

Tabela 3 – Compensação justa e adequada

	DT	DP	I	CP	CT
1.1. O Policial Militar recebe um salário compatível com as exigências e as atribuições da sua atividade.	65%	25%	0%	10%	0%
1.2. Recebo um salário compatível com o trabalho que realizo.	55%	35%	0%	10%	0%
1.3. O salário que recebo é compatível com a média salarial de outros profissionais que desempenham funções semelhantes às de um policial militar.	40%	45%	0%	15%	0%
1.4. O salário que recebo é compatível com a média salarial desenvolvida no mercado de trabalho da minha região.	15%	45%	20%	20%	0%
1.5. Recebo uma remuneração que é compatível a recebida por colaboradores de outras Instituições relacionada à segurança pública no Estado de Mato Grosso.	55%	20%	5%	20%	0%
1.6. Recebo uma remuneração que pode ser considerada compatível ao que recebem os policiais militares de outros Estados	25%	45%	15%	15%	0%

Fonte: Pesquisa de campo elaborada pelo autor

Segundo Rodrigues (2011), Walton vê o trabalho em primeiro plano, como forma do individuo ganhar a vida. Assim a compensação recebida pelo trabalho trata se de um conceito relativo, não um consenso sobre os padrões objetivos e subjetivos para julgar a adequação da compensação.

Em relação a questão da compensação justa e adequada para o trabalho prestado, 65% dos respondentes discordam totalmente com o salário recebido frente as exigências e as atribuições da sua atividade, e 25% discordam parcialmente, assim verifica que 85% do publico analisado estão insatisfeito com o salário recebido.

Para 85% dos respondentes, discordam total ou parcialmente, que o salário recebido é compatível com a média salarial de outros profissionais que desempenham a funções semelhantes de um policial militar. Logo, quando foram perguntados se recebem uma remuneração compatível a recebida por colaboradores de outras instituições relacionadas a segurança pública, 75% discordam totalmente ou parcialmente.

O Estado de Mato Grosso é muito grande em extensão territorial e a média salarial da região norte fora levado em conta no estudo da QVT, assim fazendo uma comparação entre o salário recebido pelo respondente e a média salarial desenvolvida na região, verifica-se que 60% discordam que o salário seja compatível, enquanto 20% julgaram como indiferente e 20% concordam parcialmente.

Tabela 4 – Ambiente de trabalho

	DT	DP	I	CP	CT
2.1. O ambiente físico de trabalho tem proporcionado conforto e organização para o desempenho de minhas funções.	45%	25%	5%	15%	10%
2.2. A carga horária de minha escala de serviço normal é adequada e não ocasiona sobrecarga de trabalho.	95%	0%	5%	0%	0%
2.3. O esforço e desgaste relacionados à minha jornada de trabalho de um turno de serviço podem ser considerados normais.	85%	10%	5%	0%	0%
2.4. Existe disponibilidade de equipamentos, tais como, armamentos, viaturas, coletes, rádios, em quantidade e qualidade para a execução dos meus serviços cotidianos.	70%	25%	0%	5%	0%
2.5. Disponho de todos os mecanismos e equipamentos que me proporcionam segurança adequada para executar as minhas atividades como policial militar.	70%	20%	5%	5%	0%

Fonte: Pesquisa de campo elaborada pelo autor

Walton (1973), analisa as dimensões da jornada de trabalho e ambiente físico seguro e saudável.

Horários razoáveis reforçados por um período normal de trabalho padronizado; condições físicas de trabalho que reduzam ao mínimo o risco de doenças e danos; limite de idade imposto quando o trabalho é potencialmente destrutivo para o

bem-estar das pessoas abaixo ou acima de uma certa idade (WALTON apud RODRIGUES, 2011).

O ambiente de físico de trabalho para maior parte dos respondentes está aquém do desejado, pois 45% discordam totalmente e 25% discordam parcialmente de que o ambiente de trabalho proporciona conforto para desempenhar as funções. Já em relação a este termo como a entrevista fora feito em diversas unidade que compõe o 22º BPM, podemos elencar que algumas unidades oferecem condições de conforto, pois 15% concordam parcialmente e 10% concordam totalmente.

