

**UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL
ÁREA DO CONHECIMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

CLAIRTON DOS SANTOS MACIEL

**ESTUDO SOBRE O NÍVEL DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE
POLICIAIS MILITARES DO 12º BPM EM CAXIAS DO SUL**

**CAXIAS DO SUL-RS
2022**

CLAIRTON DOS SANTOS MACIEL

**ESTUDO SOBRE O NÍVEL DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE
POLICIAIS MILITARES DO 12º BPM EM CAXIAS DO SUL**

Trabalho de Conclusão de Curso com ênfase em Tópicos Especiais, na área do conhecimento de Ciências Sociais, da Universidade de Caxias do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientador TCC I: Prof. Dr. Marco Aurélio Bertolazzi

Orientador TCC II: Prof. Dra. Janaina Macke

**CAXIAS DO SUL-RS
2022**

CLAIRTON DOS SANTOS MACIEL

**ESTUDO SOBRE O NÍVEL DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE
POLICIAIS MILITARES DO 12º BPM EM CAXIAS DO SUL**

Trabalho de Conclusão de Curso de graduação apresentado à Área do Conhecimento de Ciências Sociais da Universidade de Caxias do Sul como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.
Área de concentração: Tópicos especiais

Aprovado em: _____/_____/2022

Banca Examinadora

Prof. Dra. Janaina Macke
Universidade de Caxias do Sul

Prof. Me. Rafael de Lucena Perini
Universidade de Caxias do Sul

Prof. Me. Gilberto Hummes
Universidade de Caxias do Sul

RESUMO

Este trabalho de conclusão de curso busca com a coleta de evidências, trazer à luz a compreensão e a mensuração do nível de qualidade de vida no trabalho do efetivo de policiais que atuam no 12º Batalhão de Polícia Militar em Caxias do Sul, possibilitando com isso a análise através das condições de trabalho, os níveis de saúde e bem-estar e também a busca pelo equilíbrio psíquico, físico e emocional e ainda, o quanto tudo isso pode influenciar na qualidade de vida no trabalho. A metodologia proposta foi uma pesquisa de natureza quantitativa, de nível exploratório e a coleta de dados realizada através de aplicação de questionário junto a estes profissionais. Os dados coletados e trazidos a este estudo retratam a importância que esta pesquisa possui, assim como evidencia a necessidade de incentivos e atenção especial da instituição Brigada Militar referente à QVT de seus Policiais Militares. É importante salientar, que há consenso entre os profissionais que participaram da pesquisa, sobre a importância deste tema, e ainda, que este é um aspecto que deve ser explorado pelo Comando do 12º Batalhão de Polícia Militar de Caxias do Sul e inclusive em nível de instituição para todo o estado do Rio Grande do Sul. Corroborar com a afirmação de que há necessidade de que a instituição tenha planejamento direcionado para a QVT dos Policiais Militares do 12º BPM, o fato de que 97% dos respondentes ao questionário julgam necessário a abordagem e o aprofundamento do tema pesquisado, para melhorar o entendimento e a real aplicação da Qualidade de Vida no Trabalho dos Policiais Militares.

Palavras-chave: qualidade de vida no trabalho, saúde, bem-estar, policiais militares, 12º BPM, Brigada Militar.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 - Organograma da Brigada Militar.....	20
FIGURA 2 - Perfil do Policial Militar.....	28
FIGURA 3 - Despesas contínuas.....	29
FIGURA 4 – Confronto armado.....	30

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Sexo	35
Tabela 2 - Idade	35
Tabela 3 - Escolaridade	35
Tabela 4 - Tempo de serviço na Brigada Militar	36
Tabela 5 - Motivo de escolha da profissão Policial Militar	36
Tabela 6 - Nível da qualidade de vida dos Policiais Militares	37
Tabela 7 - Atendimento psicológico por conta do estresse da profissão.....	37
Tabela 8 - Como você avalia sua saúde física e psicológica no último ano....	37
Tabela 9 - A QVT é fator preponderante para a saúde física e psicológica	38
Tabela 10- A QVT tem influência na prestação de serviço do Policial Militar...	38
Tabela 11- Número de regras e normas leva a algum tipo de estresse	39
Tabela 12- Condições de trabalho gera insegurança as suas atribuições	39
Tabela 13- Momentos de lazer podem diminuir as tensões diárias.....	39
Tabela 14- Gestor procura melhorar condições de trabalho para QVT	40
Tabela 15- Gestor procura melhorar QVT, prestação serviço com qualidade..	40
Tabela 16- Fatores que geram estres são acompanhados por profissionais ...	41
Tabela 17- Existe preocupação em dar atendimento psicológico à altura	41
Tabela 18- Você julga necessário aprofundamento deste tema pesquisado ...	42
Tabela 19- De modo geral é possível dizer que Policiais Militares têm QVT ...	43
Tabela 20- QVT para os Policiais Militares está em que nível	43
Tabela 21- Como você avalia sua saúde física e psicológica no último ano....	44
Tabela 22- Estatística descritiva.....	44
Tabela 23- Anova – análise de variância 1	46
Tabela 24- Anova – análise de variância 2	46

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	08
1.1	TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA	08
1.2	OBJETIVOS DE PESQUISA.....	09
1.2.1	Objetivo geral	09
1.2.2	Objetivos específicos	09
1.3	JUSTIFICATIVA.....	10
2	REFERÊNCIAL TEÓRICO	12
2.1	ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	14
2.2	SEGURANÇA PÚBLICA.....	15
2.3	BRIGADA MILITAR.....	16
2.3.1	Histórico	16
2.3.2	Estrutura	18
2.3.3	Indicadores de desempenho	21
2.4	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	23
2.5	PERCEPÇÃO	25
2.5.1	Confiança	26
2.6	1º CENSO DA BRIGADA MILITAR.....	26
3	METODOLOGIA	32
3.1	DELINEAMENTO DE PESQUISA	32
3.2	AMOSTRAGEM.....	32
3.3	TÉCNICA DE COLETA DE DADOS	33
3.4	TÉCNICA DE ANÁLISE DE DADOS	33
4	ANALISE DE RESULTADOS	35
4.1	APRESENTAÇÃO DO RESULTADO DE PESQUISA	35
4.2	ANÁLISE DESCRITIVA	44
4.3	ANÁLISE DE VARIÂNCIA	46
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	48
5.1	CONCLUSÕES.....	48
6	REFERÊNCIAS	52
	APÊNDICE A – Questionário para Policiais Militares	55

1. INTRODUÇÃO

O autor deste estudo acompanhou, como integrante da Brigada Militar por mais de três décadas, a transição de uma polícia que tinha toda sua atenção direcionada ao criminoso, para uma polícia que passou a dar atenção especial à comunidade, para as pessoas carentes de segurança, buscando suprir a necessidade de segurança pública com maior aproximação e integração junto à sociedade, sendo este um dos modelos que originou o policiamento comunitário do qual a cidade de Caxias do Sul foi o berço da implantação deste tipo de policiamento no Rio Grande do Sul. Nesse contexto está inserido o trabalhador que executa a atividade de policial militar e não menos importante, necessitando de atenção com relação à qualidade de vida no trabalho para que este tripé onde se encontra o poder público, a sociedade e o executor do serviço, possam conviver em harmonia. Este capítulo traz o tema, o problema, os objetivos e a justificativa do estudo realizado.

1.1 TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA

Esta etapa deste estudo pode ser resumida na seguinte questão: Qual a percepção os policiais que atuam no 12º BPM em Caxias do Sul tem sobre a qualidade de vida de seu trabalho?

O problema de pesquisa é uma das etapas do processo de elaboração, execução e apresentação dos resultados de uma investigação de um projeto (MARCONI e LAKATOS, p 112).

Conforme Duarte e Barros (2011), o objeto de estudo deve ser restrito, específico, bem delimitado, formulado a partir do tema do trabalho. Um tema pode gerar vários objetos, e ao restringir o foco, evita-se ficar perdido pelo caminho, ou que a amplitude demasiada implique pouca profundidade. Já o tema da pesquisa deve primar para que o pesquisador sinta-se à vontade com o assunto escolhido, elegendo um tema que é familiar e particularmente desafiador. Deve estar relacionado com a área em que pretende atuar, ou mesmo com uma disciplina que lhe desperte interesse. O tema pode ser útil para testar uma hipótese ou descobrir processos de trabalho, analisar bibliografia ou organizar ideias e informações

dispersas na literatura acerca de uma área temática. Assim, o trabalho parecerá mais fácil e menos desgastante e haverá mais motivação e prazer. O tema deste estudo é a qualidade de vida do trabalho do policial militar.

1.2 OBJETIVOS DE PESQUISA

O objetivo de uma pesquisa tem o propósito de elucidar aquilo que o pesquisador pretende apresentar, desde os caminhos teóricos até os resultados a serem atingidos. Para Marconi e Lakatos (2021), os objetivos de pesquisa variam de acordo com sua finalidade.

1.2.1 Objetivo geral

O objetivo geral deste estudo é analisar e mensurar a percepção que os policiais militares que atuam no 12º BPM têm sobre o a Qualidade de vida no Trabalho. Segundo Marconi e Lakatos (2021), o objetivo geral relaciona-se com a visão global e abrangente do tema, com o conteúdo intrínseco, quer dos fenômenos e eventos, quer das ideias estudadas. Vincula-se diretamente à própria significação da tese proposta pelo projeto ou seja, é o elemento que apresenta e resume a ideia central do estudo.

1.2.2 Objetivos específicos

São objetivos específicos deste estudo:

- a) Analisar os resultados da coleta de dados sobre o nível de qualidade de vida no trabalho de policiais militares que atuam no 12º BPM em Caxias do Sul;
- b) Avaliar a diferença de percepção entre policiais femininos e masculinos no que se refere à satisfação e qualidade de vida no trabalho;
- c) Avaliar a diferença de percepção dos policiais militares com mais tempo de serviço no tocante a qualidade de vida no trabalho;
- d) Verificar as variáveis com maior impacto na qualidade de vida no trabalho dos policiais militares.

1.3 JUSTIFICATIVA

Como Policial Militar e com 32 anos de serviço prestados à comunidade, o autor deste estudo pode acompanhar a transição de uma polícia que tinha toda sua atenção direcionada ao criminoso, para uma polícia que passou a dar atenção especial à comunidade, passou a preocupar-se com uma sociedade carente de segurança, com as pessoas inocentes, com o cidadão que paga seus impostos e cumprem as leis, e com isso buscando suprir a necessidade de segurança com aproximação e integração com a comunidade, sendo este um dos roteiros que originou o policiamento comunitário do qual a cidade de Caxias do Sul é o berço da implantação deste tipo de policiamento no Rio Grande do Sul. Neste contexto está inserido o trabalhador que executa a atividade de policial militar e não menos importante, necessitando de atenção com relação à Qualidade de Vida no Trabalho para que este tripé onde estão o poder público, a sociedade e o executor do serviço possam conviver em harmonia. Foi possível acompanhar também as dificuldades encontradas quando o nível de confiança da população é baixo e, principalmente, como a tão necessária integração entre o poder público e a sociedade acaba prejudicada quando não há confiança nos executores da atividade de segurança pública. Hoje, um profissional desta área, entre outras coisas, é um dos encarregados de fazer cumprir a lei e precisa ser eficiente, capacitado, ter conhecimentos e informações relevantes e também a todo momento procurar produzir bons resultados para a comunidade a qual presta serviço e tudo isso está diretamente ligado a Qualidade de Vida no Trabalho, ou seja ao índice de satisfação do colaborador no trabalho, medidos a partir dos níveis de saúde e bem estar, embora do ponto de vista conceitual, há na literatura uma diversidade de definições para qualidade de vida no trabalho, mas de modo geral, o ponto de vista assistencialista é predominante e concentra o maior número de estudos sobre QVT e se sustenta principalmente, no conceito do indivíduo como variável de ajuste e por atividades compensatórias do tipo antiestresse.

Nos últimos anos podemos observar expressivas mudanças nas áreas políticas, sociais, econômicas e principalmente no que se refere à área tecnológica no ambiente de trabalho, tornando o mercado global e extremamente competitivo, fazendo com que qualquer empresa que queira sobreviver no mercado precise

aperfeiçoar constantemente seus processos de gestão, otimizando recursos, buscando qualificação dos funcionários e produtividade, o que traz reflexos na questão da qualidade de vida no trabalho. Conforme Lacaz (2007), levando-se em conta todas as mudanças de paradigma e a forma com que as organizações foram aprimorando a chamada otimização e produtividade, podemos observar cada vez mais doenças ocupacionais se desenvolvendo em solo fértil dentro das empresas, provocando nos indivíduos alterações e transtornos ligados ao estresse, o que não é diferente para a atividade de prestação de serviço por policiais militares.

De acordo com Limongi-França (2012) vivemos uma nova realidade social com o aumento da expectativa de vida, o aumento do tempo de vida laboral em atividades produtivas, responsabilidade social, consciência do direito à saúde, apelos a novos hábitos, e o crescimento do compromisso de desenvolvimento sustentável. A maioria dessas exigências são de natureza psicológicas e sociais. Os impactos causados pelo bem-estar a médio e longo prazos são pouco conhecidos. Em curto prazo, sabemos que o stress é o grande tema do momento no mundo do trabalho urbano. As organizações estão rediscutindo burocracia, relações humanas, tempos e movimentos, e ética. As novas referências de gestão são o autocontrole, a qualidade de processos e produtos, o comprometimento, os círculos e as células de produção, os ambientes virtuais, gestão em redes de conhecimento, as inovações tecnológicas e o questionamento da credibilidade das instituições. A velocidade das informações é limitada pela fronteira de acesso à tecnologia e domínio digital, mas vive-se a era do conhecimento.

