

# QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO ENTRE POLICIAIS MILITARES DO 12º BATALHÃO DE POLÍCIA MILITAR

André Wilian Dorileo<sup>1</sup>

Claudio Fernando Carneiro Souza<sup>2</sup>

## RESUMO

Este trabalho visa realizar uma revisão literária a respeito da qualidade de vida no trabalho- QVT, em seguida identificar a QVT mensurada nos anos de 2009 e 2015 na sede do 12º Batalhão de Polícia Militar (12º BPM) de Sorriso-MT, verificando se houve evolução na qualidade de vida no trabalho na referida unidade policial militar, entre os anos citados, sustentada nos seguintes aspectos: compensação justa e adequada, chances de crescimento e segurança profissional, trabalho e espaço total de vida. O presente estudo apresentou resultados relevantes demonstrando uma perspectiva geral favorável a QVT, quando se confrontou os dados dos anos de 2009 à 2015, em vários aspectos, conforme indicadores propostos por Walton (1973), modelo utilizado na presente pesquisa.

**Palavras-Chaves:** *Qualidade de vida – trabalho - bem-estar.*

## ABSTRACT

This work aims to do a literature review about the Life Quality at Work - (LQW = QVT), and then identify this mentioned in 2009 and 2015 in 12<sup>th</sup> Military Police Battalion main office (12<sup>th</sup> BPM) in Sorriso - MT, verifying if there was evolution in the Life Quality at Work in this mentioned military police unity, among the mentioned years, supported in the following aspects: fair and adequate compensation, growing chances and professional security, work and total life space. The present work presented significant results demonstrating a general positive perspective to Life Quality at Work (LQW = QVT), when it was confronted the data from 2009 to 2015, in several aspects, according to the indicators proposed by Walton (1973), model used in this research.

**Keywords:** *Life Quality – Work - Well-being.*

---

<sup>1</sup> Tenente Coronel da Polícia Militar do Estado de Mato Grosso, Curso de Formação de Oficiais (CFO), Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais (CAO) sendo Especialista em Gestão em Segurança Pública, ambos pela Academia de Polícia Militar Costa Verde em Várzea Grande-MT, Bacharel em Direito pela Universidade de Cuiabá, em Cuiabá - MT, e-mail: dorileo@pm.mt.gov.br.

<sup>2</sup> Tenente Coronel da Polícia Militar do Estado de Mato Grosso, Curso de Formação de Oficiais (CFO), Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais (CAO) sendo Especialista em Gestão em Segurança Pública, ambos pela Academia de Polícia Militar Costa Verde em Várzea Grande-MT, Bacharel em Administração de Empresas pela Faculdade União do Ensino superior de Nova Mutum-MT, e-mail: claudio.f.r@hotmail.com.

## INTRODUÇÃO

A intempestividade do mundo contemporâneo exige das organizações a capacidade de acompanhar as novas tendências impostas pela sociedade no mundo globalizado, atingindo os anseios dos clientes. Sendo que, dentro deste contexto as empresas utilizam-se de várias estratégias para se tornarem mais ágeis, competitivas e eficientes no mercado.

Destaca-se como alavanca do alcance dos objetivos organizacionais nos dias atuais as pessoas, que são dotadas de habilidades, talentos e inteligência; Neste sentido ganha destaque as estratégias de gestão de pessoas, que tem o foco na valorização dos trabalhadores como seres humanos que necessitam estar motivados e satisfeitos com a organização que pertencem, para que possam estar comprometidos com os anseios dos clientes e os objetivos organizacionais;

Sendo assim, a gestão de pessoas tem o papel importante em equilibrar os investimentos das empresas em diversos aspectos, com os que a possam torna-la mais atrativa e humanizada, citando como, exemplo a valorização a saúde, qualificação, política salarial, jornadas de trabalho adequadas, desenvolvimento profissional, convívio familiar, entre outros.

Assim como, as organizações privadas as instituições públicas por mais que enfrentem adversidades, entre elas, a falta de tratamento governamental adequado, cultura organizacional reativa a gestão pela qualidade da prestação de serviços, também devem voltar-se as estratégias de gestão que tornem o atendimento da população com níveis de eficiência e qualidade mais positivo.

Dentro desta ótica pode-se observar que a gestão de pessoas com enfoque na QVT, tem como meta principal o bem-estar no ambiente de trabalho dos colaboradores, ensejando em pessoas motivadas a usarem seus talentos e capacidades em prol do alcance dos objetivos da organização e dos clientes a respeito de produtos ou serviços.

Assim sendo, é de suma importância que haja equilíbrio entre investimentos em diversas áreas das instituições com a área de gestão de pessoas. É

dentro deste ambiente que os trabalhos de diagnóstico da qualidade de vida no trabalho, podem auxiliar os Comandantes de Unidades da Polícia Militar do Estado de Mato Grosso, bem como, o Escalão Superior da Instituição na tomada de decisões referente aos anseios do público interno a respeito do ambiente de trabalho, a fim de solucionar de forma científica problemas que possam estar afetando o ambiente laboral na prestação de serviços de qualidade e eficiência.

Desta forma, o presente trabalho tem como objetivo geral demonstrar a evolução na QVT na sede do 12º Batalhão de Polícia Militar de Sorriso-MT, no período entre 2009 à 2015, apoiada nos seguintes aspectos: Compensação justa e adequada, Chances de crescimento e segurança profissional e o Trabalho e espaço total de vida.

Como objetivo específico realizar uma revisão literária a respeito do tema qualidade de vida no trabalho, entre os policiais militares da sede do 12º Batalhão de Polícia Militar de Sorriso-MT, bem como, identificar a qualidade de vida no trabalho no ano de 2009 e 2015.

A metodologia utilizada nesta pesquisa quanto ao método de abordagem caracteriza-se como hipotético-dedutiva, sendo que, quanto ao tratamento dado a abordagem do problema classifica-se como quali-quantativa.

Por diante, metodologicamente a pesquisa quanto aos métodos de procedimento caracteriza-se como comparativa, considerando que visa apresentar as diferenças da percepção da qualidade de vida no trabalho dos policiais militares do 12º BPM em épocas distintas.

Em seguida quanto aos objetivos da pesquisa classifica-se como descritiva e ao responder os objetivos específicos classifica-se quanto aos procedimentos como bibliográfica, documental e de campo.

Com relação aos instrumentos de coleta e sistematização de dados, utilizou-se de questionário semiestruturado, conforme proposto por Walton apud Fernandes (1996). Com relação a amostra foram entrevistados 45 (quarenta e cinco) policiais militares do universo de 56 (cinquenta e seis) componentes do 12º BPM.

## HISTÓRICO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O trabalho para o homem tem sua origem num contexto de sofrimento, dor e penalidade, ou seja, segundo Cassar (2015, p.3) tinha seu significado respaldado em “dor, castigo, sofrimento, tortura”. Sendo que, dentro desta vertente [...] “O termo trabalho tem como origem no latim-tripalium. Espécie de instrumento de tortura ou canga que pesava sobre os animais”.

Talvez por ter essa ênfase de castigo, pode-se observar conforme Rodrigues (2007) e ainda Sant’Anna *et al* (2011) que os homens mesmo de forma empírica, sempre procuraram produzir instrumentos que provocassem o menor desgaste possível no exercício do trabalho, o tornando mais agradável.

Quanto a mão-de-obra como força de trabalho e produção de riquezas, a autora Romar (2013, p. 23), aborda o assunto trazendo a tona que o contexto histórico do trabalho ganha relevância quando o homem observa a possibilidade de utilizar-se da prestação de serviço de outro indivíduo para a produção de bens em proveito próprio e ainda como meio de se produzir riquezas.

Neste cenário verifica-se que o escravismo, feudalismo e o capitalismo são marcos históricos, na evolução das relações sócio- econômicas e conseqüentemente do trabalho humano e de suas proteções.

Analisando o processo evolutivo do trabalho em conjunto com a história da sociedade, verifica-se conforme Sant’Anna (2011) que em decorrência das práticas de trabalho utilizadas pela Revolução Industrial e como ela refletia na vida dos trabalhadores ensejou-se como contrapartida estudos científicos a respeito do trabalhador no ambiente laboral.