Quando se analisa as condições relativa a carga horária verificamos que maior parte dos respondentes 95% discordam totalmente de que a escala de serviço é adequada e não ocasiona sobrecarga de trabalho, e apenas 5% avaliou com indiferente, Porém neste ponto podemos citar como a falta de pessoal na unidade do 22º BPM, onde os policiais militares concorrem a uma escala 24x24 horas de serviço, isso na maior parte das unidades, assim em uma semana o policial trabalha cerca de 96 horas semanais.

Com a sobrecarga de trabalho relativo a escala de serviço, ocorre o desgaste relacionado a jornada de trabalho, assim 95% não consideram normal o desgaste relacionado a jornada de trabalho.

Quanto a disponibilidade de equipamentos, viaturas, coletes, rádios, em quantidade e qualidade para execução dos serviços cotidianos, verifica-se que mais uma vez 95% discordam totalmente e parcialmente, ou seja, consideram a área do 22º BPM desprovida de matérias básicos de trabalho.

70% discordam totalmente, 20% discordam parcialmente, assim 90% de alguma forma não possuem mecanismo e equipamentos que proporcione segurança adequada para executar as atividades de policial militar.

Tabela 5 – Uso e desenvolvimento de capacidades

	DT	DP	I	CP	CT
3.1. Posso autonomia e autocontrole das funções que realizo no decorrer do desempenho de minhas funções cotidianas.	15%	10%	10%	35%	30%
3.2. Tenho claramente definidas as atividades que devo desempenhar no exercício de minhas funções como policial militar.	10%	20%	10%	35%	25%
3.3. O trabalho que realizo como policial militar é reconhecido pelas pessoas tanto internas quanto externas à Polícia Militar no Estado de Mato Grosso.	10%	25%	35%	25%	5%
3.4. Tenho a oportunidade de aplicar os meus conhecimentos no exercício das minhas funções como policial militar	10%	15%	30%	40%	5%
3.5. Recebo periodicamente as informações relativas à qualidade do trabalho que executo no desempenho de minhas funções.	30%	30%	5%	15%	20%
3.6. Tenho oportunidades de me desenvolver como policial militar participando de cursos de aperfeiçoamento e qualificação constantes.	60%	30%	0%	10%	0%
3.7. Considero que a política de ensino e qualificação proporcionados pela instituição para o desenvolvimento de minhas potencialidades são justas e adequadas e permitem a aplicação dos conhecimentos em minha prática profissional.	60%	20%	10%	10%	0%
3.8. Considero que é minha responsabilidade contribuir para o sucesso da Instituição.	5%	20%	0%	50%	25%

Fonte: Pesquisa de campo elaborada pelo autor

Este fator é analisado por Walton (1973) através de cinco requisitos básicos para o atendimento aceitável deste item: autonomia no trabalho; múltiplas habilidades; informações e perspectivas, tarefas completas e planejamento.

A autonomia e autocontrole das funções que são realizadas pelos Policiais Militares respondentes, a maior parte, cerca de 65% concordam parcialmente ou totalmente referente a este quesito, enquanto que 15% discordam totalmente e 10% discordam parcialmente, o que pode ser levado em consideração neste tópico, é fato de apenas na sede do 22º BPM possuir oficial de dia, enquanto nas demais unidades é apenas o comandante que atua como fiscal de dia.

Os Policiais Militares na área do 22º BPM em sua maioria tem claramente definida as atividades que deve desempenhar, pois 35% concordam parcialmente e 25% concordam totalmente. Já para o quesito reconhecimento do trabalho realizado, tanto pelo público interno como externo, verificamos que 35% dos policiais consideram indiferente, 25% discordam parcialmente e 10% discordam totalmente, ou seja, a maior parte não sente reconhecido, pois o comandante possui como única forma de reconhecimento o elogio, que não traz reflexos imediatos e sim a longo prazo, como no caso de uma promoção.

Quando questionados sobre a oportunidade de aplicar os conhecimentos no exercício das funções, 30% se mostraram indiferente e 40% concordaram parcialmente, dessa forma podemos analisar que esta indefinição se deva a falta de conhecimento, pois 30% responderam discordo totalmente e 30% discordo parcialmente, para o quesito receber informação periodicamente sobre a qualidade do trabalho executado.