Este trabalho se justifica como forma de colher evidências que possam esclarecer e melhorar a compreensão e a mensuração do nível de qualidade de vida no trabalho dos Policiais militares que atuam na maior Unidade Operacional da Brigada Militar do interior do Rio Grande do Sul, o 12º BPM, e por consequência possibilitar a análise através das condições de trabalho, os níveis de saúde e bem-estar e também a busca pelo equilíbrio psíquico, físico e social. Dessa forma, pode-se avaliar o que isso influencia na qualidade de vida no trabalho daqueles que fazem parte de um dos pilares da segurança pública no Estado, para que através deste estudo se possa traçar metas para estimular a melhoria do nível de qualidade de vida no trabalho dos policiais militares integrantes da Brigada Militar.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo mostra o referencial teórico com a abordagem da administração pública e suas diversas atribuições. Também são levantados elementos referentes à segurança pública a qual envolve um processo complexo, sistêmico, abrangente e otimizado, que visa à preservação da ordem pública, da incolumidade das pessoas e do patrimônio. Igualmente foram trazidos aspectos referentes à Brigada Militar, seu histórico e estrutura, assim como alguns indicadores de desempenho com balanço quantitativo de ações que foram realizadas durante o ano de 2020. O tema qualidade de vida no trabalho, objeto deste estudo também é abordado juntamente às questões da percepção e confiança, importantes na busca da coleta de evidências para a compreensão e mensuração do nível de QVT e a solução para o problema de pesquisa levantado.

Para produzir este estudo foi utilizado como referencial Abreu (2017) onde o autor daquele trabalho apresentou o objetivo de caracterizar a qualidade de vida no trabalho dos policiais militares do 2º Regimento de Polícia Montada, que atuam no policiamento ostensivo na cidade de Santana do Livramento, análise esta que forneceu o instrumento de pesquisa para este trabalho de conclusão de curso.

O conceito de administração pública é amplo e complexo de acordo com Pereira (2018). Essa ausência de uma definição clara do termo Administração Pública tem a ver com a pluralidade de significado da própria expressão, seja pelas diferentes searas por meio das quais se elabora a atividade administrativa. Em que pesem essas limitações, pode-se justificar que a Administração Pública, num sentido amplo, constitui o conjunto de serviços e entidades encarregadas de realizar as atividades administrativas, Assim, a Administração Pública tem como objetivo a gestão de bens e interesses da comunidade no âmbito dos três níveis de governo: federal, estadual ou municipal, visando o bem comum. Neste contexto a Secretaria de Segurança Pública e conseqüentemente a Brigada Militar estão inseridas com suas atribuições como órgãos de Administração Pública.

Dentre as várias responsabilidades da polícia militar, uma das mais importantes é a de propiciar e garantir a segurança da sociedade, isso faz com que o trabalhador desta área tenha que lidar com pressões diárias, sendo exposta a fatores extremos como o risco constante de morte, exposição à violência, condições

de trabalho nocivas à saúde, além das questões salariais e muitas vezes níveis elevados de estresse, passando a afetar a qualidade de vida e não somente na vida profissional, mas também na vida pessoal, afetando a saúde física e mental deste grupo de trabalhadores.

Para executar a profissão de policial militar é essencial que este servidor público esteja em condições de ser empregado, tanto em relação aos aspectos físicos como também acerca da questão psicológica e, dadas as características da função e as condições de trabalhos estes são aspectos fundamentais para o bom exercício da função, e estando em condições isso trás à possibilidade de melhorar o atendimento as demandas por segurança buscando garantir a lei e a ordem pública exigida pela sociedade.

Dessa forma é importante ressaltar que a qualidade de vida no trabalho, segundo Limongi-França (2011), pressupõe necessidades a serem atendidas no sentido da preservação pessoal e da sobrevivência da espécie. São muitas as adversidades enfrentadas por Policiais Militares, ao se submeterem à ambientes hostis, locais inóspitos, combatendo perigos constantes, colocando em risco sua própria vida em prol da sociedade, porém não são somente estas variáveis encontradas mas também fatores adversos como ambientais, organizacionais, econômicos dentre outros que causam o estresse.

Segundo Diniz (2013) estudos indicam que estratégias responsáveis por buscar administrações eficazes se tornaram importantes para que as organizações consolidem competências e caminhem para o novo conceito de trabalho e os padrões estimados para assim construir bases de organização inteligente, privilegiada, equilibrada e inovadora, bem como para vencer os desafios inerentes para essa trajetória. No esforço de se buscar importantes instrumentos para gestão administrativa, a qualidade de vida no trabalho ganhou destaque, pois, através de estudos e práticas de ações, provou colaborar para soluções de condições presentes nos quadros ocupacionais, como produtividade, bem-estar, desempenho, os lucros, a relação do trabalhador com o ambiente organizacional. Hoje, as empresas enfrentam desafios para que possam se tornar produtivas e gerar lucros. A produtividade de trabalhadores de uma empresa é uma das características mais importantes que determinam sua competitividade. Esse cenário leva à busca

incessante da qualidade total, trazendo a exigência de ações permanentes para o aumento de aperfeiçoamento gerencial e tecnológico.

2.1 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Conforme Rubens (2010), administração pública é um conceito da área do direito que descreve o conjunto de agentes, serviços e órgãos instituídos pelo estado com o objetivo de fazer a gestão de certas áreas de uma sociedade, como educação, saúde e cultura, entre outras. A administração pública tem como objetivo trabalhar a favor do interesse público, e dos direitos e interesses dos cidadãos que administra e também representa o conjunto de ações que compõem a função administrativa. Na maior parte das vezes, a administração pública está organizada de forma a reduzir processos burocráticos. Também é comum existir a descentralização administrativa, no caso da administração pública indireta, que significa que alguns interessados podem participar de forma efetiva na gestão de serviços. De acordo com o artigo 37 da Constituição Federal, estão previstos os seguintes princípios da administração pública: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

É dever dos gestores públicos usar bom senso para harmonizar a promoção do bem-estar geral conciliando interesses conflitantes sem abrir mão de garantias e da liberdade conducente à felicidade de cada cidadão que administra. Nesse contrassenso, a polarização sobre decisões de políticas públicas pode abalar o *ethos* de imparcialidade necessário aos gestores públicos. Diante disso, a melhor opção está em marcos institucionais integrados às práticas democráticas. Os melhores gestores são aqueles que envolvem decisões do coletivo e de todas as pessoas em pilares democráticas, pois os bons gestores públicos são carregados de sensibilidades republicanas. (ROSA *et al.*, 2021).

A administração pública é o conjunto de órgãos, de funcionários e de procedimentos utilizados pelos poderes que integram o Estado, segundo Costin (2010). Apresenta funções econômicas e papéis que a sociedade lhe atribui. Assim, a administração pública não existe só no poder executivo, sendo mudada constantemente, pois as expectativas da sociedade e as disputas políticas são

instáveis. Ela não se confunde com a função administrativa, uma vez que é mais ampla e se refere ao Estado como um todo.

“Para um Estado do qual se espera que apenas proteja contratos e garanta a proteção dos habitantes contra ameaças externas ou crimes internos, a Administração Pública será extremamente enxuta” (COSTIN, 2010, p.26). Nesse caso, os órgãos e funcionários são ligados à polícia, às Forças Armadas, ao Judiciário e ao fisco. Quando são observadas obras públicas como hidrelétricas, estradas, ferrovias, portos, ou atividades públicas ligadas à educação, o apoio à ciência e tecnologia, a saúde da população, a Administração Pública passa a ser mais complexa. Assim, para a realização dessas tarefas tem que assumir diferentes desenhos dependendo do interesse da sociedade ou dos gestores.

2.2 SEGURANÇA PÚBLICA

Segurança pública é o estado de normalidade que permite que as pessoas possam desfrutar de direitos e o cumprimento de deveres. É um processo complexo, sistêmico, abrangente e otimizado, que visa a preservação da ordem pública, da incolumidade das pessoas e do patrimônio. Pode ser interpretada como a manutenção da ordem pública, isto é, de conjunto de valores, de princípios e de normas que se pretende ser observados numa sociedade. Segundo Filocre (2017), segurança pública é o conjunto de princípios, normas e valores jurídicos que orientam ações preventivas e reativas, de natureza pública, voltadas ao alcance ou à manutenção da ordem pública e que tem como fim último proporcionar aos indivíduos, na convivência social, o dispor de relações pautadas no direito básico de liberdade, garantidas a segurança jurídica. A liberdade está contemplada entre os direitos fundamentais e é tida como direito de defesa frente ao Estado e ao indivíduo infrator. A segurança jurídica e material de liberdade implicam na obrigação do Estado e dos indivíduos deixarem de fazer algo que possa atentar contra a integridade física das pessoas, não privarem o indivíduo de sua liberdade, bem como não expropriarem, sem motivos, a propriedade privada.

A liberdade, ao mesmo tempo em que fixa limites ao Estado e aos indivíduos, confere ao Estado o papel de estabelecer mecanismos para que aqueles limites tendam a ser verdadeiramente respeitados por ele próprio e pelos membros da

sociedade. É uma garantia coletiva da segurança jurídica do indivíduo em face do poder, de modo que ela proporciona ao homem a dupla certeza de que nada tem a temer de nenhuma autoridade pública enquanto no exercício de suas liberdades, sejam elas quais forem – se respeitados os limites da legalidade – e que, se é suspeito de tê-lo transposto, expondo-se assim a uma sanção, ficará garantido contra qualquer repressão arbitrária. Segurança pública constitui, enfim, a proteção avançada de todas as liberdades, visando o exercício tranquilo delas. Em síntese, em segurança pública importa ora a garantia da segurança dos indivíduos em face do poder como a aspiração da coletividade à segurança jurídica, em oposição à tentação da arbitrariedade frequente entre os detentores do poder sob o discurso de proteção da sociedade, a todo custo, contra atos que abalem a convivência harmônica e pacífica da coletividade, ora o desejo coletivo de aspiração à segurança material, na forma de que os homens esperam que o Estado lhes proteja a vida e os bens (FILOCRE, 2017).

2.3 BRIGADA MILITAR

A seguir são dispostos elementos que mostram o surgimento da Força Policial, como foi formada e as inúmeras funções que exerceu desde sua criação no ano de 1837, através do histórico, estrutura e os indicadores de desempenho que expressam a atuação da Polícia Militar no estado do Rio Grande do Sul, denominada Brigada Militar.

2.3.1 Histórico

A Polícia Militar do Rio Grande do Sul, denominada Brigada Militar, ou simplesmente BM é um dos órgãos que compõe a secretaria de segurança pública do estado. É a força de segurança pública que têm por função o policiamento ostensivo. No âmbito jurídico, a BMRS enquadra-se como polícia militar nos termos do artigo 42 da Constituição Federal de 1988. Instituição centenária, hoje com 185 anos, ao longo de sua existência, a Corporação passou por uma série de transformações, decorrentes da evolução socioeconômica do Estado. Recebeu diversas denominações: Força Policial (1837 e 1873), Corpo Policial (1841 e março

1892), Guarda Cívica (1889 e junho de 1892), Brigada Policial (junho de 1892) e, finalmente Brigada Militar (outubro de 1892). Em 1865, com o início da Guerra do Paraguai, foi incorporada ao Exército Imperial, em território argentino, onde permaneceu até maio de 1870. Quatro anos depois, o Corpo Policial foi enviado para a localidade de Ferrabraz, em São Leopoldo, para apoiar na campanha contra a seita religiosa dos Mucker. Quando iniciou a Revolução Federalista, entre maragatos (ou libertadores) e as forças governistas (conhecidas por pica-paus) lideradas por Júlio de Castilhos, a Brigada Militar, já estava posicionada, pronta para o combate. Dois dias depois da invasão do Estado a Corporação participou da Revolução, foi elogiada por Júlio Prates de Castilhos pelo seu desempenho. A partir daí, a Brigada Militar se manteve atuante na manutenção da ordem e na defesa dos interesses do povo. Ainda naquele período, a Corporação passou a investir nas áreas de ensino e instrução, criando Escolas Regimentais para alfabetizar os praças e um Curso-Preparatório para Oficiais. Além da aquisição de uma gleba de terra na Chácara das Bananeiras, a Brigada Militar inaugurou a Linha de Tiro (1910); a enfermeira organizada em 1907, no bairro Cristal, deu origem ao Hospital da Brigada Militar (1911); foram criados Depósitos de Recrutas (1911), a Banda da Brigada (1912), o Grupo de Metralhadoras (1914) e a Escola Presidencial, responsável pela segurança Palácio do Governo do Estado (1916), e finalmente, o serviço de Aviação (1923-1924) (BRIGADA MILITAR DO RS, 2022).

Com a aproximação da eleição presidencial, a situação política do Estado começou a ficar conturbada. De um lado apresentou-se o candidato Antônio Augusto Borges de Medeiros (que já vinha governando há 20 anos) e, pela oposição Assis Brasil. Com a vitória do primeiro, os partidários de Assis Brasil não se conformaram e deram início à Revolução Assisista (1923), na qual a Brigada Militar teve participação ativa, sendo elogiada por Borges de Medeiros. Posteriormente, foi chamada para apoiar o Governo Federal na Revolução de 1924, em São Paulo. A atuação da tropa gaúcha foi destacada e eficiente. Depois de combater na capital paulista, expulsando os sediosos, empenhou-se em perseguir a coluna Miguel Costa - Carlos Preste nas regiões Centro, Norte e Noroeste do Brasil. Em outubro de 1930 teve início mais uma revolução pela sucessão à presidência da República. A Brigada Militar foi totalmente mobilizada, participando de combates na capital gaúcha, em Rio Grande e no Rio de Janeiro. Dois anos depois, enviou seus homens a São Paulo

para apoiar o Governo Federal na Revolução Constitucionalista. A partir de 1934, a Brigada Militar iniciou suas atividades de Policiamento Rodoviário e no ano seguinte passou a realizar atividades de policiamento, prevenção e combate ao fogo, busca e salvamento. Depois de apoiar a Campanha da Legalidade (1961) e de enviar tropas para o interior do Estado (1964), com o intuito de manter a ordem pública, a Instituição passou por profundas transformações, a partir de 1967, quando assumiu o policiamento ostensivo em todo o Estado.