Conforme Rodrigues (2007) verifica-se que houve no século XVIII, mudanças na sociedade que provocaram transformações nos métodos de produção das indústrias. Na época houve um grande crescimento populacional que aliado ao êxodo rural, resultou numa concentração de pessoas nas cidades, que passaram a tornar a mão-de-obra abundante, vindo de encontro com os interesses das indústrias que eram pressionadas pelo mercado consumidor por uma produtividade maior.

Continua o autor mencionado acima, abordando o assunto dizendo que os parques industriais se modernizaram com foco na acumulação do capital pelos proprietários das indústrias e das pessoas que participavam do mercado. Sendo que, dentro desta abordagem o trabalhador era submetido a condições extremas, desumanas, horas excessivas de trabalho, em que suas necessidades básicas eram desconsideradas.

Por diante, verifica-se que a produtividade dos trabalhadores por mais que estruturada em condições desumanas não eram consideradas eficientes e a questão da especialização das tarefas por parte dos trabalhadores passaram a ser substituídas pela especialização de uma única operação dentro do processo de produção, tornando as tarefas simples e de fácil execução.

Nesta estratégia da divisão do trabalho e da utilização da mão-de-obra não especializada verifica-se a seguinte crítica:

[...] ao promover uma excessiva fragmentação do trabalho e transformar o ser humano numa mera peça da engrenagem do sistema de produção, os métodos tayloristas não tardaram a provocar uma série de relações explícitas de descontentamento: aumento dos níveis de absenteísmo, aumento de sabotagens, movimentos grevistas e conflitos os mais diversos. (SANT'ANNA *et al*, 2011, p.4)

Já Rodrigues (2007) retrata que o taylorismo pode proporcionar ao trabalhador melhores condições de trabalho, em aspectos, tais como, motivacional, ambiente laboral e na natureza do cargo. Verifica-se ainda segundo o autor que é através da visão de Taylor, houve uma motivação dos trabalhadores voltada a uma melhor produtividade através de salários mais significativos.

Rodrigues apud Souza (2009) aborda o assunto retratando que do outro lado das sistematizações dos processos produtivos, implementados na Revolução Industrial, verifica-se o surgimento da Escola das Relações Humanas, que tinha como foco principal o colaborador como ser humano e os fatores que lhes causavam motivação.

Sant'Anna *et al* (2011, p.36) retrata que esta visão teve "início com os economistas liberais, foram em seguida, realizados pela Administração Científica e, posteriormente, pela Escola de Relações Humanas, em especial por Mayo, Maslow,

McGregor e Herzberg”.

Pode-se observar, como já foi mencionado anteriormente, que a qualidade de vida no trabalho sempre foi algo buscada pelo homem, mesmo que de forma empírica, sendo que, o marco científico a respeito do assunto foram as pesquisas elaboradas por Eric Trist, realizada em 1950, voltado ao estudo entre indivíduo, trabalho e organização, focando a satisfação do trabalhador no ambiente laboral e ainda em relação ao trabalho propriamente dito, conforme Rodrigues (2007).

De forma ampla, a respeito da origem dos estudos da melhoria do ambiente do trabalho observa-se a seguinte abordagem:

[...] afirma que a verdadeira origem dos estudos de qualidade de vida no trabalho encontra-se no surgimento da teoria comportamental nas organizações, nas décadas de 1950 a 1960. Tais estudos propõem criticar a desumanização da sociedade e viabilizar o aprofundamento de investigações sobre a satisfação no ambiente de trabalho. Os autores acrescentam que a noção da qualidade de vida no trabalho decorreu, inicialmente, de um movimento de reação aos métodos tayloristas, da necessidade de apresentar uma alternativa a eles, promovendo-se um processo de humanização do trabalho” (MORAES apud SANT’ANNA, p 36, 2011).

Por diante, o autor Ferreira et al (2009) destaca a clássica obra de Walton (1973) que avalia vários fatores que compõem a qualidade de vida no trabalho e de que forma pode-se atingir os objetivos organizacionais de maneira equilibrada com os anseios dos trabalhadores, destacando que:

Na década de 1970, é publicado o clássico estudo de Walton (1973), um dos mais citados na literatura, que propõe o equilíbrio entre trabalho e vida, destacando o papel social da organização e a importância de conjugar produtividade com os PQVTs. No modelo teórico de Walton, oito fatores expressam a QVT: compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso e desenvolvimento das capacidades; chances de crescimento e segurança; integração social na empresa; constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida; e relevância social do trabalho (FERREIRA et al, p. 148, 2009).

Rodrigues (2007) retrata que em 1979, as teorias de QVT, ganham relevância na melhoria da qualidade e produtividade, citando como exemplo as técnicas de Ciclos de Controle de Qualidade utilizadas pelo Japão inicialmente.

Limongi- França (2012) retrata que inicialmente a QVT tinha como foco questões, tais como: saúde e segurança no ambiente laboral, sendo que na atualidade aborda diversos outros fatores que possam valorizar os colaboradores, a fim de que a organização aumente sua produtividade através do comprometimento dos

trabalhadores.

## DEFINIÇÕES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Sabe-se que a qualidade de vida no trabalho, como o próprio nome diz visa oportunizar aos trabalhadores melhores condições de vida qualidade no ambiente laboral, para tanto foram realizados alguns estudos para tentar aproximar-se de uma definição científica.

Fernandes apud Souza (2009, p.21) “trata a Qualidade de Vida no Trabalho, como a ciência comportamental, que visa proporcionar o bem-estar do colaborador em seu ambiente de trabalho”.

Limongi-França (2012, p.24) aponta que as definições a respeito da QVT, são amplas, levando a diferentes frentes, a exemplo a saúde, questões relacionadas a segurança, motivação, contudo pode se dizer que: [...] “a base da discussão sobre o conceito de qualidade de vida encerra escolhas de bem-estar e percepção do que pode ser feito para atender a expectativas criadas tanto por gestores como por usuários das ações de QVT nas empresas”.

Verifica-se ainda conforme os autores Fernandes apud Souza (2009, p. 21) que a QVT, não deve ser analisada isoladamente, ou seja, deve-se observar aspectos, tais como: “o atendimento aos anseios dos colaboradores, legislações que os resguardem, alicerçado na aspiração pela humanização do trabalho, bem como, na responsabilidade social”.

Observa-se que a qualidade de vida no trabalho pode consistir em:

[...] na aplicação concreta de uma filosofia humanística pela introdução de métodos participativos, visando modificar vários aspectos do meio-ambiente de trabalho, a fim de criar uma nova situação mais favorável à satisfação dos empregados e à produtividade da empresa (BERGERON apud FERNANDES, 1996, p.43)

Para Nadler & Lawler apud Rodrigues (2007, p.75) “QVT é a grande esperança das organizações para atingirem altos níveis de produtividade, sem esquecer a motivação e satisfação do indivíduo”.

A qualidade de vida no trabalho de maneira global pode ser conceituada da seguinte maneira:

Qualidade de vida é um conceito global abordando diferentes facetas da vida de um indivíduo, tais como saúde, família e meio ambiente, contemplando as mais variadas concepções, desde condições físicas até desempenho social, incluindo ideias subjetivas de bem-estar e inserção satisfatória no contexto cultural.(RODRIGUES apud ROSSI, 2011, p.127)

Sant'Anna et al (2011) retrata que a qualidade de vida no trabalho tem sido conceituada com diferentes abordagens por diversos autores. Contudo, pode-se observar que por mais que haja diferentes conceituações, dentro de um contexto geral grande parte delas são semelhantes no ponto em que se destaca que a Qualidade de Vida no Trabalho surgiu como reação as condições desumanas e exaustivas as quais os trabalhadores eram submetidos nas indústrias, através do modelo implantado por Taylor. Esta reação visou e ainda tem como foco principal humanizar o ambiente laboral, propiciando o bem-estar dos trabalhadores.

Verifica-se ainda que a Qualidade de Vida no Trabalho pode ser considerada como:

[...] um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para a realização do trabalho (ALBUQUERQUE e FRANÇA apud NASCIMENTO, 2007, p. 591).