Outro quesito que se torna importante ser analisado é quanto a oportunidade de se desenvolver como policial militar, participando de cursos de aperfeiçoamento e qualificação, 60% discordam totalmente e 30% discordam parcialmente, assim podemos dizer que 90% não possuem oportunidade de fazer cursos e a educação continuada não contempla os policiais do 22º BPM. Concomitante ao quesito anterior, quando perguntado se consideram que a política de ensino e qualificação proporcionados pela instituição são justas e adequadas, 60% informaram que discordam totalmente e 20% discordam parcialmente.

Mas os respondentes entendem em sua maioria, mesmo que parcialmente, ser da responsabilidade deles contribuir para o sucesso da instituição, pois 50% concordam parcialmente e 25% concordam totalmente, apesar de não receberem qualificação e curso.

Tabela 6 - Chances de crescimento e segurança profissional

	DT	DP	I	CP	CT
4.1. Acredito que como policial militar tenho uma carreira profissional segura e estável	55%	15%	0%	30%	0%
4.2. Como policial militar possuo oportunidades de ascensão na carreira, seja através de concurso interno, reconhecimento de colegas ou ainda da comunidade.	45%	15%	10%	25%	5%
4.3. Na Polícia Militar sinto-me à vontade para fazer críticas e sugestões em relação aos aspectos que considero que podem ser melhorados.	50%	15%	10%	20%	5%
4.4. Considero que os critérios adotados para as promoções dos policiais militares são justos e transparentes.	45%	25%	5%	25%	0%
4.5. O treinamento que recebo me capacita a fazer bem o meu trabalho.	60%	30%	0%	10%	0%

Fonte: Pesquisa de campo elaborada pelo autor

Para este quesito, Walton (1973), tem como dimensões: possibilidade de carreira, crescimento profissional e segurança de emprego.

55% dos respondentes não acreditam que possuem uma carreira segura e estável, enquanto que 30% concordam parcialmente, desta feita verificamos que por ser funcionário público os policiais em sua maioria deveriam sentir mais seguros com a estabilidade da carreira. Já para o quesito ascensão na carreira, 45% discordam totalmente, que possuem oportunidade de ascensão na carreira, mesmo após ser aprovada a lei nº 10.076 de 31 de março de 2014, que dispõe sobre critérios e as condições que asseguram aos oficiais e praças da ativa a ascensão a hierarquia militar.

Quanto aos critérios adotados para as promoções, verificamos que 45% discordam totalmente e 25% discordam parcialmente, ou seja, 70% discordam de alguma forma, que os critérios são justos e transparentes. Outro fator que podemos elencar como negativo é o fato de que 50% dos respondentes não se sentem a vontade para fazer críticas e sugestões em relação aos aspectos a serem melhorados na área da instituição, ou seja, o feedback é prejudicado na área do 22º BPM.

Os policiais militares do 22º BPM estão carentes de cursos, qualificações e treinamentos, pois podemos verificar que 60% acreditam que o treinamento recebido não os capacitam a fazer bem o seu trabalho.

Tabela 7 – Integração social na empresa

	DT	DP	I	CP	CT
5.1. O meu superior imediato trata os seus subordinados com respeito e consideração.	5%	10%	10%	30%	45%
5.2. De uma maneira geral acredito que há um bom relacionamento entre superiores e subordinados na Polícia Militar do Estado de Mato Grosso.	25%	25%	5%	25%	20%
5.3. Percebo que em meu local de trabalho existe uma preocupação com a comunidade local.	0%	10%	5%	30%	55%
5.4. O comandante toma decisão importante com a opinião da equipe.	10%	10%	5%	30%	45%
5.5. Existe igualdade de tratamento e oportunidades dentro da Instituição.	40%	35%	0%	10%	15%
5.6. O comandante estabelece, em conjunto com os seus subordinados, os métodos de trabalho a ser usados.	0%	20%	15%	40%	25%
5.7. O Comandante comunica aos seus subordinados o que ocorre no local de trabalho.	5%	0%	10	45%	40%

Fonte: Pesquisa de campo elaborada pelo autor

Para Walton (1973) quatro aspectos são importantes para uma boa integração social: eliminação de barreiras hierárquicas, apoio mútuo, franqueza interpessoal e ausência de preconceitos.