A Brigada Militar não se limita a policiar, mas está presente sempre que a segurança e o bem-estar da sociedade estiverem ameaçados. Para isso, conta com as unidades de policiamento ostensivo, rodoviário, ambiental, aéreo, operações especiais, atendimento a turistas, área de fronteiras e bombeiros. Conforme a instituição, a grandeza dessa força reside nas pequenas ações de todos os dias. Sua missão é preservar a ordem pública, os direitos e garantias constitucionais e proteger a integridade física e patrimonial dos cidadãos, de forma a colaborar para a promoção da paz social (BRIGADA MILITAR DO RS, 2022).

2.3.2 Estrutura

No contexto da segurança pública, a Brigada Militar busca ressaltar a gestão compartilhada de políticas públicas, sempre, integrando-se e interagindo com a comunidade, visando soluções conjuntas para questões de segurança. Baseia-se também na parceria, coordenação e a transparência das atividades desempenhadas pela polícia ostensiva, com o objetivo de conquistar a excelência organizacional desta quase bicentenária instituição policial. A Polícia Militar do estado, que no Rio Grande do Sul recebe o nome de Brigada Militar é estruturada pelo comando geral, órgãos de direção, órgãos de apoio e também os órgãos de execução. Os órgãos de execução estão inseridos em 16 comandos regionais espalhados pelo estado do Rio Grande do Sul (BRIGADA MILITAR DO RS, 2022).

O Comando de Policiamento da Capital (CPC) tem como responsabilidade territorial a cidade de Porto Alegre. O CPC é composto por sete Batalhões de Polícia Militar e um Batalhão de Operações especiais. Com sede na cidade de Canoas, o Comando de Policiamento Metropolitano (CPM) é responsável pelo policiamento ostensivo de nove cidades da região metropolitana de Porto Alegre, sendo composto

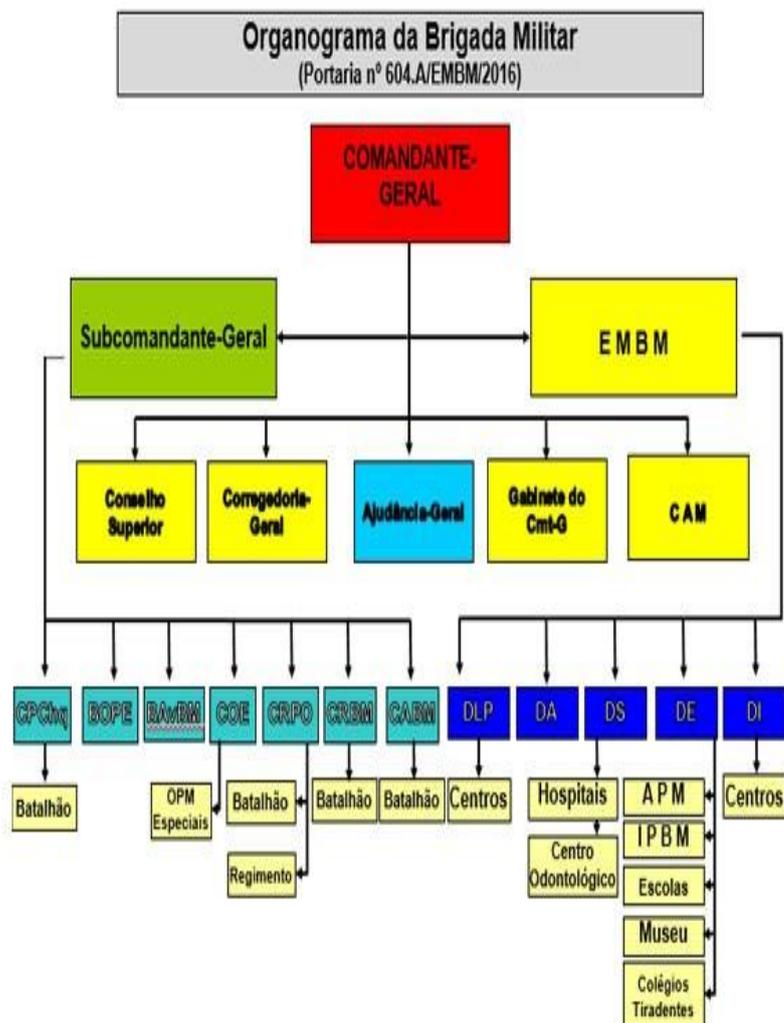
por sete Batalhões de Polícia Militar. No Interior do Estado, a Brigada Militar está articulada em quatorze Comandos Regional de Policiamento Ostensivo (CRPO), que são: CRPO Vale do Rio dos Sinos, CRPO Serra, CRPO Vale do Caí, CRPO Vale do Taquari, CRPO Vale do Rio Pardo, CRPO Fronteira Oeste, CRPO Fronteira Noroeste, CRPO Central, CRPO Planalto, CRPO Alto Jacuí, CRPO Sul, CRPO Centro-Sul, CRPO Litoral e CRPO Missões. Esses comandos são constituídos por 27 Batalhões de Polícia Militar, três Batalhões de Policiamento em Áreas Turísticas; três Batalhões de Policiamento em Áreas de Fronteiras, quatro Batalhões de Operações Especiais, três Batalhões de Policiamento Ambiental, um Batalhão de Polícia de Guarda, um Batalhão de Polícia Fazendária, um Batalhão de Aviação; sete Regimentos de Polícia Montada e um Grupamento de Supervisão de Vigilância e Guarda (BRIGADA MILITAR DO RS, 2022).

A Brigada Militar também é responsável pelo policiamento das rodovias e estradas estaduais do Rio Grande do Sul. O Comando Rodoviário da Brigada Militar (CRBM), com sede em Porto Alegre, é organizado em três Batalhões Rodoviários da Brigada Militar, que abrangem toda a malha viária estadual. Outra responsabilidade da Brigada Militar é o planejamento e execução das tarefas e rotinas de polícia ostensiva de proteção ambiental. O Comando Ambiental da Brigada Militar (CABM), com sede em Porto Alegre, é organizado em três Batalhões Ambientais da Brigada Militar (BABM), que abrangem todo o território gaúcho no tocante ao policiamento ambiental. O Comando de Operações Especiais (COE) encontra-se situado no mesmo nível dos demais Comandos da Brigada Militar, tendo como missão o planejamento, o controle e a fiscalização das unidades especiais da Brigada Militar da Brigada Militar: Batalhão de Polícia de Guarda, Batalhão de Polícia Fazendária, Grupamento de Policiamento Aéreo e Grupamento de Supervisão de Vigilância e Guardas (BRIGADA MILITAR DO RS, 2022).

Já o Batalhão de Polícia de Guarda (BPG) é responsável por guarnecer externamente a Penitenciária Feminina Madre Pelletier, as casas de contenção da FASE do complexo Cruzeiro do Sul em Porto Alegre, administrar o Presídio Policial Militar, realizar a guarda de consulados, residências do Governador do Estado, do Secretário de Justiça e Segurança, de outras autoridades e prédios públicos Estaduais. Ao Batalhão de Polícia Fazendária (BPF) cabe apoiar os órgãos governamentais nas ações necessárias à execução das atividades de fiscalização

fazendária. O Batalhão de Aviação da Brigada Militar (BAVBM) é responsável pelo apoio aéreo nas ações de polícia ostensiva, bem como no resgate de pessoas no mar ou em locais de difícil acesso, como matas ou montanhas. O Grupamento de Supervisão de Vigilância e Guardas (GSVG) é responsável por fiscalizar e aplicar as penalidades previstas em leis e regulamentos; aprovar os uniformes, fixar currículos, a natureza e a quantidade de armas e o número de vigilantes das entidades de segurança privada; conceder autorização e expedir orientação normativa para atuação no território estadual. O organograma da Brigada Militar é exposto na Figura 1 (BRIGADA MILITAR DO RS, 2022).

Figura 1 – Organograma da Brigada Militar



Fonte: Brigada Militar (2022).

2.3.3 Indicadores de desempenho

Com dados coletados do site oficial da Brigada Militar é possível analisar os indicadores de desempenho da corporação em período específico e correspondente a todo estado do Rio grande do Sul, neste caso o ano de 2020, pois o Comando da Brigada Militar realizou balanço quantitativo de ações que ocorreram durante aquele ano, publicando os resultados. São os indicadores de produtividade que demonstram em números o empenho da Corporação em ser uma polícia ativa e que atua, sobretudo, para prevenir e coibir crimes e proteger a sociedade de variadas formas. Cabe salientar que o ano de 2020 foi atípico no mundo todo em razão da pandemia da Covid-19. Por momentos, parte do mundo parou, mas, infelizmente, o crime não para, e a Brigada Militar seguiu e segue atuando para garantir a segurança da sociedade gaúcha. Ao total foram atendidas mais de 800 mil ocorrências. A soma total chegou a 800.229 e esse número convertido em dias é o mesmo que 2.186 ocorrências atendidas a cada 24 horas pelos policiais militares nos 497 municípios em que a BM atua.

Em comparativo com o balanço de produtividade de 2019, foram atendidas 87.444 ocorrências a mais em 2020 que no ano anterior. A Brigada Militar realizou 57.264 prisões em flagrante, o que corresponde a uma média de 156 prisões por dia. Os dados referentes aos foragidos também foram divulgados: em 2020, 7.712 foragidos foram recapturados pela BM, ou seja, cerca de 21 por dia. Os Policiais Militares retiraram das ruas no RS o total de 5.603 armas de fogo. Se considerar as armas brancas e armas impróprias (quando um instrumento não foi criado com a intenção de ser uma arma, mas acaba sendo utilizado para cometimento de prática delitiva como, por exemplo, a faca de cozinha), o total de armas apreendidas chegou a 10.728. Esse número corresponde a uma média de 29 armas (de fogo, brancas ou impróprias) apreendidas a cada 24 horas (BRIGADA MILITAR DO RS, 2022).

Mais de quatro milhões de abordagens foram realizadas durante todo ano. O número exato chegou a 4.259.590 e é importante destacar que nas abordagens cotidianas, além de prevenir delitos, são recapturados foragidos do sistema prisional, identificadas pessoas que constam como desaparecidas, presos indivíduos com drogas ou armas, entre outras situações. O número de drogas apreendidas manteve a mesma média do ano anterior. Mais de onze toneladas de drogas, chegando ao

total de 11.360.413,00 entre maconha, cocaína, crack, drogas sintéticas e outras ilegais. Foram fiscalizados mais de dois milhões de veículos e 7.015 carros roubados/ furtados foram recuperados. E os números não param por aí. Além das ações realizadas pós-cometimento dos crimes, a BM atua com fortes estratégias de prevenção (BRIGADA MILITAR DO RS, 2022).

Mesmo com as dificuldades impostas pela pandemia, foram realizadas 214 aulas do Programa Educacional de Resistência às Drogas e à Violência (Proerd) entre outras atividades virtuais, como o “Fala Proerd” que levou reflexões sobre o uso de drogas e de cometimento de atos de violência por meio das redes sociais institucionais. As Patrulhas Escolares e do Policiamento Ostensivo geral da BM visitaram 36.140 escolas privadas e públicas. Ações fundamentais com o incremento significativo de Patrulhas Maria da Penha (PMP) possibilitaram a prisão de 156 pessoas descumprindo as Medidas Protetivas de Urgência. Ainda nesse contexto, as Patrulhas Maria da Penha da BM, que inclusive foram as pioneiras no país, realizaram 43.143 visitas às vítimas e cadastraram novas 18.259 mulheres que passam a contar com o apoio das PMP para garantir que não voltem a sofrer violência.

Esses dados divulgados fazem parte da base do Sistema AVANTE da BM e são o reflexo e resultado de ações de repressão qualificada ao crime com operações especiais: como a Angico (que diminuiu o roubo à bancos significativamente em 2020), a Hórus (que coíbe crimes transfronteiriços) e do policiamento ostensivo cotidiano.

O policiamento comunitário que aproxima e envolve nas decisões e medidas os Policiais Militares e a comunidade, as Patrulhas Maria da Penha que ampliam a proteção às vítimas de violência doméstica, o Proerd atuando desde a infância para afastar as crianças das drogas e violência são exemplos de prevenção criminal. Ambos os eixos de atuação (repressão e prevenção) seguem as diretrizes do Comando-Geral, percorrendo os comandos intermediários até os comandos locais da instituição, mobilizando todos os Brigadianos para atingimento dos resultados expostos da Brigada Militar (BRIGADA MILITAR DO RS, 2022). O Programa Educacional de Resistência às Drogas e à Violência (PROERD), criado em 1983, por policiais de Los Angeles, com o intuito de quebrar o ciclo de abuso de drogas relacionado, cada vez mais, com condutas criminosas e prisões.

2.4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

A qualidade de vida no trabalho é uma busca contínua por melhorias nos fluxos de trabalho que precisam ser estabelecidos não apenas para incorporar novas tecnologias, mas também para aproveitar o potencial das pessoas, tanto individualmente quanto em equipe. Segundo Ferreira (2017), a procura pela melhoria das condições de vida do trabalhador em seu ambiente de trabalho despertou a curiosidade de estudiosos que, por meio da realização de pesquisas, auxiliaram na criação de leis e órgãos que buscam, até hoje, melhorar a qualidade de vida no trabalho. Qualidade de vida no trabalho é o conjunto de ações que a empresa realiza para implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e os trabalhadores como um todo: é o chamado enfoque biopsicossocial. Esse conceito origina-se na medicina psicossomática e propõe uma visão integrada do ser humano, segundo a qual cada pessoa pode ser compreendida em três níveis: biológico, psicológico e social. No nível biológico, estão as características inatas ou adquiridas ao longo do tempo. Inclui metabolismo, vulnerabilidades e resistências físicas. Já o nível psicológico relaciona-se aos processos emocionais, afetivos e de pensamento, conscientes ou inconscientes, que moldam a personalidade e o modo de perceber e se relacionar com as pessoas e com o mundo. O nível social envolve os valores, as crenças e a forma de participação do indivíduo em todos os grupos de que faz parte.