Para Gil (2014, p.46) quando se falava em qualidade de vida nas empresas logo se imaginava qualidade no ambiente laboral. Na atualidade refere-se não apenas na qualidade de vida no ambiente de trabalho, bem como, na qualidade de vida do trabalhador de forma geral. Ou seja, os empregados necessitam estar felizes, em locais humanizados e adequados para que possam desempenhar as atividades que possuem maior habilidade, devem ter ainda: [...] “liberdade e autonomia de decisões e o oferecimento de tarefas significativas”.

Neste sentido, Gil (2014, p.46) destaca ainda que: “Não se pode esquecer que parte significativa da vida das pessoas é dedicada ao trabalho e que para muitas o trabalho constitui a maior fonte de identificação pessoal”.

## QUALIDADE NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO E OS VÍNCULOS COM A QVT.

Em momentos anteriores no presente trabalho procurou-se demonstrar a evolução o significado histórico do trabalho para o homem e ainda o surgimento de estudos e conceituações a respeito da Qualidade de Vida no Trabalho.

Verifica-se que organizações necessitam acompanhar as mudanças e tendências que ocorrem no mercado e nas relações sociais, e já se pode observar através dos parágrafos anteriores que as pessoas que compõem, as empresas são o grande diferencial, de produtividade, qualidade e eficiência.

Neste contexto, acredita-se para que se haja qualidade na prestação de serviço e produtos devem ser observados os seguintes aspectos:

[...] para atingir a qualidade e por conseqüência a produtividade e a competitividade, faz-se necessário que todos estejam muito mais do que comprometidos com as metas organizacionais é necessário que haja competência gerencial em atender os anseios dos colaboradores da organização e por decorrência destes aos dos clientes externos, ou seja, qualidade total é alcançada apenas através das pessoas que constituem a organização em todos os níveis e para tanto as metas organizacionais serão atingíveis através da difusão da responsabilidade pela qualidade. (FERNANDES apud SOUZA, 2009, p. 32)

Las Casas apud Souza (2009, p.31) reporta que “proporcionar qualidade total em serviços é uma situação na qual uma organização fornece qualidade e serviços superiores a seus clientes, proprietários e funcionários”.

Fernandes (1996, p.13) teoriza que “não se pode falar em qualidade de produtos e serviços se aqueles que vão produzi-los não têm qualidade de vida no trabalho”.

Através de Las Casas apud Souza (2009) pode-se observar que as estratégias de competitividade identificaram que o grande diferencial esta nos trabalhadores e para que se possa ter qualidade em serviços, faz-se necessário que exista valorização dos trabalhadores e clientes. Desta forma, nos últimos tempos tem aumento a quantidade de organizações que estão utilizando como estratégia conjuntos de ações voltadas a qualidade total em serviços, em virtude de ser um elemento de suma importância para a competitividade, tendo como, exemplo a

estratégia Japonesa de controle da qualidade total conhecido por Total Quality Control - TQC<sup>3</sup>;

Nesta linha de pensamento pode-se verificar que:

[...] para obter um sucesso contínuo, a empresa tem de ser “expert”<sup>4</sup> na busca de resultados (qualidade de produtos/serviços), na manutenção de um clima interno motivador e na abertura para a inovação e flexibilidade (PALADINI apud FERNANDES, 1996, p.21).

Fernandes (1996) traz a tona que o nível de qualidade de vida no trabalho dos colaboradores é de fundamental importância na estratégia de implantação de um programa de gestão que vise o alcance da qualidade total.

## APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS DADOS

### Caracterização da Instituição

A Polícia Militar do Estado de Mato Grosso tem por data de criação o dia 06 de novembro de 1720, conforme dispõe a Lei Estadual nº 9.768 publicada no Diário Oficial do Estado de Mato Grosso em 28 de Junho de 2012, tendo como missão constitucional a manutenção da ordem pública, agindo de forma ostensiva e preventiva, ou seja, antecipando possíveis fatos que venham configurar a existência do delito. Sendo que, em situações em que o demanda já tenha ocorrido a Polícia Militar, irá agir de forma repressiva utilizando dos meios necessários para que se restabeleça a ordem.

Há mais de quinze anos se previu para que a Polícia Militar detivesse no ano de 2000 um efetivo de 11.184 homens lotados em sua estrutura, de acordo com a Lei Estadual nº 5.514 de 25 de setembro de 1989. Todavia em recente publicação de nova lei fixando o efetivo da PMMT, a Lei Complementar nº 529 de 31 de março de 2014, está previsto um efetivo de 12.495 policiais militares para compor a Instituição. Contudo nos dias atuais têm-se contabilizado cerca de 8.000 policiais militares

---

<sup>3</sup> *Total Quality Control – TQC*: controle total da qualidade.

<sup>4</sup> *Expert*: especialista, técnico.

distribuídos no Estado de Mato Grosso, segundo a Diretoria de Gestão de Pessoas da PMMT, em comparação ao ano de 2009 este número era de cerca de 6.400 homens.

Em que pese os dados citados acima em relação ao número de policiais existentes na Instituição pode-se observar que continua havendo um déficit de efetivo policial para atender a sociedade de Mato Grosso, podendo refletir de forma negativa na qualidade de vida no trabalho de toda a Instituição.

A estrutura funcional da Polícia Militar pode ser exemplificada da seguinte forma: Comando Geral, Comando Geral Adjunto e suas Diretorias, tais como, Corregedoria, Seção de Apoio Logístico e Patrimônio, Diretoria de Gestão de Pessoas e operacionalmente temos a Sub Chefia do Estado Maior Geral e seus Comandos Regionais subordinados, Batalhões de Área ou Companhias Independente de Polícia Militar, Companhias e Pelotões de Polícia Militar, estes últimos subordinados diretamente aos respectivos Comandos Regionais. Citando como exemplo, tem-se o Comando Regional III, sediado em Sinop - MT, que está subordinado operacionalmente ao Sub Chefe do Estado Maior Geral, sediado em Cuiabá-MT e o 12º Batalhão de Polícia Militar de Sorriso- MT, que está subordinado ao Comando Regional III.

Quanto à Polícia Militar em Sorriso- MT, local onde foi realizada a pesquisa verifica-se, através de dados coletados na Seção Sistêmica da referida Unidade Policial Militar (UPM), que a PM foi instalada no município no ano de 1985, na época com um Destacamento, composto por 04 policiais militares, tendo subordinação à 3ª Companhia Independente de Polícia Militar sediada em Rosário Oeste- MT.

Ao passo do crescimento e desenvolvimento socioeconômico o supracitado Destacamento foi elevado a Pelotão, e conseqüentemente em Companhia de Polícia Militar.

Em 17 de outubro de 2003, através do Decreto 988 de 23 de julho de 2003, fora transformado em Comando de Policiamento de Área, equivalente a anterior nomenclatura militar de Batalhão. Tal transformação além da mudança na nomenclatura previa um efetivo de aproximadamente 90 policiais militares para o município de Sorriso- MT.

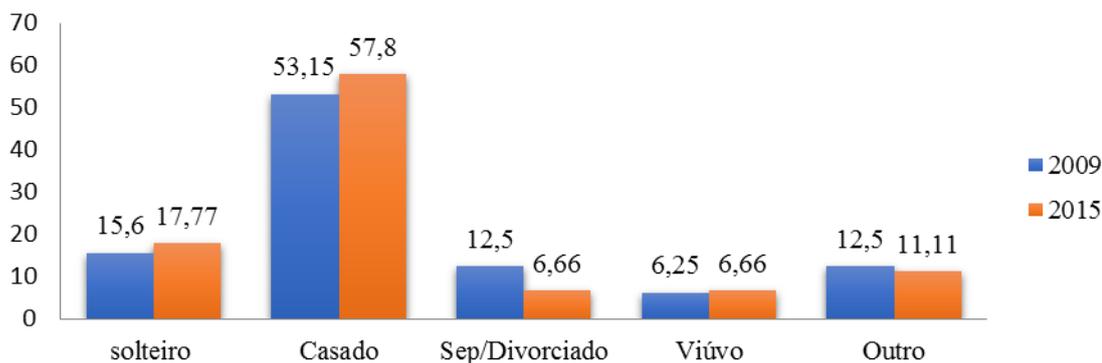
No ano de 2007 a Polícia Militar de Sorriso- MT foi contemplada com instalações físicas e mobiliários novos, e ainda 15 residências que foram cedidas pela comunidade no ano de 2008 para uso dos policiais militares que exerçam suas atividades no município, ação que pode ser considerada com valorização da qualidade de vida no trabalho.