Ao se verificar sobre ao tratamento dispensado pelo superior ao subordinado, 45% concordam totalmente que são tratados com respeito e consideração, enquanto que 30% concordam parcialmente. Apesar de que, ao ser perguntado se há igualdade no tratamento e oportunidades dentro da instituição, 40% discordaram totalmente e 35% discordaram parcialmente.

Walton (1973) considera boa integração um quesito importante para integração social na empresa, nota-se que no 22º BPM, 25% discordam totalmente e 25% discordam parcialmente, ao responderem se acreditam que há um bom relacionamento entre superiores e subordinados, na instituição Polícia Militar.

Quando fora perguntado se os policiais se sentiam a vontade para fazer críticas e sugestões relativo a aspectos a serem melhorados, 50% responderam que discordavam totalmente, porém verificamos que a maioria dos respondentes 25% concordam totalmente e 40% concordam parcialmente que o comandante estabelece em conjunto com seus subordinados, os métodos de trabalho a ser usados. Outro ponto importante é que inclusive 40% concordam totalmente e 45% concordam parcialmente que o comandante comunica os seus subordinados o que ocorre no local de trabalho, desta feita podemos dizer que existe sim um feedback no 22º BPM, mesmo que parcial.

Tabela 8 – Constitucionalismo

	DT	DP	I	CP	CT
6.1. Em minha instituição há o cumprimento dos direitos adquiridos pelos policiais militares no decorrer de sua carreira, tais como, férias, licença prêmio.	30%	25%	5%	35%	5%
6.2. De uma maneira geral existe liberdade de manifestação e discordância dentro das normas vigentes sem que sofra represálias.	55%	25%	0%	15%	5%
6.3. As regras em minha instituição são pré-estabelecidas e divulgadas de forma transparente e ampla.	30%	10%	5%	40%	15%
6.4. Considero que meu trabalho é avaliado de forma justa pelo comandante imediato.	5%	20%	5%	45%	25%
6.5. A Instituição oferece oportunidades para a minha qualificação e crescimento profissional	50%	30%	5%	15%	0%

Fonte: Pesquisa de campo elaborada pelo autor

Segundo Vicente (2011), as normas que estabelecem os direitos e deveres dos trabalhadores são vistas por Walton como elementos-chave para fornecer uma elevada QVT.

Walton (1973) ainda aborda este quesito através de 4 dimensões: respeito as leis e direitos trabalhistas, privacidade pessoal, liberdade de expressão, privacidade e normas e rotinas.

Cumprimento aos direitos adquiridos no decorrer da carreira, como férias e licença prêmio é de suma importância para o constitucionalismo, porém os policiais militares do 22º BPM, entendem que na unidade não ocorre o cumprimento a esses

direitos, haja vista, que 30% discordam totalmente e 25% discordam parcialmente, quanto este quesito.

Os respondentes, 80% Discordam totalmente ou parcialmente, quanto ao quesito da existência de liberdade de manifestação sem represálias as normas vigentes, este alto índice pode ser entendido devido aos pilares básicos do militarismo hierarquia e disciplina. Porém, ao responderem o quesito as regras da instituição são pré-estabelecidas e divulgada de forma transparente, 40% concordam parcialmente.

O item a ser verificado, que houve uma grande rejeição por parte dos respondentes, que já fora visto anteriormente, trata se da qualificação e crescimento profissional, pois 50% discordam totalmente e 30% discordam parcialmente, quanto ao fato de instituição oferecer oportunidades.

Tabela 9 – Trabalho e espaço total de vida

	DT	DP	I	CP	CT
7.1. No trabalho como policial existe equilíbrio entre a jornada de trabalho, as exigências existentes no cotidiano da execução das tarefas e o convívio familiar	70%	15%	5%	10%	0%
7.2. A carga horária de trabalho permite que o policial tenha tempo para o seu lazer e para a convivência com sua família.	55%	30%	5%	10%	0%
7.3. Mesmo quando o policial é exigido para cumprir uma carga horária mais extensa de trabalho, a instituição recompensa com períodos equivalentes de folgas.	60%	20%	10%	5%	5%
7.4. Estou satisfeito com a assistência médica, física e psicológica proporcionada pela Instituição.	80%	5%	5%	5%	5%

Fonte: Pesquisa de campo elaborada pelo autor

Walton (*apud* Rodrigues, 2011), afirma que a experiência de trabalho de uma pessoa pode ter efeito positivo ou negativo sobre outras esferas de sua vida, como a relação familiar. A relação entre o trabalho e as esferas totais da vida de um indivíduo, é vista através de um equilíbrio, sendo questionado ainda pelo autor o tempo e energia extra que o trabalhador dedica ao trabalho e as dificuldades familiar.