Conforme Diniz (2013) programas voltados à promoção de saúde amplia além da longevidade, outras dimensões fundamentais para o desenvolvimento humano, como o conhecimento e a divulgação de informações ofertadas em programas de prevenção em saúde, medidos por indicadores de educação. O que decorre disso a elevação dos níveis de desenvolvimento sociocultural e contextos organizacionais de modo geral. Após a Segunda Guerra Mundial, houve expansão do balizamento de padrão de vida, principalmente relacionado à obtenção de bens materiais, como salário, casa própria, carro, e bens adquiridos.

Ainda conforme é mencionado em Diniz (2013) existem avaliações, como esses índices divulgados por centros de referência, que permitem constatar que houve uma ampliação do conceito que relata como medir e classificar o

desenvolvimento de uma sociedade. Está claro que, além do crescimento econômico, o desenvolvimento social, como educação, saúde e ambiente, amplia esse conceito, mostrando a magnitude de outras variáveis objetivas e subjetivas, as quais se mostram associadas e com poder de impacto nesses índices, como ações psicossociais dirigidas à população. Mesmo em relação às perspectivas de desenvolvimento econômico, constata-se que a noção de sucesso associada à melhoria do padrão de vida, incluindo os aspectos subjetivos dos seres humanos, torna esse conceito multidimensional.

Segundo Limongi-França (2012), as ações possíveis de ser desenvolvidas para manter as pessoas saudáveis podem ser classificadas em ações de recuperação, proteção e promoção da saúde. As ações de recuperação da saúde são as desenvolvidas com pessoas já doentes, para recuperá-la tanto do ponto de vista físico como do psicológico e do social. O emprego de equipamentos de proteção individual no trabalho e a vacinação são exemplos que se enquadram nesse grupo. As ações de promoção da saúde são, por sua vez, mais abrangentes e extrapolam a mera preocupação de evitar doenças, embora elas sejam, também, importantes componentes. Da mesma forma que a paz não pode ser apenas entendida como a ausência de guerra, ter saúde ou ser saudável não significa apenas não estar doente, mas também estar em estado de satisfação e plenitude. Diferentemente do que se afirma a atividade física foi essencial para a sobrevivência da espécie, e as questões de integração social, como solidariedade e afeto, fazem parte da saúde. Há uma íntima correlação entre melhoria da qualidade de vida das pessoas e estilo de vida dentro e fora de uma organização. Isso causa impacto na excelência e na produtividade dos indivíduos em seu trabalho. Muitas vezes, a gestão da qualidade de vida nas organizações tem sofrido perda de credibilidade por causa de aparente superficialidade e por ser usada por aqueles que nela vislumbram só mais uma forma de adiar soluções e mudanças efetivas nas condições de trabalho. Embora ainda haja enorme lacuna entre o discurso e a ação, as preocupações com a gestão da qualidade de vida no trabalho têm ganhado grande expressão e forma em âmbito mundial e, também, no ambiente organizacional brasileiro.

Os gestores apresentam destaque importante no processo de gerência e a forma como agem com o grupo pode contribuir para a qualidade de vida dos

trabalhadores nas organizações. Importante contribuição do gestor no contexto de trabalho é proporcionar ambiente saudável reduzindo os riscos psicossociais da organização, Pegoraro (2019) descreve também que uma organização saudável possui um ambiente positivo, produtivo e sustentável para a organização e para o trabalhador, tornando a saúde e a segurança no trabalho valores estratégicos para a organização. Quando o ambiente de trabalho é vulnerável, a tendência é que riscos psicossociais negativos como o assédio moral e sexual, corrupção, depressão venham a se desenvolver no comportamento dos trabalhadores. Em um ambiente de trabalho onde a valorização e a qualidade de vida são consideradas ponto relevante é possível construir um ambiente organizacional com fatores psicossociais positivos como o bom relacionamento, relações de liderança adequadas, comunicação positiva, engajamento e reconhecimento.

2.5 PERCEPÇÃO

Partindo da compreensão do conceito de estímulo, como mencionam Merlo e Ceribeli (2014), pode-se entender o conceito de percepção humana, que pode ser delimitada como um processo mental por meio do qual um indivíduo, influenciado por sua visão de mundo, seleciona e interpreta determinados estímulos existentes no ambiente externo. Em outras palavras, a percepção humana pode ser entendida como um processo sensorial e cognitivo por meio do qual um indivíduo seleciona alguns estímulos externos, organiza as informações referentes a esses estímulos e, posteriormente, atribui significados a eles, a capacidade que temos de coletar, processar e entender a informação que nossos sentidos recebem, ou seja, é o processo cognitivo que nos permite analisar o ambiente com os estímulos que recebemos através dos órgãos sensoriais, habilidade essencial para a vida cotidiana porque permite compreender o ambiente ao nosso redor.

Como parte do processo perceptual humano, os indivíduos, partindo dos estímulos com os quais manteve contato, atribuem significados subjetivos a características objetivas da realidade que os cerca. Conforme publicado em Cognifit (2022), pode-se concluir que o comportamento humano não é somente uma resposta aos estímulos objetivos que existem no ambiente, mas uma resposta à

interpretação subjetiva que cada indivíduo faz dos estímulos com os quais tem contato.

2.5.1 CONFIANÇA

Para Merlo e Ceribeli (2014), quando os consumidores desenvolvem maior experiência em relação a um mesmo produto ou serviço, tendem a esperar que o desempenho atual do produto/serviço adquirido seja, no mínimo, equivalente ao desempenho anteriormente apresentado pelo mesmo produto/serviço o que gera confiança. Em outras palavras, os indivíduos, quando adquirem um produto ou serviço que já havia sido experimentado antes, esperam que o desempenho apresentado por esse produto/serviço mantenha o padrão apresentado em ocasiões de consumo anteriores. Entretanto, quando o produto ou serviço é completamente novo para o consumidor, este normalmente pode criar expectativas irreais sobre o desempenho que será obtido a partir do consumo, baseando-se nas informações armazenadas em sua memória referentes a categorias de produtos ou serviços já conhecidas. A percepção de desempenho absoluto pode ser entendida como uma avaliação realizada pelo consumidor acerca de cada um dos atributos de determinado produto ou serviço, sem que haja qualquer ponto de referência com o qual comparar. Nesse caso, o desempenho percebido não é comparado com nenhuma expectativa anterior, pois o produto ou serviço adquirido é completamente novo para o consumidor.

2.6 CENSO DA BRIGADA MILITAR

No início do ano de 2022 foi publicado o 1º censo realizado pela Brigada Militar, produzindo estudo e documento que busca conhecer o policial militar e identificar de forma estatística quem são, como vivem, quais as principais dificuldades encontradas para o exercício profissional, como é sua vida familiar, quais são suas perspectivas, seus anseios e valores que motivam o exercício da função policial, conforme está exposto em Picon (2022). Na busca destas respostas, foram aplicados questionários aos militares da ativa ou em situação de atividade, bem como aos servidores civis, visando identificar: perfil, saúde e segurança do

policial militar; composição familiar; dados socioeconômicos; relação e satisfação com a Instituição.

Iniciado os trabalhos no ano de 2020 pela Brigada Militar o 1º Censo, foi publicado em 2022, com o objetivo de conhecer melhor o perfil dos Militares estaduais integrantes de suas forças e com isso compilar informações para melhor controle e gestão dos recursos humanos e na definição de políticas de desenvolvimento para melhoria das condições de trabalho, capacitação, valorização profissional e qualidade de vida.

Desse modo, foi possível fazer um levantamento que integra informações cadastrais, dados sobre a composição familiar, profissionais, socioeconômicos, saúde, deslocamento para o serviço, relação com a instituição, satisfação, vitimização e envolvimento em ocorrências policiais. Identificou-se, portanto, estatisticamente, quem são, como vivem, quais as principais dificuldades encontradas para o exercício profissional, como é sua vida familiar, quais são suas perspectivas, suas frustrações e seus anseios.

Nas palavras do Comandante Geral da Brigada Militar à época (PICON 2022, p 07) os dados coletados passaram por análises detalhadas, comparando dados existentes com os disponibilizados pela pesquisa, que irão auxiliar na tomada de decisão e fomentar ações que beneficiem as demandas exigidas ao policial militar, tais como: questões de saúde física e mental, dificuldades encontradas para o exercício de suas atividades, clima organizacional, amparo e apoio ao policial militar e sua família, moradia, além de nortear a adoção de programas continuados de investimentos em materiais como fardamento e tecnologia da informação, comunicação, armamento, viaturas. Considerando a importância do trabalho que a Brigada Militar presta para a população do estado do Rio Grande do Sul, aliada a questão da realização do 1º Censo com o propósito de qualificar a gestão e dar ênfase à valorização do policial militar, percebeu-se necessário que o estudo fundamentado em dados coletados com a tropa fosse consolidado em um livro físico e virtual e então publicado.

É extremamente importante o conhecimento adquirido na pesquisa realizada para o 1º Censo da Brigada Militar e mais importante ainda é a divulgação ampla, e assim levar este conhecimento para todo o estado do Rio Grande do Sul, inclusive ultrapassando fronteiras, possibilitando que outras Instituições de Segurança Pública

e pesquisadores possam utilizar os dados coletados, bem como motivar em âmbito nacional pesquisas realmente voltadas à melhoria das condições de trabalho dos profissionais de Segurança Pública no Brasil.

Conforme é mencionado em Picon (2022), o resultado da pesquisa já se mostrou extremamente útil, sobretudo para o enfrentamento das adversidades vivenciadas com a Pandemia do Covid-19, possibilitando o emprego dos recursos humanos nas atividades de direção, apoio e execução da Corporação, já que não houve interrupção das atividades desenvolvidas para garantir a preservação da ordem pública e as ações de polícia ostensiva.

De acordo com os resultados do 1º Censo, a Brigada Militar conta com 17.952 militares estaduais na ativa ou em situação de atividade e servidores civis estaduais, oriundos de 25 estados da federação e do Distrito Federal, distribuídos em 497 municípios. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística a Instituição é responsável pela segurança pública de 11,4 milhões de gaúchos (IBGE, 2021).

A estrutura organizacional da Brigada Militar está dividida em Comando-Geral, que compreende Comandante-Geral, Subcomandante-Geral e Chefe do Estado Maior e suas respectivas assessorias e unidades diretamente subordinadas, dezenove Comandos de Polícia Ostensiva e cinco Departamentos.

Importante destacar que o 1º Censo da Brigada Militar é uma importante ferramenta para gestão, especialmente no que diz respeito ao planejamento estratégico a curto, médio e longo prazo. Dessa forma, é possível planejar uma política de inclusão de efetivo, manutenção e capacitação, bem como outras demandas que possam contribuir com o aprimoramento do atendimento ao público interno e externo da Corporação.

As imagens das figuras 02, 03 e 04 retratam o 1º Censo da Brigada Militar, especificamente nos municípios que compõem o Comando Regional de Policiamento da Serra e trazem um resumo do perfil Policial Militar e como é composto, qual quantitativo e suas peculiaridades. Iniciando pela faixa etária, etnia, religião e escolaridade, seguidas por aspectos que englobam a QVT destes profissionais, essencialmente relacionadas à saúde física e psicológica.

Figura 02- Perfil do Policial Militar

2.3.10.2 Perfil do Policial Militar

O CRPO Serra é composto por 1.292 policiais militares, representando 7,2% do efetivo total da Brigada Militar. O efetivo masculino é de 84% e o feminino de 16%. A faixa etária predominante deste CRPO está entre 28 e 32 anos, com 21,7% dos militares estaduais, seguida da faixa entre 33 e 37

anos com 20,7%. Em relação à etnia predominantemente declarada 80% são brancos. Quando avaliada a escolaridade da tropa, cerca de 60% possuem ensino superior e 38,1% possuem ensino médio. A porcentagem de nível superior neste Comando é elevada se for comparado à mesma categoria dos dados gerais da Brigada Militar, que é de 53,8%.

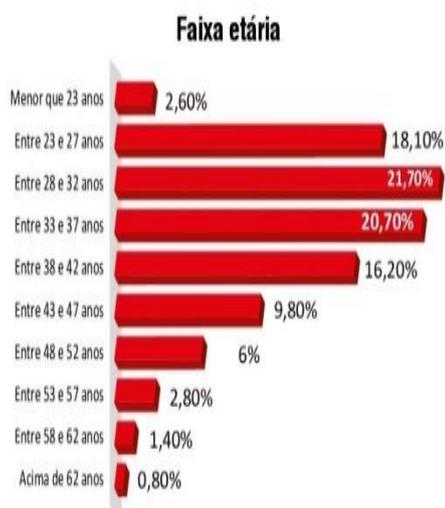


Figura 194 - Gráfico quanto à faixa etária. Porto Alegre, 2021.

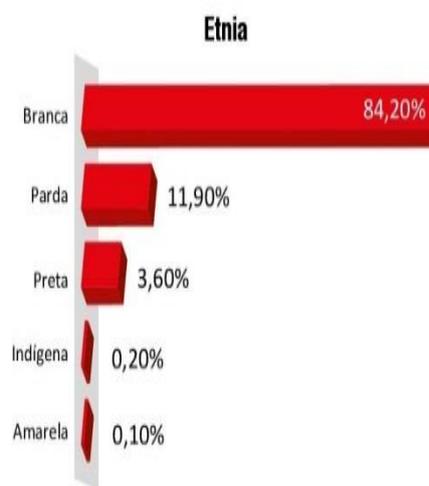


Figura 195 - Gráfico quanto à etnia. Porto Alegre, 2021.