No ano de 2009 o Comando de Policiamento de Área de Sorriso detinha um efetivo de 54 policiais militares para atender a uma população aproximada de 55.000 habitantes, conforme o censo de 2000 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Atualmente, atende uma população existente no município de Sorriso - MT de aproximadamente 66.521 habitantes, conforme o IBGE (2010), com um efetivo de 56 policiais militares;

### **Caracterização da amostra**

A amostra selecionada foi a dos Praças (Cabos, Soldados, Sargentos e Sub-tenentes) que estivessem exercendo as atividades fim da Polícia Militar na sede do 12º Batalhão de Polícia Militar de Sorriso- MT, totalizando um número de 45 entrevistados na pesquisa, num universo de 56 policiais militares. É importante destacar, a título de esclarecimento que na Polícia Militar do Estado de Mato Grosso, existem os seguintes níveis hierárquicos: Oficiais (Coronel, Tenente Coronel, Major, Capitão, 1º Tenente e 2º Tenente), Praças Especiais (Aspirante a Oficial e Aluno Oficial) e os Praças (Sub-tenente, 1º Sargento, 2º Sargento, 3º Sargento, Cabo e Soldado).

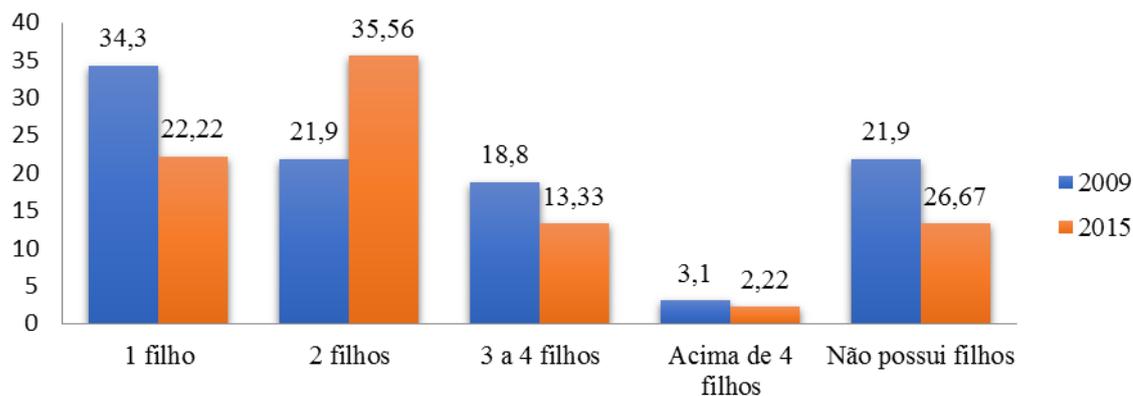
O perfil da amostra está caracterizado, conforme os gráficos abaixo apresentados de forma comparativa entre a pesquisa realizada no ano de 2009 e no ano de 2015:



**Fonte:** Pesquisa de campo aplicada

**Gráfico 1:** Estado civil

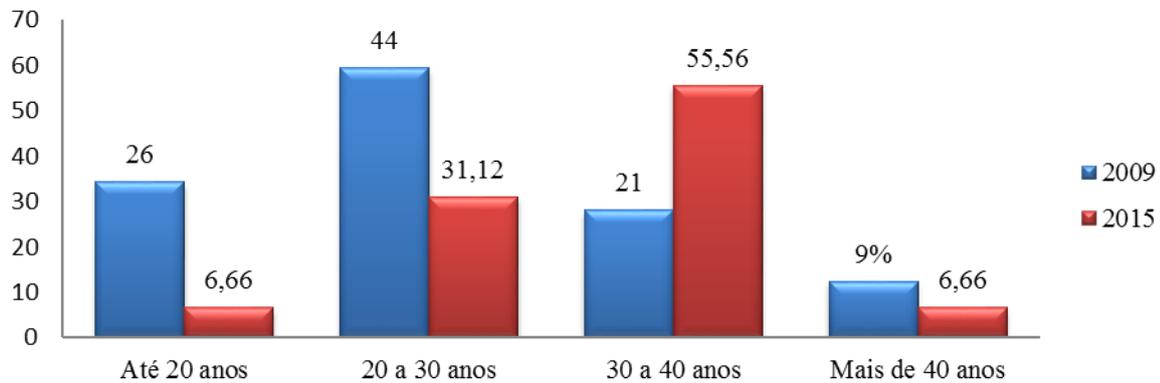
Identificou-se em destaque que o número de policiais militares separados e ou divorciados diminuiu consideravelmente, entre os anos de 2009 que havia 12,5% nesta situação e no ano de 2015 passou a ter 6,66%, mantendo-se os demais dados com as mesmas características. As informações contidas no presente gráfico podem auxiliar na compreensão de indicadores relacionados a (in) satisfação quanto à jornada de trabalho e ao equilíbrio entre o convívio familiar e o trabalho.



**Fonte:** Pesquisa de campo aplicada

**Gráfico 2:** Número de filhos

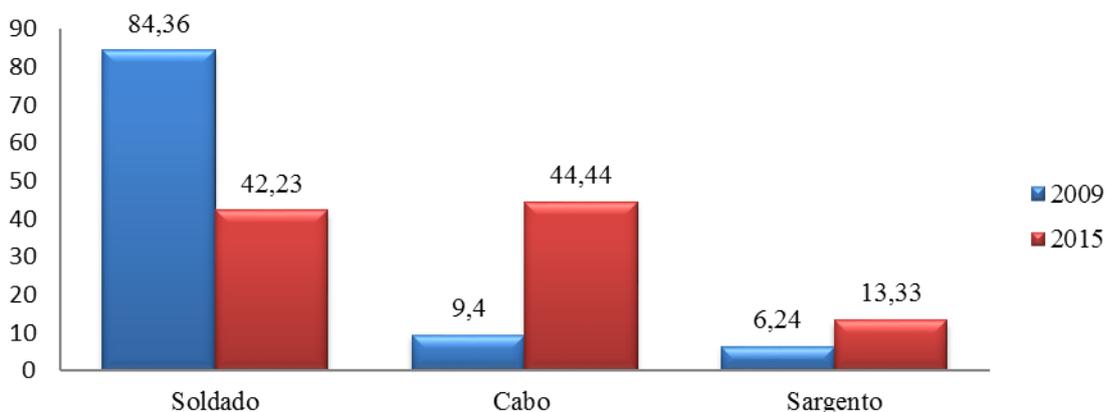
No gráfico 2, observou-se no ano de 2009 que 78,1% dos entrevistados possuíam filhos, já no ano de 2015 verifica-se que 73,3% possuem filhos; Esta amostragem também é de grande importância para a pesquisa, serve como motivo de compreensão no entendimento dos resultados mensurados em relação ao tempo que os policiais militares possuem para conviver com a suas famílias.



Fonte: Pesquisa de campo aplicada

Gráfico 3: Idade

Identificou-se que na pesquisa do ano de 2009 que cerca de 26% dos policiais militares tinham até 20 anos, e na atualidade apenas 6,66% estão incluídos nesta faixa etária. Com relação a idade entre 30 a 40 anos verifica-se que cerca de 55,56% dos entrevistados na presente pesquisa, na atualidade estão enquadrados nessa faixa etária. Demonstrando houve um amadurecimento em termos de idade, dos policiais militares exercem suas funções no 12ºBPM de Sorriso-MT.