A respeito do equilíbrio entre a jornada de trabalho e as exigências existentes no cotidiano da execução das tarefas e o convívio familiar, 70% discordam totalmente e 15% discordam parcialmente, ou seja 85% de alguma forma não vislumbram este equilíbrio. Quando se questiona a carga horária e tempo para lazer e convivência familiar, verificamos que 55% discordam totalmente e 30% discordam parcialmente, dessa forma mais uma vez uma cifra alta alegam de alguma forma que a escala não proporciona tempo para lazer com a família.

Fazendo uma análise mais aprofundada verificamos que o quesito trabalho e espaço total de vida praticamente não existe no 22º BPM, pois em todos os sub-tópicos houve uma discordância total e parcial igual ou superior a 80%.

Tabela 10 – Relevância social da vida no trabalho

	DT	DP	I	CP	CT
8.1. De uma maneira geral sinto orgulho de fazer parte da Instituição Polícia Militar.	0%	10%	10%	20%	60%
8.2. O policial militar é valorizado dentro da política de segurança pública adotada.	45%	25%	10%	10%	10%
8.3. A instituição assume as responsabilidades pela qualidade dos serviços prestados a comunidade onde atuo.	25%	25%	5%	35%	10%
8.4. Os trabalhos desenvolvidos na sua unidade são percebidos como realização do grupo.	5%	20%	10%	35%	30%

Fonte: Pesquisa de campo elaborada pelo autor

Walton (1973) para relevância social da vida do trabalho estabelece algumas dimensões: imagem da empresa, responsabilidade social pelos serviços; responsabilidade social pelos produtos e responsabilidade social pelos empregados.

No 22º BPM fora constatado uma boa aprovação para orgulho de fazer parte da instituição, pois 60% concordaram totalmente e 20% concordaram parcialmente, mas se for analisado os que concordam teremos 80%.

45% discordam totalmente e 25% discordam parcialmente quando perguntado se os policiais militares são valorizados dentro da política de segurança, mas mesmo assim a maioria dos policiais continuam orgulhosos de fazer parte da instituição. Outro ponto a ser elencado diz respeito ao trabalho desenvolvido pelo policial militar se são percebidos como realização do grupo, 65% concordam.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do estudo realizado, tendo-se conhecimento sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), pode-se evidenciar que, em um cenário cada vez mais competitivo, caracterizado pela busca contínua de ganhos de produtividade, para os policiais militares do 22º Batalhão de Polícia Militar, a necessidade de garantir a segurança da população com meios materiais escassos e jornada de trabalho desgastante, o impacto negativo na qualidade de vida torna se frequente.

Cumprindo o objetivo geral deste artigo, verificamos que os índices de qualidade de vida no trabalho dos policiais militares, na área do 22º BPM, foram avaliados na sua maior parte de forma negativa, revelando assim que a instituição Polícia Militar não tem sido eficaz na gestão de qualidade de vida no trabalho para o efetivo policial da região norte do Estado de Mato Grosso. Conforme análise e discussões, os indicadores que foram avaliados de forma negativa estão relacionados à compensação justa e adequada, o ambiente de trabalho não proporciona conforto, a escala de serviço é sobrecarregada, e não tem equipamentos que proporcione segurança aos policiais.

Uso e desenvolvimento de capacidades, chances de crescimento e segurança profissional, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida, foram avaliados também de forma negativa, ou seja, estão ausentes para a maioria dos policiais militares, sendo importante frisar que a jornada de trabalho está afetando diretamente o convívio familiar dos policiais militares do 22º BPM.

Esta pesquisa dentro dos 08 quesitos que Walton (1973) apresenta para se ter qualidade de vida no trabalho, apenas em 02 houve uma visualização positiva, na integração social na empresa e relevância social da vida no trabalho, pois em ambos, com o pouco efetivo de policiais na área, há uma relação mais próxima e saudável de todo o efetivo, com reflexo positivo para o desenvolvimento do trabalho de segurança pública.