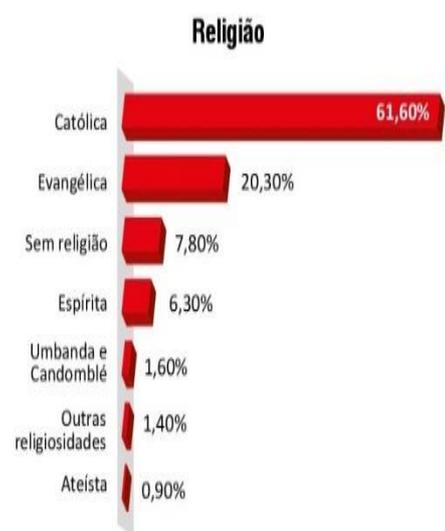


Figura 196 - Gráfico quanto à religião. Porto Alegre, 2021.

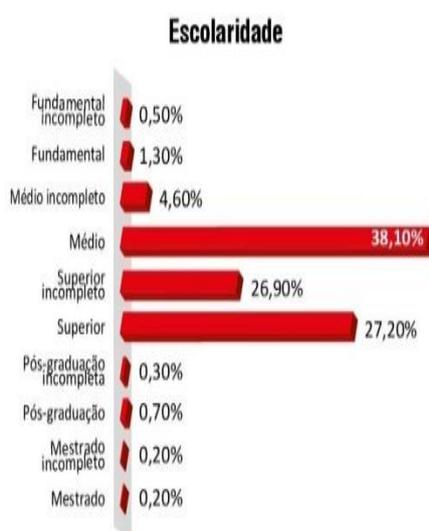


Figura 197 - Gráfico quanto à escolaridade. Porto Alegre, 2021.

Figura 03 – Despesas contínuas

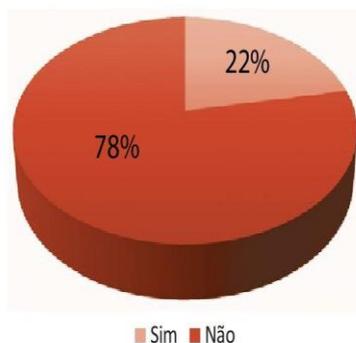
Possuem despesas contínuas com medicamentos

Figura 198 - Gráfico quanto às despesas com medicamentos. Porto Alegre, 2021.

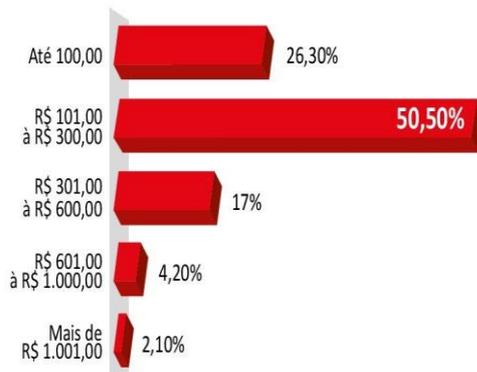
Comprometimento com a renda

Figura 199 - Gráfico quanto ao comprometimento com a renda. Porto Alegre, 2021.

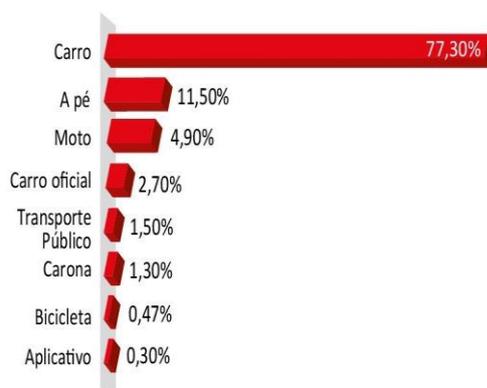
Modo de deslocamento

Figura 200 - Gráfico quanto ao modo de deslocamento. Porto Alegre, 2021.

Tempo de deslocamento casa/trabalho/casa

Figura 201 - Gráfico quanto ao tempo de deslocamento. Porto Alegre, 2021.

Quando avaliado o uso diário de medicamentos, 17,8% afirmaram que utilizam algum fármaco de uso contínuo. Destes, 22,4% possuem despesas continuadas decorrente de tal necessidade, e cerca de 50% dos policiais militares relataram que possuem a renda comprometida entre R\$100,00 e R\$300,00 e 26,3% até R\$100,00.

Assim como os resultados gerais da Brigada Militar, no CRPO Serra o meio mais utilizado para o deslocamento até o trabalho é o carro, sendo usado por 77% dos brigadianos. Ainda, 11,5% vão a pé para o trabalho, e 4,9% utilizam motocicleta. Quanto ao tempo gasto no deslocamento de casa para o trabalho e vice-versa, 87% dos policiais militares deste Comando relataram que levam até 30 minutos nesse trajeto, e quase 5% despendem entre 1 e 4 horas ou mais.

Em relação ao envolvimento dos brigadianos em acidentes, 15% responderam que já sofreram algum acidente no trajeto de casa para o trabalho. Já em relação ao número de vezes que os militares estaduais deste CRPO se envolveram em algum acidente, quase 80% relataram que passaram por isso apenas uma vez, enquanto 1% relatou que já sofreu cinco ou mais

Figura 04 – Confronto armado

acidentes no trajeto. No que diz respeito ao confronto armado, 56,5% dos policiais militares responderam que já se envolveram e 29% disseram que isso ocorreu apenas uma vez, no entanto, 17% mais de cinco vezes. Tais porcentagens estão relativamente próximas ao resultado geral da Brigada Militar.

Ainda, 50,6% dos policiais militares relataram que já sofreram algum ferimento no atendimento de ocorrência. Destes, 83,4% dos policiais militares relataram que os ferimentos foram leves, 11,3% ferimentos graves, 5,2% ferimentos permanentes.

Já se envolveram em confronto armado



Figura 203 - Gráfico quanto ao envolvimento em confronto armado. Porto Alegre, 2021.

Já sofreram ferimento no atendimento da ocorrência



Figura 205 - Gráfico quanto ao ferimento no atendimento de ocorrência. Porto Alegre, 2021.

Quantos acidentes sofreram no trajeto de casa/trabalho/casa

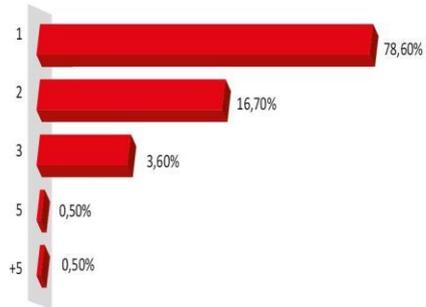


Figura 202 - Gráfico quanto ao número de acidentes no trajeto. Porto Alegre, 2021.

Se sim, quantos confrontos?

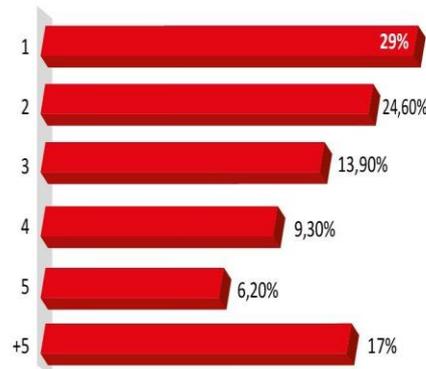


Figura 204 - Gráfico quanto ao número de confrontos. Porto Alegre, 2021.

Se sim, qual o resultado do ferimento?

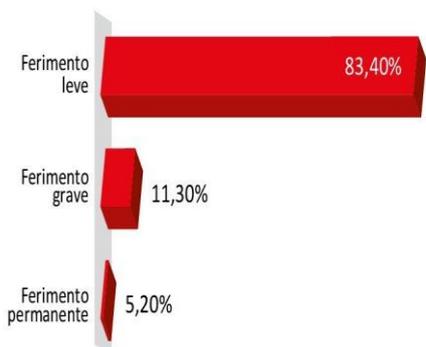


Figura 206 - Gráfico quanto ao resultado do ferimento. Porto Alegre, 2021.

3. METODOLOGIA

Neste tópico, são tratados os elementos que mostram o delineamento, a amostragem, a técnica de coleta de dados e sua análise em relação à pesquisa proposta para a continuidade do estudo.

Conforme orienta Ucs (2022) no roteiro TCC tópicos especiais este é o capítulo onde devem ser apresentados quais procedimentos foram adotados e que métodos de pesquisa foram utilizados para se alcançar as informações apresentadas no trabalho.

3.1 DELINEAMENTOS DE PESQUISA

Para o desenvolvimento do estudo é proposta uma pesquisa de campo, descritiva. Conforme Marconi e Lakatos (2021), pesquisa de campo é a que é utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos sobre um problema para o qual se procura uma resposta, ou para uma hipótese que se queira comprovar, ou, ainda, descobrir novos fenômenos ou relações entre eles, e ainda consiste na observação de fatos e fenômenos tal como ocorrem espontaneamente, na coleta de dados a eles referentes e no registro de variáveis que se presume relevantes, para analisá-los. Na pesquisa descritiva é delineado o que é, e aborda também quatro aspectos: descrição, registro, análise e interpretação de fenômenos atuais, objetivando o seu funcionamento no presente.

Também no roteiro TCC tópicos especiais Ucs (2022) é orientado ao autor do estudo para que nesta parte do capítulo apresente os métodos e tipos de pesquisa utilizados, publicando a natureza do estudo, níveis e estratégias de pesquisa.

3.2 AMOSTRAGEM

E em primeiro momento foi realizada pré-teste com 5 policiais militares onde o pesquisador acompanhou o preenchimento do questionário pelo policial que respondeu as questões buscando identificar a clareza dos questionamentos, a compreensão pelo respondente e sugestões de melhoria para o questionário.

O universo ou população de uma pesquisa depende do assunto a ser investigado. A amostra, porção ou parcela do universo, que realmente será submetida à verificação, é obtida ou determinada por uma técnica específica de amostragem (MARCONI e LAKATOS, 2021), pois a amostragem decorre quando a pesquisa não é censitária portanto não abrange a totalidade dos integrantes do universo de pesquisa, surgindo a necessidade de apurar apenas uma parte dessa população.

O universo de pesquisa deste estudo é formado por 289 policiais militares do 12º Batalhão de Polícia Militar, e será realizada amostra com a aplicação de 65 questionários junto a este público. A amostragem é do tipo não probabilístico, por conveniência.

Segundo Marconi e Lakatos (2021), a amostragem não probabilística por conveniência não faz uso de formas aleatórias de seleção, mas sim, busca selecionar elementos que estejam ao acesso do pesquisador.

3.3 TÉCNICA DE COLETA DE DADOS

Para este trabalho foi utilizado a técnica de coleta de dados com a aplicação de um questionário junto à amostra da pesquisa, e conforme Marconi e Lakatos (2021) o conceito de técnica diz que é um conjunto de processos de que se serve uma ciência ou arte. É a habilidade de colocar em prática este conjunto de processos, e que também toda a ciência se utiliza de inúmeras técnicas para alcançar seus objetivos.

Questionário é um instrumento de coleta de dados constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador conforme Marconi e Lakatos (2021). O questionário a ser aplicado (Apêndice A) é adaptado do trabalho de Abreu (2017).

3.4 TÉCNICA DE ANÁLISE DE DADOS

Os dados a serem levantados serão analisados através das técnicas da estatística descritiva e testes de diferença de médias, que é a parte da estatística que trabalha com organização e apresentação dos dados. Pesquisas quantitativas

descritivas podem utilizar métodos formais, que se aproximam dos projetos experimentais, caracterizados pela precisão e pelos controles estatísticos. Empregam artifícios quantitativos, tendo por objetivo a coleta sistemática de dados sobre populações, programas, ou amostras de populações e programas (MARCONI; LAKATOS, 2021). Pesquisas quantitativas descritivas correspondem na apuração de pesquisa empírica, cuja principal objetivo é o esboço ou análise das características de fatos ou fenômenos, análise de programas ou o isolamento de variáveis predominantes ou chave.

Embora seja considerada uma técnica híbrida por fazer a ponte entre o formalismo estatístico e a análise qualitativa de materiais, conforme comenta Duarte e Barros (2011) a análise de conteúdo oscila entre esses dois polos, ora valorizando o aspecto quantitativo, ora o qualitativo, dependendo da ideologia e dos interesses do pesquisador.

Com os dados já coletados e transferidos para uma planilha eletrônica, contando com o auxílio do núcleo de apoio à estatística da UCS, na pessoa da Professora Adriana Speggorin foi realizada a exportação dos dados através da tabela para o software estatístico *Statistical Package for Social Sciences* (IBM-SPSS-Statistics-V21), ferramenta eficaz de análise que possibilita realizar cálculos complexos e gerar resultados imediatos. Software SPSS que pode identificar padrões e tendências com o cruzamento de dados em tabelas, e extremamente útil para apoio a tomada de decisão, sendo utilizado para este trabalho o nível de significância de 0,05.

4. ANÁLISE DE RESULTADOS

Neste tópico, serão analisados os dados resultantes da aplicação desta pesquisa. Esta pesquisa foi aplicada no período de 12 de setembro de 2022 até 30 de setembro de 2022. Foram aplicados de forma impressa e então coletados dados em 65 questionários, que correspondem a 100% da amostra projetada, o que valida a pesquisa, pois conforme Marconi e Lakatos (2021), em média o retorno dos questionários é de 25% da amostra pesquisada.

4.1 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS DA PESQUISA

Neste subcapítulo, será apresentado a compilação dos dados e os resultados da pesquisa, através de tabelas, gráficos, figuras e interpretação para cada uma das questões. A análise dos dados coletados tem início no perfil dos respondentes através dos questionários aplicados, possibilitando a caracterização quanto sexo, faixa etária, nível de instrução, tempo de serviço na Brigada Militar, entre outros, dados estes de acordo com que é apresentado a seguir.