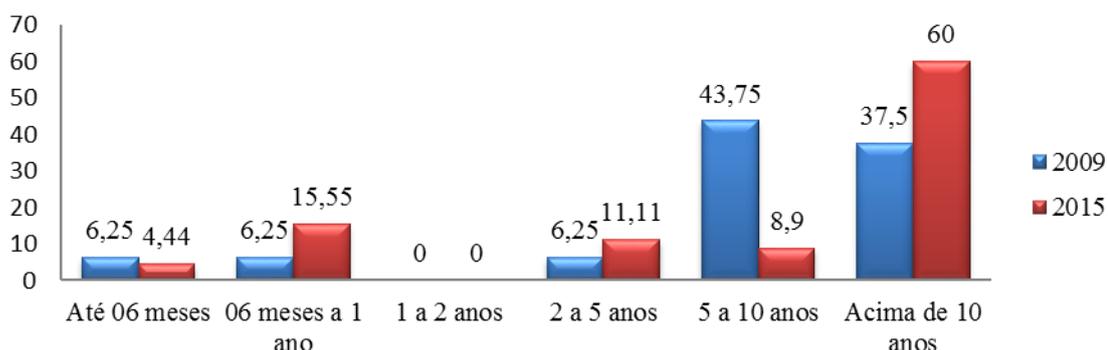


Fonte: Pesquisa de campo aplicada

Gráfico 4: Graduação

Ao analisar o gráfico 4 no ano de 2009, verificava-se que 84% eram

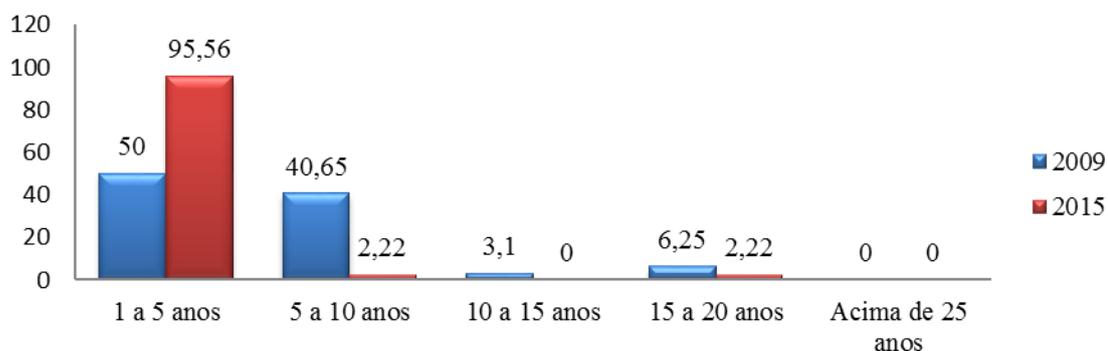
soldados, 6% eram cabos e 10% são sargentos. Atualmente verifica-se que 44,4% dos policiais militares são cabos, 13,3 % Sargentos e apenas 33,3% são soldados. Estas informações são de grande importância no sentido de poder colaborar na análise dos fatores que compõem qualidade de vida relacionados ao desenvolvimento profissional do policial militar dentro da Instituição.



**Fonte:** Pesquisa de campo aplicada

**Gráfico 5:** Tempo de trabalho na Instituição

Observa-se que em 2009 grande parte dos policiais militares possuíam entre 5 a 10 anos de serviço, e que nos dias atuais 60 %, dos policiais militares na mencionada unidade possuem acima de 10 anos de serviço. Pode-se destacar que no ano de 2015 cerca de 20% da amostra possui entre seis meses de trabalho a um ano, enquanto em 2009 haviam 12,5% com este tempo de serviço.

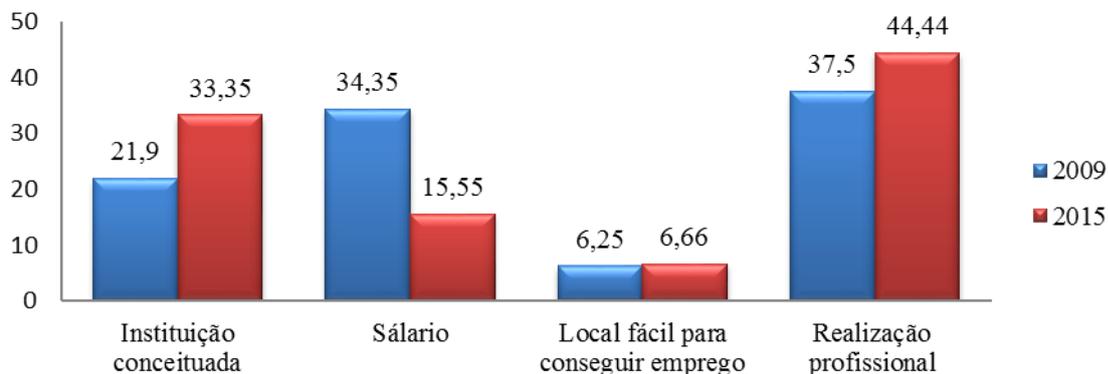


**Fonte:** Pesquisa de campo aplicada

**Gráfico 6:** Tempo de serviço na graduação

No ano de 2009 identificou-se que 40,65% dos policiais militares possuíam entre cinco anos de serviço há dez anos na mesma graduação, e atualmente existem apenas 2,22 % de policiais militares possuem este tempo de serviço na mesma graduação, tal fato pode ter ocorrido pela implementação de políticas institucionais voltadas a oportunizar aos policiais militares o acesso a novas graduações, através critérios para promoção mais humanizados.

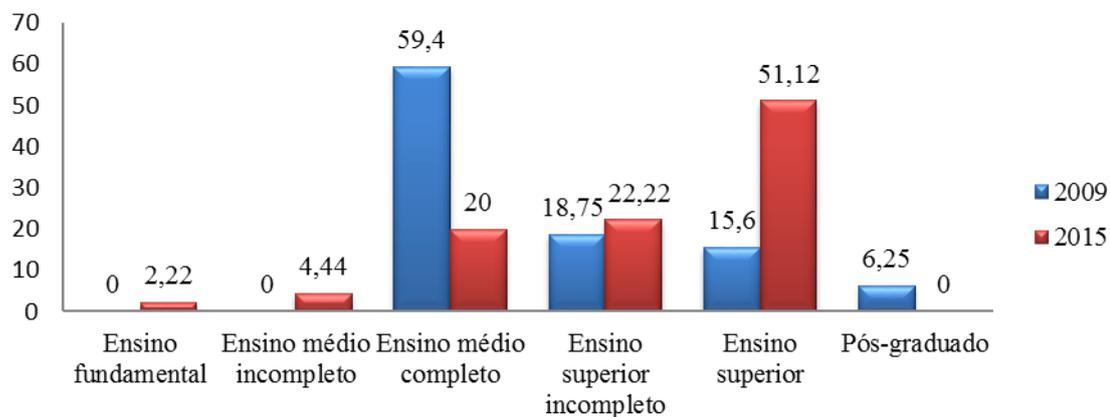
Pode-se observar que a maioria dos policiais militares que compõem a amostra ora abordada tem entre um a cinco anos de serviço. Estes dados podem subsidiar a presente pesquisa no entendimento dos níveis de satisfação dos colaboradores em relação à critérios utilizados nas promoções, bem como, de desenvolvimento pessoal na Instituição, em relação a possibilidade de crescimento e desenvolvimento profissional;



**Fonte:** Pesquisa de campo aplicada

**Gráfico 7:** Razões para ingresso na Polícia Militar

Verifica-se que o indicador realização profissional continua sendo o motivo principal de razões para ingresso na Polícia Militar do Estado de Mato Grosso; O salário já não é o segundo indicador a respeito do assunto assumindo a posição na percepção dos policiais militares a razão da Instituição ser considerada conceituada.



**Fonte:** Pesquisa de campo aplicada

**Gráfico 8:** Grau de instrução

Identificou-se que no ano de 2015 existem mais policiais militares possuem o ensino superior ou ainda que apenas iniciaram em relação ao ano de 2009. Contudo nenhum dos policiais abordados em 2015 possuem pós-graduação. Estas informações irão servir como suporte na presente pesquisa com relação a alguns indicadores da QVT, tais como, oportunidade de crescimento e educação ofertados pela instituição.

### IDENTIFICAÇÃO DA QVT NOS ANOS DE 2009 E 2015 NA SEDE DO 12º BPM

Nos tópicos abaixo serão demonstrados de forma específica, através de tabelas os níveis de satisfação dos policiais militares de Sorriso- MT, em relação aos diversos indicadores que compõem os fatores da QVT, nos anos de 2009 e 2015.