Visando contribuir com a evolução da QVT na área do 22º BPM, sugerimos uma melhora no efetivo do 22º BPM, em equipamentos básicos como coletes, a realização de atividades anti-estresse, que sejam realizados cursos para melhor

qualificar o policial militar e principalmente deve ocorrer uma melhora na escala de serviço, estas sugestões tem a finalidade de motivar o policial e principalmente garantir a eficiência no cumprimento da missão constitucional, prestar segurança de qualidade a população da área do 22^o BPM.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, Luis Artur Ayres. **Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo de caso no 15º Batalhão da Polícia Militar na região metropolitana de Porto Alegre**. 2010. Monografia apresentada como requisito para conclusão do Curso de Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2010.

ASFORA, Silvia Cauás; DIAS, Sônia Maria Rodrigues Calado, **Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho para Polícia Militar de Pernambuco**. Recife: Faculdade Boa Viagem, 2006.

AVILA, Genilson Antonio Secchi de; SOVINSKI, Marcos Roberto. **Proposta para Avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho dos Policiais Militares do Estado de Mato Grosso**. 2011. Artigo científico apresentado como requisito para conclusão do Curso superior de Polícia, Academia de Polícia Militar Costa Verde. Várzea Grande, 2011.

BRASIL, República Federativa do. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/html/legislacao>. Acessado em: 04 de out. de 2014.

CHIAVENATO, Idalberto, **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. 2.ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

JESUS, Ricardo Bueno de. **Qualidade de Vida no Trabalho Policial Militar do Terceiro Comando de Policiamento de Área**. 2006. Monografia apresentada como requisito para conclusão do Curso de Bacharel em Segurança Pública, Academia de Polícia Militar Costa Verde. Várzea Grande, 2006.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos da metodologia Científica**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina, **Qualidade de Vida no Trabalho - QVT**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

_____. **Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 3.ed. São Paulo: Atlas 2014.

MATO GROSSO, Decreto-lei n. 1361 de 13 de setembro de 2012. Dispõe sobre a organização básica da Polícia Militar do Estado de Mato Grosso. **Diário Oficial**, Cuiabá, n. 25887, p.2-5, 13 set. 2012.

MATO GROSSO. Lei n. 10.076 de 31 de março de 2014. Dispõe sobre critérios e as condições que asseguram aos oficiais e praças da ativa da Polícia Militar e Corpo de

Bombeiro Militar do Estado de Mato Grosso a ascensão a hierarquia militar, mediante promoção, de forma seletiva, gradual e sucessiva. **Diário Oficial**, Cuiabá, n. 26262, p.4-7, 31 mar. 2014.

MATO GROSSO. **História da Polícia Militar**. Polícia Militar. Disponível em: <http://www.pm.mt.gov.br/?view=historia>. Acessado em: 10 de ago. 2011.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; HARTZ, Zulmira Maria de Araujo; BUSS Paulo Marchiori. **Qualidade de vida e saúde: um debate necessário**. *Ciência e Saúde Coletiva*, V. 5, n. 1, p. 7-12, 200. Disponível em: <http://www.scielo.org/pdf/csc/v5n1/7075.pdf>. Acesso em 18 out. 2014.

MOTTA, Fernando Cláudio Prestes; VASCONCELOS, Isabella F. Gouveia de. **Teoria Geral da Administração**. 3. Ed. Ver. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006.

OLIVEIRA, Maria Izete de. LIMA, Elizeth Gonzaga dos Santos. **Guia Prático: projeto de pesquisa e trabalho monográfico**. 6^o ed. Cáceres: Unemat, 2012.

OLIVEIRA, Rita de Cássia M. de. **A configuração da QVT no contexto de trabalho dos detetives da Polícia civil metropolitana de Belo Horizonte**. 2001. Dissertação (Mestrado em Administração), Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2001.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho, **Qualidade de Vida no Trabalho**. 10 ed. São Paulo: Vozes, 2007.

_____. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 13. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2011.

MONTEIRO, Ubaldo. **A Polícia de Mato Grosso**. Cuiabá: Iomat, 1985.

VIEIRA, Adriane. **A qualidade de Vida no Trabalho e o Controle da Qualidade Total**. Florianópolis: Insular, 1996.