Conforme Marconi e Lakatos (2021), o pesquisador, fundamentado em princípios teóricos preliminares, projeta meticulosamente o modelo a ser utilizado, formula problema e hipóteses, aponta organizadamente os dados e os analisa com a maior transparência possível. Na coleta dos dados, emprega instrumentos apropriados, e os meios necessários, para obter maior precisão no estudo humano, no registro e na demonstração dos dados.

A tabulação é definida (MARCONI E LAKATOS 2021, p. 167) como sendo “a arrumação dos dados em tabelas, de maneira a permitir a verificação das relações que eles guardam entre si”. Ela é uma parte do processo da técnica de análise estatística dos dados. Os dados obtidos por meio desse processamento são transferidos para as tabelas a fim de serem observados e submetidos à análise.

A tabela 1 mostra que foram aplicados 65 questionários com o público alvo, sendo 27 respondentes do sexo feminino o que corresponde a 41,5% do total, e 58,5% com 38 Policiais Militares masculinos que responderam ao questionário. Na

tabela a seguir é possível verificar a exposição dos dados coletados sobre o sexo dos respondentes.

Tabela 1 – Sexo

	N	%
Feminino	27	41,5
Masculino	38	58,5
Total	65	100,0

Fonte: Elaborado pelo autor com base na análise de dados.

Os dados coletados sobre a faixa etária dos entrevistados apresentados na tabela 2 mostram que o maior percentual está entre os 20 e 30 anos de idade com um total de 38,5%. Já os respondentes com a idade entre os 31 e 40 anos correspondem ao percentual de 36,9%. Com a idade entre 41 e 50 anos foram 16,9% e o restante equivale a 7,7% daqueles que têm idade acima dos 50 anos:

Tabela 2 - Idade

	N	%
De 20 a 30 anos	25	38,5
De 31 a 40 anos	24	36,9
De 41 a 50 anos	11	16,9
Acima de 50 anos	5	7,7
Total	65	100,0

Fonte: Elaborado pelo autor com base na análise de dados.

A tabela 3 se refere ao grau de instrução dos Policiais Militares que responderam ao questionário. É possível verificar com a coleta de dados que 30 do total de respondentes estão com o curso superior concluído representando 46,1%. Com o ensino superior incompleto 35,4%. Ainda, 12,3% com o ensino médio completo e o restante 6,2% com pós-graduação.

Tabela 3 – Escolaridade

	N	%
Ensino Médio completo	8	12,3
Superior incompleto	23	35,4
Superior completo	30	46,1
Pós-graduação	4	6,2
Total	65	100,0

Fonte: Elaborado pelo autor com base na análise de dados.

No item tempo de serviço na Brigada Militar por parte dos entrevistados mostrados na tabela 4, se verifica um percentual superior para aqueles que têm até 10 anos de serviço, com o total de 47,7%. De 11 a 20 anos correspondem a 30,8%,

já aqueles que têm entre 21 e 30 anos de serviço na instituição fazem parte de 16,9% e somente 4,6% tem mais de 30 anos de serviço, dados que correspondem à renovação de efetivo.

Tabela 4 - Tempo de serviço na Brigada Militar

	N	%
Até 10 anos	31	47,7
De 11 a 20 anos	20	30,8
De 21 a 30 anos	11	16,9
Mais de 30 anos	3	4,6
Total	65	100,0

Fonte: Elaborado pelo autor com base na análise de dados.

A tabela 5 mostra o resultado do questionamento sobre o motivo de escolha da profissão, com percentual maior entre aqueles que realizaram um sonho de entrar para a Brigada Militar e a busca pela estabilidade financeira, com 33,8% e 27,7% respectivamente. O percentual de 12,3% foram incentivados por parentes ou amigos e aqueles que escolheram a profissão por outros motivos foram 26,2% dos respondentes.

Tabela 5 – Motivo de escolha da profissão Policial Militar

	N	%
Sonho realizado	22	33,8
Estabilidade financeira	18	27,7
Incentivo de parentes/amigos	8	12,3
Outros motivos	17	26,2
Total	65	100,0

Fonte: Elaborado pelo autor com base na análise de dados.

De acordo com Limongi-França (2012), é importante para o administrador ter a compreensão de que o conceito de que QVT é, acima de tudo, um investimento da empresa e não somente uma ação filantrópica, mercadológica ou mesmo uma obrigação legal. A tabela 6 mostra que no questionamento sobre o nível de qualidade de vida no trabalho para os policiais militares, 41,5% dos respondentes classificaram o nível como bom, 29,2% disseram que o nível está regular, enquanto que 18,5% classificam como um nível muito bom. O percentual de 6,2% classificou o nível de qualidade de vida no trabalho para os Policiais Militares como péssimo e ainda, 4,6% como nível excelente.

Tabela 6 - Qualidade de Vida no Trabalho para os policiais militares está em que nível?

	N	%
Péssimo	4	6,2
Regular	19	29,2
Bom	27	41,5
Muito bom	12	18,5
Excelente	3	4,6
Total	65	100

Fonte: Elaborado pelo autor com base na análise de dados.

Um dado importante para o estudo e mostrado na tabela 7, sobre a QVT para Policiais Militares, é o fato que 24 dos respondentes disseram que sim, em algum momento foi necessário buscar atendimento psicológico por conta do estresse da profissão, índice que corresponde a 36,9%, por outro lado 41 respondentes disseram que não buscaram atendimento, índice equivalente a 63,1%.

Tabela 7 - Em algum momento da sua carreira você precisou buscar atendimento psicológico por conta do estresse da profissão?

	N	%
Sim	24	36,9
Não	41	63,1
Total	65	100,0

Fonte: Elaborado pelo autor com base na análise de dados.

Conforme Diniz (2013) em avaliações de qualidade de vida, os pacientes tendem a dar maior ênfase ao impacto de sua saúde mental no grau de satisfação com a vida do que à sua condição de saúde física. A tabela 8 mostra o questionamento para avaliação do próprio servidor sobre sua saúde física e psicológica no último ano, sendo que 46,2% consideraram boa, 23,1% avaliaram como muito boa. Já 18,5% avaliaram como regular. O restante dos respondentes consideraram sua saúde física e psicológica como péssima e excelente com o mesmo percentual de 6,1% para ambas as avaliações.

Tabela 8 - Como você avaliaria sua saúde física e psicológica no último ano?

	N	%
Péssimo	4	6,1
Regular	12	18,5
Boa	30	46,2
Muito boa	15	23,1
Excelente	4	6,1
Total	65	100,0

Fonte: Elaborado pelo autor com base na análise de dados.

A tabela 9 mostra dados da percepção dos respondentes de que a QVT como fator preponderante para a saúde física e psicológica do Policial Militar e obteve a concordância da maioria dos respondentes, correspondendo a 86,2%. A concordância parcial teve índice de 12,3% e aqueles que discordaram parcialmente 1,5%.

Tabela 9 - A Qualidade de Vida no Trabalho é fator preponderante para a saúde física e psicológica do Policial Militar.

	N	%
Discordo parcialmente	1	1,5
Concordo parcialmente	8	12,3
Concordo totalmente	56	86,2
Total	65	100,0

Fonte: Elaborado pelo autor com base na análise de dados.

A meta principal de ações de QVT conforme Diniz (2013) reside na integração dinâmica dos interesses dos indivíduos e das organizações, em um equilíbrio entre desenvolvimento humano e metas organizacionais na relação empresa-trabalhador. Maior disposição para o trabalho, melhoria do clima interno, maior comprometimento, fidelidade à empresa e atração pelos benefícios são os elementos que mais podem contribuir, nessa ordem, para a percepção de aumento da produtividade, conforme Limongi-França, e ainda, é importante para o administrador o conceito de que QVT é, acima de tudo, um investimento da empresa. A tabela 10 trás o item em que a afirmação diz que a QVT tem influência na prestação do serviço do Policial Militar a concordância foi absoluta, sendo que 90,8% concordaram totalmente e 9,2% concordaram parcialmente.

Tabela 10 - A Qualidade de Vida no Trabalho tem influência na prestação do serviço do Policial militar.

	N	%
Concordo parcialmente	6	9,2
Concordo totalmente	59	90,8
Total	65	100,0

Fonte: Elaborado pelo autor com base na análise de dados.

A tabela 11 trás outra questão importante sobre o número de regras, normas e procedimentos dentro das organizações militares como fator que pode levar o trabalhador ao estresse, e isso teve elevado percentual de concordância, sendo que concordaram totalmente 36,9% dos respondentes, aqueles que concordaram parcialmente foram 47,7%. Já os respondentes que discordaram parcialmente

tiveram o índice de 10,8%, os que discordaram totalmente 3,1% e os que nem discordaram e nem concordaram 1,5%.

Tabela 11 - O número de regras, normas, regulamentações e procedimentos dentro das Organizações Militares podem levar seus trabalhadores a algum tipo de estresse.

	N	%
Discordo totalmente	2	3,1
Discordo parcialmente	7	10,8
Nem concordo, nem discordo	1	1,5
Concordo parcialmente	31	47,7
Concordo totalmente	24	36,9
Total	65	100,0

Fonte: Elaborado pelo autor com base na análise de dados.

Na tabela 12, o questionamento sobre se, as condições de trabalho que o Policial Militar tem hoje para a execução do serviço geram insegurança para as atribuições que a profissão exige a concordância foi considerável, sendo que concordaram totalmente 41,5%, concordaram parcialmente 38,5, para aqueles que discordaram parcialmente o índice foi de 18,5% e os respondentes que nem concordaram e nem discordaram teve índice em 1,5%.

Tabela 12 - As condições de trabalho que o Policial Militar tem hoje para a execução do serviço geram insegurança para as atribuições que a profissão exige.

	N	%
Discordo parcialmente	12	18,5
Nem concordo, nem discordo	1	1,5
Concordo parcialmente	25	38,5
Concordo totalmente	27	41,5
Total	65	100,0

Fonte: Elaborado pelo autor com base na análise de dados.

A tabela 13 tem outra questão em que houve concordância com percentuais elevados, onde a afirmação de que os momentos de lazer compartilhados com colegas de trabalho podem diminuir as tensões criadas diariamente na atividade do Policial Militar. Para aqueles que concordaram totalmente o índice foi de 76,9% dos Policiais Militares que responderam ao questionário, já aqueles que concordaram parcialmente foi de 16,9%. Os respondentes que discordaram parcialmente foram 3,1% e este também foi o índice para os que nem concordaram e nem discordaram.

Tabela 13 - Momentos de lazer compartilhados com colegas de trabalho podem diminuir as tensões criadas diariamente na atividade do Policial Militar.

	N	%
Discordo parcialmente	2	3,1

Nem concordo, nem discordo	2	3,1
Concordo parcialmente	11	16,9
Concordo totalmente	50	76,9
Total	65	100,0

Fonte: Elaborado pelo autor com base na análise de dados.

Na tabela 14, quando os respondentes foram questionados se os gestores procuram melhorar as condições de trabalho para que o Policial Militar tenha melhor qualidade de vida no trabalho o percentual que disse concordar totalmente foi de 6,2%, aqueles que concordaram parcialmente 50,7%. Os que disseram que nem concordo e nem discordo tiveram índice de 20%, já os que disseram discordar parcialmente foram 16,9% e os que discordaram totalmente teve índice de 6,2%.

Tabela 14 - Os gestores da Instituição procuram melhorar as condições de trabalho para que o Policial Militar tenha melhor Qualidade de Vida no Trabalho

	N	%
Discordo totalmente	4	6,2
Discordo parcialmente	11	16,9
Nem concordo, nem discordo	13	20,0
Concordo parcialmente	33	50,7
Concordo totalmente	4	6,2
Total	65	100,0

Fonte: Elaborado pelo autor com base na análise de dados.

Na tabela 15, quando o questionamento buscou respostas sobre se os gestores da instituição procuram melhorar a qualidade de vida no trabalho do Policial Militar para que a prestação de serviço seja executada com qualidade, concordaram totalmente 10,8%, concordaram parcialmente 55,4%, nem concordaram e nem discordaram foram 16,9%. Já os que discordaram parcialmente foram 12,3% e os que discordaram totalmente foram 4,6% dos respondentes.

Tabela 15 - Os gestores da Instituição procuram melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho do Policial Militar para que a prestação de serviço à comunidade seja executada com qualidade

	N	%
Discordo totalmente	3	4,6
Discordo parcialmente	8	12,3
Nem concordo, nem discordo	11	16,9
Concordo parcialmente	36	55,4
Concordo totalmente	7	10,8
Total	65	100,0

Fonte: Elaborado pelo autor com base na análise de dados.

A tabela 16 trás a questão em que se verificou se a corporação mantém acompanhamento e explora através de profissionais da área de saúde os fatores que geram índices de estresse no trabalho de Policias Militares, na busca de melhoria desses índices. Concordaram totalmente 4,6%, concordaram parcialmente 44,7%, nem concordaram e nem discordaram 9,2%, discordaram parcialmente 33,8% e discordaram totalmente 7,7%.

Tabela 16 - Os fatores que geram índices de estresse no trabalho são explorados e acompanhados pela corporação através de profissionais da área de saúde na busca efetiva da melhoria destes índices.

	N	%
Discordo totalmente	5	7,7
Discordo parcialmente	22	33,8
Nem concordo, nem discordo	6	9,2
Concordo parcialmente	29	44,7
Concordo totalmente	3	4,6
Total	65	100,0

Fonte: Elaborado pelo autor com base na análise de dados.