**Tabela 1:**

Percentagem e média dos indicadores do fator condições de trabalho (%)

Indicadores	Percentagem/satisfação						Total	
	Insatisfeito		Indiferentes		Satisfeito			
	2009	2015	2009	2015	2009	2015	2009	2015
O ambiente físico/conforto e organização.	25	11,1	3,1	6,7	71,9	82,2	100	100
A carga horária não ocasiona sobrecarga de trabalho.	65,7	15,5	9,3	6,7	25,0	62,2	100	100
Jornada de trabalho pode ser considerada normal.	57,3	13,2	9,3	21,2	33,4	65,6	100	100
Disponibilidade de equipamentos em qualidade e quantidade necessária.	53,2	42,3	28,1	17,7	18,8	40	100	100
Disponho dos mecanismos e equipamentos de segurança para atividade policial.	75	40	12,5	26,6	12,5	33,4	100	100

**Fonte:** Questionário de pesquisa aplicado.

Ao analisar a tabela acima observa-se que houve em aspectos gerais melhorias na qualidade de vida no trabalho dos policiais militares na unidade militar em questão, contudo verifica-se a incidência de 42,3 % dos policiais militares insatisfeitos com questões referente a disponibilidade de equipamentos em qualidade e quantidade necessária; E ainda 40% insatisfeitos com o indicador que mensura se esta sendo disponibilizado mecanismos e equipamentos de segurança para a atividade policial;

A insatisfação a respeito destes aspectos diminuiu, contudo é um fator de suma importância para a saúde e segurança do profissional no ambiente de trabalho. Em especial a atividade desenvolvida pela Polícia Militar, requer equipamentos em quantidade e em qualidade suficiente, considerando que a atividade é considerada de risco, ao lidar com a preservação da segurança, da paz, o policial militar, poderá agir também em situações de desordem e conflitos sociais.

Nas empresas privadas, são considerados como itens de segurança no desempenho da atividade laboral, e essenciais para o desenvolvimento de tarefas, que em tese o descumprimento da utilização de tais equipamentos, podem ferir legislações a respeito do assunto podendo gerar responsabilidades civis e criminais às empresas.

Neste contexto faz-se necessário que além da aquisição de materiais e equipamentos necessários para reduzir a insatisfação apresentada sob os aspectos mencionados acima, a implantação de uma política de esclarecimento e conscientização na instituição seria a padronização de equipamentos de segurança necessários e de utilização obrigatória no ambiente de trabalho da Polícia Militar do Estado de Mato Grosso.

**Tabela 2:**  
**Percentagem dos indicadores do fator compensação justa e adequada (%)**

Indicadores	Percentagem/satisfação						Total	
	Insatisfeito		Indiferentes		Satisfeito			
	2009	2015	2009	2015	2009	2015	2009	2015
Recebo um salário adequado à carreira policial militar.	59,3	26,6	21,9	31,1	18,8	42,3	100	100
Recebo um salário compatível com a média salarial de outros profissionais que desempenham função semelhante a de um policial.	59,4	44,4	25	24,4	15,6	31,2	100	100
Equilíbrio salarial com a média dos salários na região onde exerce as funções.	53,2	31,1	25	31,2	21,8	37,7	100	100
Equilíbrio com outras Instituições ligadas a segurança pública.	43,8	48,8	43	31,2	13,2	20	100	100
Equilíbrio salarial com as polícias militares de outros Estados.	63,5	44,4	18	29	18,5	26,6	100	100

**Fonte:** Questionário de pesquisa aplicado.

Em 2009 os fatores apresentados acima foram avaliados como menos favoráveis a QVT tendo em vista a política salarial da época. No ano de 2014, ocorreram várias negociações salariais que resultou na Lei Complementar n.º 541 de 03 de julho de 2014, que reestruturou as carreiras e fixou o subsídio dos militares do Estado de Mato Grosso, trazendo a Polícia Militar para uma nova realidade no que tange aos fatores relacionados a Compensação justa e adequada, trazendo a sensação aos policiais militares abordados, de valorização profissional em comparação a outras policiais militares, instituições ligadas a segurança, com média salarial da iniciativa privada onde exerce suas funções e ainda se é um salário adequado às

funções que exercem.

Walton apud Sant' Anna (2011) destaca que: "o impulso básico para o trabalho é o de "se ganhar a vida". Tendo por base essa premissa, a compensação é entendida como um aspecto fundamental, quando se pensa em termos de qualidade de vida do homem."

De forma geral pode-se dizer que houve evolução na qualidade de vida no trabalho com relação a compensação justa e adequada, porém ainda não está em níveis totalmente favoráveis; Assim sendo, pode-se dizer que de 2009 para o ano de 2015, o nível de satisfação a respeito do fator ora abordado evoluiu provavelmente através das ações governamentais, tal como a implementação de novas políticas de carreira e salariais, conforme já citada anteriormente.

**Tabela 3:**

Percentagem dos indicadores do fator uso e desenvolvimento de capacidades (%)

Indicadores	Percentagem/satisfação						Total	
	Insatisfeito		Indiferentes		Satisfeito			
	2009	2015	2009	2015	2009	2015	2009	2015
Autonomia e autocontrole sobre as funções que desempenha	34,4	6,6	28,1	6,6	37,5	86,8	100	100
Conhecimento do significado das atividades que desenvolvem	18,8	4,4	18,8	13,3	62,4	82,2	100	100
Reconhecimento interno e externo	40,6	28,8	34,4	13,5	25	57,7	100	100
Oportunidade de aplicar conhecimentos próprios no trabalho	34,4	9	28,1	15,5	37,5	75,5	100	100
Recebimento periódico de informações relativas à qualidade do trabalho executado	53,1	42,2	31,3	37,8	15,6	20	100	100
Oportunidade de desenvolvimento através de cursos e qualificações constantes	75	40	12,5	28,8	12,5	31,2	100	100
Política de ensino e qualificação justa, que possibilita o uso e desenvolvimento da capacidades individuais	65,6	40	21,9	24,5	12,5	35,5	100	100

**Fonte:** Questionário de pesquisa aplicado.

Verifica-se que no ano de 2009 os indicadores: oportunidades de desenvolvimento através de cursos e qualificações constantes e a política de ensino e qualificação justa, que pudesse possibilitar o uso e desenvolvimento das capacidades individuais, foram mensurados como os fatores com maior insatisfação. Ainda no

ano de 2015, são fatores que coincidentemente apresentam altos índices de insatisfação de forma específica. Estes indicadores apontam que apesar da Instituição ter evoluído em diversos aspectos para a melhoria do bem-estar laboral, faz-se necessário que haja políticas voltadas a qualificações constantes e ainda o uso e desenvolvimento das capacidades intelectuais no ambiente laboral.

Diante deste contexto, conforme Chiavenato (2010) antes as empresas se preocupavam em como reter os talentos, contudo atualmente para que eles sejam realmente aproveitados, faz-se necessário que haja o aplicação e desenvolvimentos dos mesmos, a fim de resultados que tornem a organização mais ágil e competitiva.

**Tabela 4:**

Percentagem dos indicadores do fator chances de crescimento e segurança na profissão (%)

Indicadores	Percentagem/satisfação						Total	
	Insatisfeito		Indiferentes		Satisfeito		2009	2015
	2009	2015	2009	2015	2009	2015		
Tenho uma carreira segura e estável.	37,5	20	25	22,2	37,5	57,8	100	100
Oportunidade de ascensão na carreira através do reconhecimento do publico interno ou externo.	43,8	35,5	28,2	20	28	44,5	100	100
Liberdade para realizar críticas sobre aspectos que podem ser melhorados.	78,1	37,9	9,4	35,5	12,5	26,6	100	100
Os critérios das promoções são justos e adequados.	68,8	33,3	15,6	17,7	15,6	49	100	100

**Fonte:** Questionário de pesquisa aplicado.

Destaca-se aqui a redução dos níveis de insatisfação nos aspectos: liberdade para realizar críticas sobre aspectos que podem ser melhorados, que no ano de 2009 era de 78,1 % e agora no ano de 2015 apresentou uma insatisfação de 37,9%, incidência considerável, porém demonstra redução ao verificar o dado obtido em 2009; Outro aspecto que se destaca refere-se aos critérios de promoções justas e adequadas, verificando-se que no ano de 2009, havia 68,8% dos policiais militares insatisfeitos e atualmente 66,7 % estão satisfeitos com os critérios em questão. Acredita-se que as políticas adotadas nos últimos anos na Polícia Militar do Estado Mato Grosso, tal como a Lei Complementar n.º 541 de 03 de julho de 2014, que reestruturou as carreiras, estabelecendo critérios claros e objetivos para as

promoções, trouxe uma nova realidade aos servidores militares no que tange as promoções.

**Tabela 5:**  
 Percentagem dos indicadores do fator integração social na Instituição (%)

Indicadores	Percentagem/satisfação						Média	
	Insatisfeito		Indiferentes		Satisfeito		2009	2015
	2009	2015	2009	2015	2009	2015		
Tratamento do superior imediato	18,8	2,3	31,2	0	50	97,7	100	100
Existência de um bom relacionamento entre superiores e subordinados	53,1	11,2	18,8	20	28,1	68,8	100	100
Preocupação da instituição com a comunidade em que atua.	15,6	0	25	4,5	59,4	95,5	100	100
Relacionamento interpessoal.	9,4	0	18,8	4,5	71,8	95,5	100	100
Igualdade de tratamento.	75	31,1	9,4	17,7	15,6	51,2	100	100

**Fonte:** Questionário de pesquisa aplicado.

Ao analisar a tabela 5, verifica-se que no ano de 2009, os resultados com relação a os conjuntos de fatores ora abordado, apresentaram condições favorável a QVT, com ressalva apenas aos aspectos relacionados a Igualdade de Tratamento, que apresentou 75 % de insatisfação e ainda em relação a existência de um bom relacionamento entre superiores e subordinados, que apresentou 53,1 % de insatisfação. Na presente pesquisa verificou-se que até mesmos estes fatores apresentaram evoluções positivas da qualidade de vida no trabalho, destacando satisfação de 88,8% dos policiais militares a respeito do relacionamento entre superiores e subordinados.

**Tabela 6:**  
 Percentagem dos indicadores do fator constitucionalismo (%)

Indicadores	Percentagem/satisfação						Total	
	Insatisfeito		Indiferentes		Satisfeito			
	2009	2015	2009	2015	2009	2015	2009	2015
Cumprimento por parte da Instituição dos direitos adquiridos dos colaboradores.	43,8	13,3	15,6	17,7	40,6	69	100	100
Liberdade de manifestação e discordância.	59,4	28,8	25	26,8	15,6	44,4	100	100
Regras da instituição são preestabelecidas e divulgadas de forma transparente.	50	17,7	28,1	20	21,9	62,3	100	100

**Fonte:** Questionário de pesquisa aplicado.

Através da presente tabela pode-se identificar evolução na qualidade de vida no trabalho ao se comparar os dados do ano de 2009 com os de 2015. Sendo que, são aspectos importantíssimos, no que tange a liberdade de expressão, cumprimento das leis por parte da Instituição e ainda transparência da legislação, apresentando a existência de um ambiente de trabalho que possui no entendimento da maioria leis transparentes, pré-determinadas e tratamento igual entre os componentes do 12º Batalhão de Polícia Militar de Sorriso-MT; Destacando dentro, do conjunto de fatores ora apresentados o indicador: Cumprimento por parte da Instituição dos direitos adquiridos dos colaboradores, que em 2009 apresentou 43,8% de insatisfação e atualmente foi identificado a existência de 13,3% de insatisfeitos entre os policiais militares abordados.

A respeito das regras pré-estabelecidas e do constitucionalismo identificados Walton apud Rodrigues (2007, p.84) retrata ser: [...] “como elementos-chave para fornecer uma elevada QVT. Os aspectos significativos, na concepção do autor são o direito a privacidade, direito de posicionamento (o diálogo livre) e o direito a tratamento justo em todos os assuntos”.

**Tabela 7:**  
 Percentagem dos indicadores do fator trabalho e espaço total da vida (%)

Indicadores	Percentagem/satisfação						Média	
	Insatisfeito		Indiferentes		Satisfeito			
	2009	2015	2009	2015	2009	2015	2009	2015
Equilíbrio entre a jornada de trabalho, exigências do cotidiano e convívio familiar	68,7	13,3	12,5	22,2	18,8	64,5	100	100
Equilíbrio entre carga horária de trabalho, lazer e convívio familiar	43,8	8,8	28,1	22,2	28,1	69	100	100
Equilíbrio entre horas extensas de trabalho com períodos equivalentes de trabalho	81,2	17,7	6,3	33,3	12,5	49	100	100

**Fonte:** Questionário de pesquisa aplicado.

A presente tabela demonstra consideráveis aspectos evolutivos no ambiente laboral referente as jornadas de trabalho, convívio familiar, espaço para o lazer e equilíbrio entre períodos de trabalho e descanso. Acredita-se que estes indicadores evoluíram de forma considerável considerando a implementação da Lei Complementar n.º 555 de 29 de dezembro de 2014, o qual dispõem sobre o Estatuto dos Militares do Estado de Mato Grosso, referente a padronização da escala de serviço em toda a Polícia Militar do Estado de Mato Grosso, de no máximo 195 (cento e noventa e cinco) horas trabalhadas durante um mês por policiais militares no serviço operacional e ainda 40 (quarenta) horas semanais de serviço aos policiais militares que exercem funções administrativas.

Esta padronização de horas trabalhadas, especifica em lei horas de descanso e trabalho, ou seja, policiais militares que estejam trabalhando no serviço operacional exercem suas atividades de forma geral nas seguintes escalas: escalas 24 (vinte e quatro) horas trabalhadas por 72 (setenta e duas) horas de descanso e ou 12 (doze) horas trabalhadas por 36 (trinta e seis) horas de descanso.

Para Walton apud Sant'Anna (2011, p.14) "o trabalho não deve absorver o espaço da vida do trabalhador, obrigando-o a deixar de lado sua vida familiar, suas atividades de lazer e sua convivência em comunidade". Diante dos dados mensurados no ano de 2009, possivelmente era estas afirmações citadas acima que ocorria no dia-a-dia do policial militar que em virtude de escalas de serviços

desgastantes deixavam de conviver com a própria família.

Dentro esta ótica pode-se citar o entendimento da autora Bom Sucesso (2002) que traz a tona que caso entre o trabalho e o convívio familiar dos trabalhadores não haja equilíbrio, poderá se desencadear nos mesmos mal-estar e alterações no humor, afetando em tese diretamente na produtividade dos trabalhadores.

**Tabela 8:**  
 Percentagem dos indicadores do fator relevância social da vida no trabalho (%)

Indicadores	Percentagem/satisfação						Total	
	Insatisfeito		Indiferentes		Satisfeito		2009	2015
	2009	2015	2009	2015	2009	2015		
Orgulho por fazer parte da Instituição.	6,2	0	12,5	4,5	81,3	95,5	100	100
Valorização pessoal em relação a política de segurança pública adotada.	56,2	28,8	28,1	20	15,7	51,2	100	100
A instituição Polícia Militar assume as responsabilidades dos serviços prestados à comunidade onde atua.	34,4	11,2	31,3	6,6	34,3	82,2	100	100

**Fonte:** Questionário de pesquisa aplicado.

A tabela 8, coloca em destaque o item: Orgulho por fazer parte da Instituição, considerando que em 2009, verificou-se que 93,8% dos policiais militares tinham orgulho de fazer parte da Polícia Militar e na presente avaliação 100 % dos entrevistados tem orgulho de fazer parte da Instituição, fato importantíssimo que pode colaborar para o sucesso no alcance dos objetivos institucionais.

Outro aspecto importante a ser evidenciado está voltado ao fator: valorização pessoal em relação a política de segurança pública adotada, foi avaliado como desfavorável a QVT, por parte de 56,2% dos profissionais entrevistados. Já no ano de 2015 verifica-se que este fator apresentou apenas 28,8 % de insatisfação, constatando-se uma realidade muito diferente, demonstrando que houve evolução na qualidade de vida no trabalho de forma positiva, possibilitando profissionais mais satisfeitos e motivados a depositarem seus talentos em prol dos objetivos organizacionais.

Acredita-se que o conjunto de fator referente a relevância social do trabalho a qualidade de vida no trabalho evoluiu considerando a implementação das

Leis estaduais, que reestruturaram as carreiras, promoções, remuneração apresentando critérios transparentes e condizentes com a realidade das funções desempenhadas pelos policiais militares vindo de encontro com os anseios dos policiais militares do Estado, em especial, dos que pertencem ao 12º Batalhão de Polícia Militar de Sorriso-MT.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao identificar a qualidade de vida existente no ambiente laboral no ano de 2009, na sede do 12º BPM, pode-se observar que havia indicadores com resultados desfavoráveis expressivos com relação ao tema, podendo servir como exemplo os fatores: trabalho e espaço total de vida, compensação justa e adequada e ainda chances de segurança e crescimento profissional.

Atualmente verifica-se que dentro de um contexto geral os níveis de satisfação com a qualidade de vida no trabalho, conforme as tabelas 1 a 8, no 12º Batalhão de Polícia Militar, pode ser considerado favorável a QVT.

Com base neste contexto pode-se responder o problema que norteou a presente pesquisa, trazendo a tona que houve evolução na qualidade de vida no trabalho favorável à melhoria do bem estar no ambiente laboral da sede da mencionada unidade policial militar entre os anos de 2009 à 2015.

Com relação a confirmação da hipótese verifica-se que foi confirmada, ou seja, houve evolução na qualidade de vida no trabalho apoiada nos aspectos: Compensação justa e adequada, Chances de crescimento e segurança profissional e ainda referente ao aspecto: Trabalho e espaço total de vida.

É de suma importância destacar que os demais aspectos que mensuram a qualidade de vida no trabalho, conforme modelo utilizado por Walton apud Fernandes (1996) sendo eles: Condições de trabalho, Uso e desenvolvimento de capacidades, Chances de crescimento e segurança na profissão, Constitucionalismo e Relevância social da vida no trabalho, também apresentaram resultados consideráveis de bem-estar no ambiente de trabalho dos policiais militares do 12º

BPM, somando aos aspectos apresentados pela hipótese, na evolução da QVT entre os anos abordados.

Dentre os aspectos mensurados entre os anos de 2009 e 2015, servem como exemplo de evolução da qualidade de vida no trabalho alguns aspectos dentre eles o fator: Equilíbrio entre a jornada de trabalho, exigências do cotidiano e convívio familiar, que em 2009 apresentava uma insatisfação de 68,7% e atualmente foi identificado uma satisfação de 86,7% por parte dos policiais militares; Outro aspecto, que teve evoluções em destaque foi o referente ao: Equilíbrio entre horas extensas de trabalho com períodos equivalentes de descanso, que em 2009 foi identificada uma insatisfação de 81,3% e nos dias atuais fora observado que apenas 17,7% estão insatisfeito a respeito do assunto.

Os resultados apresentados na pesquisa indicam vários aspectos favoráveis a QVT, indicando que os Comandantes (Gestores) que estiveram exercendo suas funções frente ao 12º BPM, colaboraram de forma decisiva para a elevação da qualidade de vida no trabalho existente na localidade. Que o atual Comandante em especial tem estimulado um ambiente de bem-estar elevado, possibilitando que através do bem estar policiais militares cada vez mais comprometidos com os objetivos institucionais.

Outro aspecto de suma importância esta voltado as leis mencionadas na pesquisa que através do Governo do Estado de Mato Grosso e do Escalão Superior da Polícia Militar do Estado de Mato Grosso, de forma estratégica implementaram nos últimos anos uma regulamentação da jornada de trabalho especificando o máximo de horas que o policial militar deve trabalhar e descansar entre turnos de serviço; A possibilidade de crescimento profissional através de critérios para promoção mais justos e ainda compensações mais justas e adequadas em relação às atividades desenvolvidas pelos policiais militares.

Acredita-se que os aspectos mencionados acima contribuíram de forma decisiva para a melhoria da qualidade de vida no ambiente laboral, resultando em tese em policiais militares, mais satisfeitos, comprometidos e engajados em prestar a sociedade serviços de qualidade e eficiência.

Sendo assim, apesar de se ter observado uma evolução na QVT entre os

anos de 2009 e 2015, faz-se necessário que a valorização do policial militar seja um processo contínuo dentro da Polícia Militar do Estado de Mato Grosso na busca da valorização do policial militar e do alcance dos objetivos Institucionais.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS

BOM SUCESSO, Édina, **Relações Interpessoais e Qualidade de Vida no Trabalho**, 1ª ed., Rio de Janeiro, Qualitymark, 2002.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11ª. ed. ver. e atual, Rio de Janeiro: Método, 2015.

CHIAVENATO, Idalberto, **Administração de recursos humanos: fundamentos básico**. 7ª ed.rev.e atual- Barueri, SP: Manole, 2009.

FERNANDES, Eda, **Qualidade de Vida no Trabalho**, 2ª edição, São Paulo, Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, Rodrigo R. et al. **Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel dos gestores**. RAUSP, Volume: 44 - Número: 2 - Data: abril / maio / junho 2009; Disponível em: <http://www.rausp.usp.br/.htm>> Acesso em 27/10/2015.

FURASTÉ, Pedro Augusto. **Normas Técnicas para o Trabalho Científico**. 16. ed. Porto Alegre: Dáctilo Plus, 2013.

GIL, Antonio Carlos, **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1ª ed. São Paulo : Atlas, 2014.

\_\_\_\_\_, **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6ª ed. São Paulo, Atlas, 2003.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE), Disponível em: <<http://www.cidades.ibge.gov.br/xtras/home.php>, >Acesso em: 24 de nov. 2015.

LAKATOS, E. M.. & MARCONI, M. A. **“Técnicas de pesquisa”**. In: **Fundamento de metodologia científica**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LIMOGE-FRANÇA, Ana Cristina, **Qualidade de Vida no Trabalho - QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2ªedição, São Paulo, Atlas, 2012.

MATO Grosso, Lei Ordinária n.º 9768, de 28 de junho de 2012. Dispõe sobre data oficial da criação da Polícia Militar do Estado de Mato Grosso. **Diário Oficial**, Cuiabá, n. 25833 de 28 jun. 2012.

\_\_\_\_\_, Lei Complementar n.º 555, de 29 de dezembro de 2014. Dispõe sobre o Estatuto dos Militares do Estado de Mato Grosso. **Diário Oficial**, Cuiabá, n.26444, p. 1, 29 dez. 2014.

\_\_\_\_\_, Lei Complementar n.º 529 de 31 de março de 2014. Dispõe sobre a fixação do efetivo da Polícia Militar do Estado de Mato Grosso, e dá outras providências. **Diário Oficial**, Cuiabá, n. 26262, p. 1, 31 mar. 2014.

NASCIMENTO, Leandra Fernandes et al, **Qualidade de Vida no Trabalho uma Questão de Responsabilidade Social**. *Revista Eletrônica de Administração*, [S.l.], v. 13, n. 3, p. 587-611, mai. 2013. ISSN 1413-2311. Disponível em: <<http://www.seer.ufrgs.br/index.php/read/article/view/39964/25473>>. Acesso em: 27 Out. 2015

RODRIGUES, Marcus Vínicius Carvalho, **Qualidade de Vida no Trabalho**, 10ª edição, São Paulo, Vozes, 2007.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**- São Paulo: Saraiva, 2013

ROSSI, Ana Maria et al, **Stress e qualidade de vida no trabalho: stress social - enfrentamento e prevenção**- 1ª ed. São Paulo: Atlas, 2011.

SANT' ANNA, Anderson de Souza et al, **Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos**, Rio de Janeiro: Elsevier; Belo Horizonte, MG: Fundação Dom Cabral, 2011.

SOUZA, Claudio Fernando Carneiro. **Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo entre policiais militares do 8º Comando de Policiamento de Área**. Monografia- Várzea Grande-MT, 2009.