Conforme descreve Ferreira (2017), a insatisfação no trabalho pode levar ao absenteísmo e à rotatividade e trazer uma série de doenças como estresse, problemas de coração, pressão e úlceras, tudo isso devido à tensão e pressão do ambiente de trabalho, que podem gerar elevados gastos com assistência médica nas organizações. O estresse pode ser compreendido como qualquer tipo de aflição ou cansaço do corpo e da mente. É uma reação do indivíduo a uma adaptação, e pode gerar sintomas físicos, psicológicos e comportamentais. A tabela 17 têm a questão onde a atenção é voltada para o questionamento se, a Brigada Militar têm o cuidado em dar atendimento psicológico à altura das necessidades do seu efetivo com relação ao estresse que a profissão impõe aos seus trabalhadores. Concordaram totalmente 9,2%, concordaram parcialmente 41,5, Nem concordaram e nem discordaram 3,1%. Os respondentes que discordaram parcialmente tiveram índice de 40% e aqueles que discordaram totalmente foram 6,2%.

Tabela 17 - Existe na corporação a preocupação em dar atendimento psicológico à altura das necessidades do seu efetivo com relação ao estresse que a profissão impõe.

	N	%
Discordo totalmente	4	6,2
Discordo parcialmente	26	40,0
Nem concordo, nem discordo	2	3,1
Concordo parcialmente	27	41,5

Concordo totalmente	6	9,2
Total	65	100,0

Fonte: Elaborado pelo autor com base na análise de dados.

Na tabela 18, quando a pesquisa questionou a necessidade de abordagem e aprofundamento para que exista melhor entendimento e aplicação sobre qualidade de vida no trabalho de Policiais Militares, 87,7% concordaram totalmente, 9,3% concordaram parcialmente, nem concordaram e nem discordaram 1,5% e aqueles que discordaram parcialmente teve índice de 1,5% dos respondentes.

Tabela 18 - Você julga necessários a abordagem e aprofundamento deste tema pesquisado para melhor entendimento e aplicação da Qualidade de Vida no Trabalho executado por Polícias Militares?

	N	%
Discordo parcialmente	1	1,5
Nem concordo, nem discordo	1	1,5
Concordo parcialmente	6	9,3
Concordo totalmente	57	87,7
Total	65	100,0

Fonte: Elaborado pelo autor com base na análise de dados.

Conforme explica Ferreira (2017), Qualidade de Vida no Trabalho é o conjunto de ações que a empresa realiza para implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e os trabalhadores como um todo: é o chamado enfoque biopsicossocial. Esse conceito origina-se na Medicina Psicossomática e propõe uma visão integrada do ser humano, segundo a qual cada pessoa pode ser compreendida em três níveis: biológico, psicológico e social. A tabela 19 mostra os dados sobre a visão dos respondentes ao questionário, quando o questionamento foi, se de modo geral, é possível dizer que os Policiais Militares têm qualidade de vida no trabalho, 7,7% concordaram totalmente, os que concordaram parcialmente foram 49,2%, nem concordaram e nem discordaram 10,8% dos respondentes. Houve aqueles que discordaram parcialmente com percentual de 20% e ainda os que discordaram totalmente que corresponde a 12,3%.

Tabela 19 - De modo geral, é possível dizer que os policiais militares têm Qualidade de Vida no Trabalho.

	N	%
--	---	---

Discordo totalmente	8	12,3
Discordo parcialmente	13	20,0
Nem concordo, nem discordo	7	10,8
Concordo parcialmente	32	49,2
Concordo totalmente	5	7,7
Total	65	100,0

Fonte: Elaborado pelo autor com base na análise de dados.

4.2 ANÁLISE DESCRITIVA

Neste subcapítulo, será apresentado a compilação dos dados e os resultados da pesquisa em forma de análise descritiva, e conforme descreve Akamine e Yamamoto (2013) a análise estatística descritiva é a parte da estatística que trabalha com organização e apresentação dos dados.

A tabela 20 mostra os dados onde o questionamento é: a qualidade de vida no trabalho para os Policiais Militares está em que nível? Na escala de 1 a 5 em que 1 representa péssima e 5 representa ótima, a média ficou em 2,86 (DP = 0,950) sinalizando que o percentual de 41,5% dos respondentes, o que reflete 27 entrevistados, optaram pela resposta considerando o nível como razoável. As demais respostas foram, 29,2% que corresponde a 19 respondentes com 2 pontos(ruim) na escala e 18,5%, 12 respondentes com 4 pontos(boa) na escala, conforme mostra a tabela a seguir.

Tabela 20 – estatística descritiva
Qualidade de Vida no Trabalho para os policiais militares está em que nível

N	Média	Desvio padrão
65	2,86	0,950
Escala com número de respondentes e percentual		
	N	%
Péssima	4	6,2
Ruim	19	29,2
Razoável	27	41,5
Boa	12	18,5
Ótima	3	4,6
Total	65	100

Fonte: Elaborado pelo autor com base na análise de dados.

Segundo comenta Limongi-França (2012) ter saúde ou ser saudável não significa apenas não estar doente, mas também estar em estado de satisfação e plenitude. A tabela 21 mostra os dados onde o questionamento é: como você

avaliaria sua saúde física e psicológica no último ano? Na escala de 1 a 5 em que 1 representa ruim e 5 representa excelente a média ficou em 3,05 (DP = 0,959) de maneira que parte significativa dos respondentes 46,2% correspondente a 30 entrevistados optaram pela resposta considerando a avaliação como boa na escala e parte das demais respostas ficaram próximas, sendo 18,5% o que corresponde a 12 respondentes como regular, e 23,1% representando 15 respondentes como muito boa, conforme mostra a tabela a seguir.

Tabela 21 – estatística descritiva
Como você avalia sua saúde física e psicológica no último ano?

N	Média	Desvio padrão
65	3,05	0,959
Escala com número de respondentes e percentual		
	N	%
Ruim	4	6,1
Regular	12	18,5
Boa	30	46,2
Muito boa	15	23,1
Excelente	4	6,1
Total	65	100,0

Fonte: Elaborado pelo autor com base na análise de dados.

A tabela 22 mostra as questões da parte II do questionário onde são feitos questionamentos direcionados à qualidade de vida no trabalho para o Policial Militar. Analisando a tabela é possível observar a concordância média e os respectivos desvios padrão, sendo que o nível de concordância se mostra elevado, ou seja, apresentando 5 questões com média superior a 3 e outras 6 questões com média superior a 4.

Tabela 22 – estatística descritiva

	N	Média	Desvio padrão
A Qualidade de Vida no Trabalho é fator preponderante para a saúde física e psicológica do Policial Militar.	65	4,83	0,486
A Qualidade de Vida no Trabalho tem influência na prestação do serviço do Policial militar.	65	4,91	0,292
O número de regras, normas, regulamentações e procedimentos dentro das Organizações Militares podem levar seus trabalhadores a algum tipo de estresse.	65	4,05	1,052

As condições de trabalho que o Policial Militar tem hoje para a execução do serviço geram insegurança para a execução das atribuições que a profissão exige.	65	4,03	1,089
Momentos de lazer compartilhados com colegas de trabalho podem diminuir as tensões criadas diariamente na atividade do Policial Militar.	65	4,68	0,687
Os gestores da Instituição procuram melhorar as condições de trabalho para que o Policial Militar tenha melhor Qualidade de Vida no Trabalho.	65	3,34	1,035
Os gestores da Instituição procuram melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho do Policial Militar para que a prestação de serviço à comunidade seja executada com qualidade	65	3,60	1,043
Os fatores que geram índices de estresse no trabalho são explorados e acompanhados pela corporação através de profissionais da área de saúde na busca efetiva da melhoria destes índices.	65	3,05	1,138
Existe na corporação a preocupação em dar atendimento psicológico à altura das necessidades do seu efetivo com relação ao estresse que a profissão impõe.	65	3,08	1,203
Você julga necessários a abordagem e aprofundamento deste tema pesquisado para melhor entendimento e aplicação da Qualidade de Vida no Trabalho executado por Policias Militares?	65	4,83	0,517
De modo geral, é possível dizer que os policiais militares têm Qualidade de Vida no Trabalho.	65	3,20	1,214

Fonte: Elaborado pelo autor com base na análise de dados.

4.3 ANÁLISE DE VARIÂNCIA

Conforme Hair Jr (2014) a análise de variância (ANOVA), é um teste estatístico que considera não só as médias, mas a variação dentro de cada conjunto, isso para determinar a significância estatística da diferença entre duas ou mais médias, ela calcula a variância dos valores entre grupos de respondentes e a compara com a variância das respostas dentro dos grupos. A tabela 23 apresenta a análise da variável gênero, mostrando dados sobre a concordância entre homens e mulheres quanto à percepção do nível de qualidade de vida no trabalho dos Policiais Militares. A tabela mostra que o Valor-p é de 0,212, sendo que o nível de

significância escolhido foi de 0,05, ou seja, quando constatado valores acima de 0,05 não há diferença significativa de concordância.

Tabela 23 – ANOVA - Análise de Variância1
Qualidade de Vida no Trabalho para os policiais militares está em que nível?

Sexo	N	Média	Desvio Padrão	Valor p
Feminino	27	3,04	0,940	0,212
Masculino	38	2,74	0,950	

Fonte: Elaborado pelo autor com base na análise de dados.

Conforme Marconi e Lakatos (2021), a variância é uma medida de dispersão. Muitos são os meios de medir a dispersão, um deles seria tomar a soma dos desvios da média. A Tabela 24 apresenta a análise da variável tempo de serviço na Brigada Militar, mostrando dados sobre a concordância entre os respondentes quanto à percepção do nível de qualidade de vida no trabalho dos Policiais Militares, quando a dependente é o tempo de serviço na Brigada Militar. A tabela mostra que o Valor-p é de 0,240, sendo que o nível de significância escolhido foi de 0,05, e novamente, quando constatado valores acima de 0,05 não há diferença significativa de concordância.

Tabela 24 – ANOVA - Análise de Variância2
Qualidade de Vida no Trabalho para os policiais militares está em que nível?

Tempo serviço na Brigada Militar	N	Média	Desvio padrão	Valor p
Até 10 anos	31	2,65	1,050	0,240
De 11 a 20 anos	20	3,20	0,894	
De 21 a 30 anos	11	2,82	0,751	
Mais de 30 anos	3	3,00	0,000	
Total	65	2,86	0,950	

Fonte: Elaborado pelo autor com base na análise de dados.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para Duarte e Barros (2011), o objeto de estudo deve ser restrito, específico bem delimitado, formulado a partir do tema do trabalho. Um tema pode gerar vários objetos, e ao restringir o foco, evita-se ficar perdido pelo caminho, ou que a amplitude demasiada implique pouca profundidade. Já o tema da pesquisa deve primar para que o pesquisador sinta-se à vontade com o assunto escolhido, elegendo um tema que é familiar e particularmente desafiador. Desta forma o tema de pesquisa estabelecido para este estudo, assim como as variáveis apresentadas, propiciou que o autor estivesse à vontade para apresentar o assunto por estar familiarizado com o tema, alicerçado em 32 anos de atuação na Polícia Militar.

O objetivo deste estudo então foi de realizar a coleta de evidências com a finalidade de trazer à luz a compreensão e a mensuração do nível de qualidade de vida no trabalho dos Policiais Militares que atuam na maior Unidade Operacional da Brigada Militar do interior do estado do Rio Grande do Sul, o 12º BPM. Este objetivo pode auxiliar a análise através das condições de trabalho, os níveis de saúde e bem-estar e também a busca pelo equilíbrio psíquico, físico e emocional. Dessa forma, se pode determinar o quanto isso influencia na qualidade de vida no trabalho daqueles que fazem parte de um dos pilares da segurança pública no estado, para que através desse estudo, se consiga traçar metas visando à melhoria do nível de qualidade de vida no trabalho dos Policiais Militares integrantes da Brigada Militar.

5.1 CONCLUSÕES

A origem etimológica da palavra trabalho vem do latim e significa tripalium, instrumento de tortura. Levando-se em conta retrospectiva histórica, em muitos momentos se associou o trabalhador à figura de escravo, servo, imigrante, ou seja, a pessoas que, em épocas distintas, ficavam à margem da sociedade. Com o passar do tempo, houve uma modificação no significado do trabalho, que vem perdendo a associação ao sofrimento para ser uma fonte de satisfação e realização, daí a importância da Qualidade de Vida no Trabalho nos dias atuais, conforme Ferreira (2017). E ainda, este mesmo autor, diz que a procura pela melhoria das condições de vida do trabalhador em seu ambiente de trabalho despertou a curiosidade de

estudiosos que, por meio da realização de pesquisas, auxiliaram na criação de leis e órgãos que buscam, até hoje, melhorar a qualidade de vida no trabalho.

Primeiramente, é salutar evidenciar que para os objetivos específicos que foram propostos neste estudo, quando se trata da análise da percepção da Qualidade de Vida no Trabalho dos Policiais Militares, entre o público masculino e feminino ou então quando a variável é o tempo de serviço na Brigada Militar se pode verificar através da análise de variância (ANOVA), que não há diferença de concordância quanto à percepção do nível de QVT entre os respondentes.

Em alguns aspectos abordados no trabalho é preciso dar especial atenção, quando se trata da mensuração do nível de qualidade de vida dos Policiais Militares sejam eles, físicos, psicológicos ou emocionais. Não há dúvida de que existe a necessidade de melhora dos índices e, ainda há muito a ser realizado para que a QVT seja uma realidade consolidada aos integrantes do 12º BPM.

Segundo Limongi-França (2012), a globalização econômica, a nova economia da era digital, os novos paradigmas da gestão organizacional, a modernidade ou pós-modernidade da cultura e a difícil união entre qualidade de vida e estabilidade financeira acabam impulsionando ações complexas de troca de informações, sistemas virtuais e milhares de formas de viabilizar uma sobrevivência com maior qualidade de vida. Na última década, a qualidade de vida no trabalho das empresas ascendeu, de forma gradativa e sistemática, de características essencialmente operacionais legisladas para ações corporativas estratégicas. As responsabilidades dos profissionais envolvidos com o tema têm início em questões de saúde e segurança e ampliam-se para qualidade pessoal, qualificação profissional e cultural, planejamento, trabalho voluntário e cidadania. Essas atividades requerem, cada vez mais, novas competências, conduzidas por pessoal interno, terceiros, ou mesmo podem ser compartilhadas.

Como limitações enfrentadas na produção deste trabalho, houve certa dificuldade quanto à realização da pesquisa com Policiais Militares no sentido mais amplo, atingindo efetivos de toda a região da serra gaúcha e também com a possibilidade de ser realizada através de correio eletrônico que era o propósito inicial, uma vez que para o questionário ser encaminhado nos e-mails institucionais o trabalho de conclusão de curso deveria passar por avaliação no Instituto de Pesquisa da Brigada Militar (IPBM), necessitando de prazo elevado para a

avaliação, não havendo tempo hábil pra que isso pudesse acontecer, fato que restringiu o universo da pesquisa, porém sem prejuízo, pois os questionários foram aplicados de forma impressa com integrantes do 12º BPM e com o consentimento do Comandante do Batalhão.

A realização desta pesquisa mostrou que existe a necessidade de que a instituição Brigada Militar e especificamente o Comando do 12º BPM aumente os cuidados com seus trabalhadores, pois, embora o índice de 60% dos entrevistados tenha respondido que o nível de QVT esteja entre bom e muito bom, 29,2% respondeu como regular e 6,2% respondeu como péssimo. Também é crucial que se tenha cuidado especial com o fato de que o percentual de 36,9% respondeu afirmando que, em algum momento de sua carreira, foi necessário buscar atendimento psicológico por conta do estresse na profissão, já em outra questão que vai de encontro aos problemas psicológicos, onde é afirmado que a instituição presta o atendimento psicológico à altura das necessidades do seu efetivo, 46,2% optou pelas respostas entre: discordo totalmente ou parcialmente.

No quesito em que este estudo busca a possibilidade de traçar metas visando à melhoria do nível de qualidade de vida no trabalho dos Policiais Militares do 12º BPM, o documento extraído do 1º Censo da Brigada Militar é extremamente importante neste sentido, pois conforme mostra Picon (2022) e publicado no início deste ano, há por parte da corporação a preocupação com seu efetivo, e este documento expõe o resultado do censo, que em sua essência, e de acordo com as palavras do Comandante Geral da Brigada Militar, busca “entender as características do seu efetivo, traçando o perfil sócio demográfico dos Militares Estaduais, através de uma base de dados suficientemente ampla para subsidiar a adoção de projetos e programas voltados à gestão de pessoas. Do mesmo modo, identificar e propor políticas públicas adequadas às necessidades da Corporação, com vistas à capacitação, ao aprimoramento profissional, às condições de trabalho, às condições de saúde e à valorização profissional”.

Os dados trazidos para análise deste estudo demonstram a importância que essa pesquisa possui, assim como evidencia a necessidade de incentivos e atenção especial da instituição Brigada Militar referente à QVT para os Policiais Militares que trabalham em Caxias do Sul. A pesquisa mostrou também, que há consenso entre os trabalhadores sobre a importância do tema deste estudo, e ainda, que este é um

aspecto que deve ser explorado pelo Comando do 12º Batalhão de Polícia Militar de Caxias do Sul e inclusive em nível de instituição para todo o estado do Rio Grande do Sul.

Corrobora com a afirmação de que há necessidade de que a instituição tenha planejamento direcionado para a QVT dos Policias Militares, o fato de que 97% dos respondentes ao questionário julgam necessário a abordagem e o aprofundamento do tema pesquisado, para assim melhorar o entendimento e possibilitar uma efetiva aplicação da Qualidade de Vida no Trabalho dos Policias Militares.

Um resultado importante e concreto que a implantação ampla da QVT pode trazer aos trabalhadores da Brigada Militar como um todo, é a melhora do nível do clima organizacional e, conseqüentemente, a melhoria na qualidade da prestação de serviço, principalmente, no contato com a comunidade, trazendo benefícios a todos.

O próprio censo realizado pela primeira vez, através do Comando da Brigada Militar, e publicado em 2022 mostra que existe preocupação com o clima organizacional quando busca traçar o perfil do Policial Militar, para adoção de medidas de valorização à pessoa, a saúde e as condições de trabalho. O essencial agora é colocar isso em prática.

Como sugestão para próximos estudos, o autor deste Trabalho de Conclusão de Curso sugere que o questionário seja composto de uma mescla de perguntas abertas e fechadas, possibilitando aos respondentes aumentar a gama de respostas de forma a ampliar o entendimento e a percepção referente ao tema proposto, assim como a inclusão de questionamentos a cerca do impacto que a remuneração tem na Qualidade de Vida no Trabalho dos Policiais Militares.

5 REFERÊNCIAS

ABREU, Jeferson Fabricio da Silva Abreu. **A qualidade de vida dos policiais militares: um estudo no 2º Regimento de Polícia Montada de Santana Do Livramento-RS**. TCC Unipampa, Santana do Livramento: 2017. Disponível em: <https://dspace.unipampa.edu.br/bitstream/riu/2087/1/TCC%20Jeferson%20-%20Vers%c3%a3o%208%20CORRIGIDO.pdf>
Acessado em 08.07.2022

AKAMINE e YAMAMOTO, Carlos Takeo Akamine, Roberto Katsuhiko Yamamoto. **Estudo dirigido de estatística descritiva**, São Paulo 2013. Editora Érica, 3ª edição. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788536517780/pageid/0>
Acessado em 25.08.2022

ALMEIDA, Mario de Souza Almeida. **Elaboração de projeto, TCC, dissertação e tese**. 2ª Edição. Editora Atlas. São Paulo 2014, disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597025927/pageid/0>.
Acessado em 15.05.2022

Brigada Militar do estado do Rio Grande do Sul. **Dados históricos**. Disponível em: <https://www.brigadamilitar.rs.gov.br/inicial>
Acesso em 25.03.2022

Brigada Militar do estado do Rio Grande do Sul. **Estrutura organizacional**. Disponível em: <https://www.brigadamilitar.rs.gov.br/estrutura-organizacional>.
Acesso em 01.05.2022.

COGNIFIT, Research cognifit, página da web: **Percepção, a habilidade responsável pelo reconhecimento**, publicação 2022. Disponível em <https://www.cognifit.com/br/percepcao>. Acessado em 24.08.2022

COSTIN, Claudia Costin. **Administração pública**. São Paulo: Gen, 2010. Disponível em: [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595152281/epubcfi/6/2\[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml-cover-page\]/4/2/4%4051:2](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595152281/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml-cover-page]/4/2/4%4051:2)
Acesso em 18.04.2022.

DINIZ, Denise Pará Diniz, **Guia de qualidade de vida: saúde e trabalho/ coordenação** – 2ª. ed. – Barueri, SP : Ed. Manole, 2013. Disponível em : <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788520437285/pageid/0>
Acesso em 12.08.2022

DUARTE e BARROS: Jorge Duarte, Antônio Barros. **Métodos e Técnicas de Pesquisa em Comunicação**, 2ª Edição, São Paulo: Atlas, 2011, disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522474400/pageid/0>.
Acesso em 15.05.2022.

FERREIRA, Patricia Itala Ferreira, **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho**, Rio de Janeiro: GEN, 2017. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/978-85-216-2383-0/pageid/0>.
Acessado em: 04.06.2022

FILOCRE, Lincoln D Filocre. **Direito policial moderno: polícia de segurança pública no direito administrativo brasileiro**, São Paulo Editora: Almedina Brasil, 2017. Disponível em
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788584933273/pageid/1>.
Acesso em 23.04.2022.

HAIR Jr, Joseph F. Hair Jr. *et al.* **Fundamentos de pesquisa de marketing**, 3ª edição, Porto Alegre, editora AMGH 2014. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788580553727/pageid/0>
Acessado em: 06.09.2022

LACAZ , Francisco Antônio de Castro Lacaz, **Artigo, Qualidade de vida no trabalho** Universidade Federal de São Paulo, Escola Paulista de Medicina , Centro de Estudos em Saúde Coletiva. São Paulo 2007. Disponível em
<https://www.scielo.br/j/csc/a/hFX7d6ZpmF6qC9MZSwFWM7f/#>.
Acessado e 24.08.2022

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina Limongi França. **Qualidade de Vida No trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**, 2ª edição. São Paulo: Atlas, 2012. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522478514/pageid/0>.
Acessado em 05.06.2022

MARCONI e LAKATOS, Marina de Andrade Marconi, Eva Maria Lakatos. **Metodologia do trabalho científico**. 9ª Edição editora Atlas. Rio de Janeiro: 2021. Disponível em:
[https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597026559/epubcfi/6/2\[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml0\]!/4/2/2%4051:2](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597026559/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml0]!/4/2/2%4051:2). Acessado em 26.05.2022

MARCONI e LAKATOS, Marina de Andrade Marconi, Eva Maria Lakatos. **Técnicas de pesquisa**. 9ª Edição editora Atlas, Rio de Janeiro 2021. Disponível em:
[https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597026610/epubcfi/6/2\[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml0\]!/4/2/2%4051:2](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597026610/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml0]!/4/2/2%4051:2). Acessado em 11.06.2022

MERLO e CERIBELI, Edgard Merlo, Harrison Ceribeli. **Comportamento do consumidor**, editora Gen, Rio de Janeiro 2014. Disponível em:
[https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/978-85-216-2538-4/epubcfi/6/2\[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover\]!/4/2/2%4051:1](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/978-85-216-2538-4/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover]!/4/2/2%4051:1).
Acessado em: 26.05.2022

PEGORARO, Paquisa Coelho Pegoraro. **Psicologia, gestão e qualidade de vida das pessoas nas organizações**. 2019 Disponível em:
<https://repositorio.ucs.br/xmlui/handle/11338/5039>
Acessado em 15.08.2022

PEREIRA, José Matias Pereira, **Administração Pública, foco nas instituições e ações governamentais**, 5ª edição GEN São Paulo 2018, disponível em:

[https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597016093/epubcfi/6/2\[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover\]!/4/2/2%4051:2](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597016093/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover]!/4/2/2%4051:2)

Acessado em: 12.08.2022

PICON, Rodrigo Mohr Picon(Coronel). **Comissão Censitária do 1º Censo da Brigada Militar A Força da Comunidade**. Câmara Brasileira do Livro São Paulo 2022. Disponível em:

<https://www.brigadamilitar.rs.gov.br/upload/arquivos/202203/03143742-1-censo-da-brigada-militar-ebook-1.pdf>. Acessado em 16.08.2022

ROSA, Ellysson Fernandes Rosa, *et al.*, Artigo: 2021. **Como a filosofia pode iluminar a gestão pública em tempos de polarização política** Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/cebape/a/HPRvBzzkPqgnykxZLC9Zm5M/?lang=pt>.

Acessado em 27.04.2022

SOUZA, Rubens Souza. **Administração pública**: Áudio 2010, disponível em:

https://www.google.com.br/books/edition/Administra%C3%A7%C3%A3o_P%C3%BAblica/xmtpAwAAQBAJ?hl=pt-

[BR&gbpv=1&dq=administra%C3%A7%C3%A3o+p%C3%BAblica&printsec=frontcover](https://www.google.com.br/books/edition/Administra%C3%A7%C3%A3o_P%C3%BAblica/xmtpAwAAQBAJ?hl=pt-BR&gbpv=1&dq=administra%C3%A7%C3%A3o+p%C3%BAblica&printsec=frontcover)
. Acessado em 29.04.2022.

UCS 2022, TCC II - **Ambiente Virtual de Estágios/Monografias, Roteiro_TCC_Topicos_Especiais_2022-**

[4.pdfhttps://ava.ucs.br/courses/28668/files/1976825?module_item_id=851838](https://ava.ucs.br/courses/28668/files/1976825?module_item_id=851838)

Acessado em 24.10.2022

3. Como você avaliaria sua saúde física e psicológica no último ano?

- Excelente
- Muito boa
- Boa
- Regular
- Ruim

4. A Qualidade de Vida no Trabalho é fator preponderante para a saúde física e psicológica do Policial Militar?

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Nem concordo, nem discordo
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

5. A Qualidade de Vida no Trabalho tem influência na prestação do serviço do Policial militar?

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Nem concordo, nem discordo
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

6. O número de regras, normas, regulamentações e procedimentos dentro das Organizações Militares podem levar seus trabalhadores a algum tipo de estresse?

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Nem concordo, nem discordo
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

7. As condições de trabalho que o Policial Militar tem hoje para a execução do serviço geram alguma insegurança para a execução das atribuições diárias?

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Nem concordo, nem discordo
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

8. Momentos de lazer compartilhados com colegas de trabalho podem diminuir as tensões criadas diariamente na atividade do Policial Militar?

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Nem concordo, nem discordo
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

9. Você julga que os gestores da Instituição procuram melhorar as condições de trabalho para que o Policial Militar tenha melhor Qualidade de Vida no Trabalho?

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Nem concordo, nem discordo
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

10. Você julga que os gestores da Instituição procuram melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho do Policial Militar para que a prestação de serviço à comunidade seja melhor executada?

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Nem concordo, nem discordo
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

11. Em sua percepção, os fatores que geram índices de estresse no seu trabalho são explorados e acompanhados pela corporação através de profissionais da área de saúde na busca efetiva da melhoria destes índices?

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Nem concordo, nem discordo
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

12. Existe na corporação a preocupação em dar atendimento psicológico à altura das necessidades do seu efetivo com relação ao estresse que a profissão impõe?

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Nem concordo, nem discordo
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

13. Você julga necessário a abordagem e aprofundamento deste tema pesquisado para melhor entendimento e aplicação da Qualidade de Vida no Trabalho executado por Polícias Militares?

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Nem concordo, nem discordo
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

14. De modo geral, é possível dizer que os policiais militares têm Qualidade de Vida no Trabalho?

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Nem concordo, nem discordo
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente