

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CENTRO-OESTE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO INTERDISCIPLINAR EM
DESENVOLVIMENTO COMUNITÁRIO**

PAULO CESAR MARCONDES

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SOB O ENFOQUE DO MODELO
INTEGRADOR BPSO COM JUSTIÇA ORGANIZACIONAL PARA O BEM-ESTAR:
OS POLICIAIS MILITARES DO PARANÁ**

**IRATI-PR
2021**

PAULO CESAR MARCONDES

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SOB O ENFOQUE DO MODELO
INTEGRADOR BPSO COM JUSTIÇA ORGANIZACIONAL PARA O BEM-ESTAR:
OS POLICIAIS MILITARES DO PARANÁ**

Dissertação apresentada como requisito parcial
para a obtenção do título de Mestre no
Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar
em Desenvolvimento Comunitário.

Orientador: Prof. Dr. Erivelton Fontana de Laat.

**IRATI-PR
2021**

Catálogo na Publicação
Rede de Bibliotecas da Unicentro

- M321q Marcondes, Paulo Cesar.
Qualidade de vida no trabalho sob o enfoque do modelo integrador BPSO com Justiça Organizacional para o Bem-estar: os policiais militares do Paraná / Paulo Cesar Marcondes. -- Irati, 2021.
xiv, 200 f. : il. ; 28 cm
- Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual do Centro-Oeste, Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Desenvolvimento Comunitário, 2021.
- Orientador: Eriuelton Fontana de Laat.
Banca examinadora: Eriuelton Fontana de Laat, Silvio Roberto Stéfani, Celso Bilynkiewicz dos Santos, Luiz Alberto Pilatti.
Bibliografia
1. Policial militar. 2. Qualidade de vida no trabalho. 3. Mineração de dados. I. Título. II. Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Comunitário.

CDD 658.515



Universidade Estadual do Centro-Oeste

Reconhecida pelo Decreto Estadual nº 3.444, de 8 de agosto de 1997

PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO INTERDISCIPLINAR EM DESENVOLVIMENTO COMUNITÁRIO

TERMO DE APROVAÇÃO

PAULO CESAR MARCONDES

“QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SOB O ENFOQUE DO MODELO INTEGRADOR BPSO COM JUSTIÇA ORGANIZACIONAL PARA O BEM-ESTAR: OS POLICIAIS MILITARES DO PARANÁ”

Dissertação aprovada em 26 de agosto de 2021, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre no Curso de Pós-Graduação Interdisciplinar em Desenvolvimento Comunitário, área de concentração Desenvolvimento Comunitário, da Universidade Estadual do Centro-Oeste, pela seguinte banca examinadora:

Dr. Erivelton Fontana de Laat (UNICENTRO) – Orientador

Dr. Silvio Roberto Stéfani (UNICENTRO) – Examinador Interno

Dr. Celso Bilynkievycz dos Santos (UEPG) – Examinador Externo

Dr. Luiz Alberto Pilatti (UTFPR) – Examinador Externo

Irati, 26 de agosto de 2021

Home Page: <http://www.unicentro.br>

Campus Santa Cruz: Rua Salvatore Renna – Padre Salvador, 875 – Cx. Postal 3010 – Fone: (42) 3621-1000 – FAX: (42) 3621-1090 – CEP 85.015-430 – GUARAPUAVA – PR

Campus CEDETEG: Rua Simeão Camargo Varela de Sá, 03 – Fone/FAX: (42) 3629-8100 – CEP 85.040-080 – GUARAPUAVA – PR

Campus de Irati: PR 153 – Km 07 – Riozinho – Cx. Postal, 21 – Fone: (42) 3421-3000 – FAX: (42) 3421-3067 – CEP 84.500-000 – IRATI – PR

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, ao Deus criador de todas as coisas, pelo seu amor revelado em Cristo Jesus, o qual nos proporciona o dom da vida e nos dá forças e direção para cumprirmos Seus desígnios nesta terra.

A toda minha família, pela educação e ensinamentos desde a infância, mostrando a importância da retidão de caráter, em especial aos meus pais, Paulo e Deisi. A minha amada e preciosa esposa Vanessa, há mais de 14 anos compartilhando sonhos, e aos nossos filhos, Amanda e Miguel, que compreenderam os momentos de ausência e me incentivaram sempre a prosseguir. Vocês são minha inspiração.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Erivelton Fontana de Laat, por acreditar neste estudante, por bem orientar e direcionar nos diversos momentos da caminhada no mestrado. Em seu nome, um agradecimento especial a todos os professores que passaram por minha vida, com os quais pude, invariavelmente, ser aprimorado na forma de enxergar o mundo e crescer como ser humano. Mestres que com amor e dedicação me ensinaram e continuam a ensinar. Deus lhes deu o poder de transformar vidas, orientar destinos.

A todos os professores e estudantes do Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Desenvolvimento Comunitário, que têm buscado respostas e conhecimento útil para as comunidades.

Ao Prof. Dr. Celso Bilynkievycz dos Santos pela disponibilidade em ensinar e auxiliar, sempre pronto a compartilhar seus conhecimentos e por aceitar o convite para participar da banca de defesa. Aos professores Prof. Dr. Silvio Roberto Stefano, Prof. Dr. Luiz Alberto Pilatti e Prof. Dr. Dalton Gean Perovano que aceitaram o convite para compor e abrilhantar a banca de defesa.

A todos meus companheiros de caminhada na PMPR, sempre incentivadores, em especial aqueles que de alguma forma participaram no processo de construção deste trabalho: Cap. QOPM Fabio Antonio Matucheski Zarpelon, Cap. QOPM Incare Correa de Jesus, Cap. QOPM Carolina Pauleto Ferraz Zancan, Cap. QOPM Felipe Haleyson Ribeiro dos Santos e Cap. QOPM Dênis Wellinton Viana. Aos policiais militares do Batalhão de Patrulha Escolar Comunitária e, especialmente, aos integrantes da 5ª Companhia, com os quais tenho aprendido a servir e a compartilhar sonhos e projetos para uma sociedade mais justa.

Ao Sr. Cel. QOPM Vanderley Rothenburg, o qual autorizou a realização da presente pesquisa em âmbito da PMPR, Oficial de admirável conduta, sempre atencioso e respeitoso.

Ao Excelentíssimo Comandante-Geral da PMPR, Sr. Cel. QOPM Hudson Leôncio Teixeira, em nome do qual agradeço a todos os policiais militares do Estado do Paraná, participantes ou não da presente pesquisa, os quais labutam dignamente, dia a dia, para prover o sustento de suas famílias e para construir uma sociedade mais justa, solidária e segura. Trabalhadores para os quais foi direcionado o estudo, com a finalidade de contribuir com conhecimento relevante para o contexto da profissão e, conseqüentemente, para toda a sociedade paranaense que se serve do serviço público policial militar.

MARCONDES, P.C. **Qualidade de vida no trabalho sob o enfoque do modelo integrador BPSO com Justiça Organizacional para o Bem-estar: os policiais militares do Paraná.** 2021. 200 f. Dissertação (Mestrado) Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Desenvolvimento Comunitário. Universidade Estadual do Centro-Oeste, Irati, 2021.

RESUMO

O estudo analisou os aspectos relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) do policial militar do Paraná. Para tanto, empregou-se o modelo integrador Biopsicossocial e Organizacional (BPSO) com Justiça Organizacional para o Bem-estar no serviço público, no contexto da Polícia Militar do Paraná (PMPR). Para a coleta de dados utilizou-se o questionário proposto pelo modelo, respondido por 6.054 policiais militares. Trata-se de estudo descritivo, com abordagem quantitativa, de corte transversal. Foram analisados os construtos Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), Justiça Organizacional no serviço público (JOSP) e Bem-estar no serviço público (BESP). Os dados foram analisados por meio do processo de Descoberta de Conhecimento em Base de Dados (DCBD), utilizando o algoritmo *Synthetic Minority Oversampling Technique* - SMOTE para balancear as classes do atributo meta; o algoritmo Wrapper de seleção de atributos; o algoritmo *Correlation-based Feature Selection* (CFS) de seleção baseada em correlação; o algoritmo de Árvore de Decisão (AD) J.48 e o algoritmo *Logistic* de Regressão Logística. Na exploração de dados foi possível observar o perfil dos PMs respondentes, verificar os índices de satisfação em cada variável dos construtos e ao final mensurar um índice geral de QVT (IQVT). Verificaram-se as palavras que mais expressam a QVT para os policiais militares, assim como foi possível indicar as variáveis com maior potencial de explicar a escolha das palavras e de classificar os profissionais nas classes de alto, médio ou baixo IQVT. O policial militar do Paraná foi classificado no Índice Geral de QVT médio, situado numa zona de insatisfação. O domínio social apresentou o menor índice no BPSO, enquanto o Bem-estar no serviço público foi o domínio que apresentou o maior índice. Os resultados apontam para a necessidade de elaboração de políticas públicas direcionadas à Qualidade de Vida no Trabalho do policial militar, principalmente em relação à saúde e valorização profissional, que possibilitem a melhoria do nível de satisfação quanto aos aspectos de QVT, Justiça Organizacional e Bem-estar, em todas as suas variáveis.

Palavras-chave: Policial militar. Qualidade de vida no Trabalho. Mineração de dados.

MARCONDES, P.C. **Quality of Working Life from the Perspective of BPSO Integrative Model with Organizational Justice for Well-Being: the perception of Paraná's Military Police Officers.** 2021. 200 p. Thesis (Master Degree) Graduate Program in Interdisciplinary Community Development. Universidade Estadual do Centro-Oeste, Irati, 2021.

ABSTRACT

The study stressed the aspects related to the Quality of Working Life (QWL) of the Military Police in Paraná State (Brazil). Therefore, the Biopsychosocial and Organizational Integrating Model (BPSO) was used with Organizational Justice for Well-Being in the public service, in the context of the Military Police of Paraná (PMPR). For data collection, the questionnaire proposed by the model was used, answered by 6,054 military police officers. This is a descriptive, cross-sectional study with quantitative approach. The constructs Quality of Working Life (QWL), Organizational Justice in the Public Service, and Well-Being in the Public Service were analyzed. Data were analyzed using the Knowledge Discovery Database (KDD) process, using the Synthetic Minority Oversampling Technique - SMOTE algorithm to balance the meta attribute classes; the Wrapper algorithm for attribute selection; the Correlation-based Feature Selection (CFS) to correlation-based selection algorithm; the Decision Tree (AD) algorithm J.48 and the *Logistic* Regression Algorithm. In data exploration, it was possible to observe the profile of the responding officers, to verify the satisfaction data in each variable of the constructs and, at the end, to measure a general index of QWL (IQWL). The words that most express QWL for military police officers were verified, as well as it was possible to indicate the variables with the greatest potential to explain the choice of words and to classify professionals in the classes of high, medium or low IQWL. The Paraná's military police officer was classified in the General Index of average QWL, located in a zone of dissatisfaction. The social domain had the lowest index in the BPSO, while Well-Being in the public service was the domain with the highest index. The results point the need to develop public policies of Quality of Working Life of the military police, especially in relation to health and professional development, which enable the improvement of the level of satisfaction regarding aspects of QWL, Organizational Justice and Well-Being.

Key-words: Military police officer. Quality of Working Life. Data mining.

LISTA DE EQUAÇÕES

Equação 1 – Índice de QVT	71
Equação 2 – Inversão de escala	71

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Representação gráfica das dimensões Biopsicossocial e organizacional	51
Figura 2 – Representação gráfica do construto Justiça Organizacional.....	54
Figura 3 – Representação gráfica da dimensão Bem-Estar no Serviço Público	56
Figura 4 – Bloco I do questionário.....	60
Figura 5 – Bloco II do questionário.....	61
Figura 6 – Bloco III do questionário.....	61
Figura 7 – Divisão dos Comandos Regionais da PMPR no Paraná.....	64
Figura 8 - Representação de inversão de escala e fórmula correspondente.	71
Figura 9 – Insignias da Polícia Militar do Paraná	81
Figura 10 – Índice de satisfação nas facetas do domínio biológico.....	85
Figura 11 – Índice de satisfação nas facetas do domínio psicológico	89
Figura 12 – Índice de satisfação nas facetas do domínio social.....	92
Figura 13 – Índice de satisfação nas facetas do domínio organizacional.....	93
Figura 14 – Índice de satisfação nas facetas do domínio justiça organizacional.....	94
Figura 15 – Índice nas facetas do domínio bem-estar no trabalho.....	98
Figura 16 – Índice nas facetas do domínio ocorrências de saúde-doença.....	100
Figura 17 – Índice de satisfação nos domínios e IQVT	102
Figura 18 – Distribuição de indicadores de QVT por classe: baixo (0,00 - 0,33), médio (0,33 - 0,66) e alto (0,66 - 1)	102
Figura 19 – Frequências das palavras escolhidas para representar QVT (ordem decrecente da palavra principal).....	105
Figura 20 – Nuvem de Palavras: (a) Principal; (b) Segunda; (c) Terceira; (d) Mais mencionada, indiferente da ordem	106
Figura 21 – Nós principais da árvore de decisão	110
Figura 22 – Variância entre o IQVT conforme as variáveis	113
Figura 23 – Distribuição do IQVT pelos locais de lotação.	118
Figura 24 – Distribuição do IQVT pelo exercício de função de liderança/comando	120
Figura 25 – Distribuição do IQVT pelo setor de trabalho.....	121
Figura 26 – Distribuição do IQVT segundo a natureza da atividade	123

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Estrutura da Pesquisa	22
Quadro 2 – Estudos sobre QVT na PMPR, produzidos na corporação.....	24
Quadro 3 – Estudos sobre QV e QVT da SENASP.....	25
Quadro 4 – Teses e dissertações selecionadas.....	28
Quadro 5 – Artigos selecionados classificados pelo <i>Methodi Ordinatio</i>	32
Quadro 6 – Abordagens de qualidade de vida	47
Quadro 7 – Operacionalização do construto Qualidade de Vida no Trabalho.....	49
Quadro 8 – Dimensões de Justiça Organizacional no serviço público	52
Quadro 9 – Operacionalização do Construto JOSP.....	53
Quadro 10–Operacionalização do Construto Bem-Estar no serviço público (BESP)	55
Quadro 11 – QVT saúde e doença.....	57
Quadro 12 – Fórmula cálculo da amostra – população finita	63
Quadro 13 – Procedimentos metodológicos do processo de DCBD	70
Quadro 14 – Síntese dos procedimentos metodológicos da pesquisa (continua)	75
Quadro 15 – Protocolo de pesquisa	76
Quadro 16 – Variáveis com potencial de explicar a escolha da palavra principal ...	107
Quadro 17 – Variáveis independentes selecionadas durante o método de redução de dimensionalidade tendo como variável dependente as classes de QVT.....	108
Quadro 18 – Fatores mais determinantes da classificação.....	110
Quadro 19 – Síntese dos resultados	127
Quadro 20 – Modelo de Classificação: Árvore de Decisão (Algoritmo J48)	179
Quadro 21 – Modelo e classificação: regressão logística (Algoritmo <i>Logistic</i>).....	192

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Pesquisa por descritores em base de dados de teses e dissertações	27
Tabela 2 – Pesquisa por descritores para artigos das bases de dados	31
Tabela 3 – Pesquisas por instituição policial militar	34
Tabela 4 – Número de pesquisas por ano	35
Tabela 5 – Estratificação da amostra	64
Tabela 6 – Números da amostra e coleta de dados	65
Tabela 7 – Dimensão do Coeficiente de Cronbach	67
Tabela 8 – Coeficiente Alfa de Cronbach	67
Tabela 9 – Teste de Kaiser-Meyer-Olkin e Teste de esfericidade de Bartlett	68
Tabela 10 – Carga Fatorial em cada variável por domínios	68
Tabela 11 – Distribuição dos dados demográficos	82
Tabela 12 – Perfil do policial militar do Paraná	83
Tabela 13 – Média IQVT por carga horária semanal de trabalho na PMPR	91
Tabela 14 – Medida de Qualidade dos modelos de classificação da QVT	109
Tabela 15 – Estatística de resumo e p-valor da análise de independência entre os grupos, classificados pela classe Geral IQVT e pelas variáveis com maior ganho de informação: “Mora na mesma cidade em que trabalha” e “A pandemia COVID-19 afetou negativamente sua QVT”	111
Tabela 16 – Estatística de resumo e p-valor da análise de independência entre os grupos classificados pela classe Geral de IQVT e pelas variáveis com maior ganho de informação: “Mora na mesma cidade em que trabalha” e “Carga horária semanal de trabalho em outra atividade”	111
Tabela 17 – Estatística de resumo e p-valor da análise de variância do IQVT dos grupos, classificados pelas variáveis com maior ganho de informação: “Mora na mesma cidade em que trabalha” e “Carga horária semanal de trabalho em outra atividade”	112
Tabela 18 – Estatística de resumo e p-valor da análise de variância do IQVT dos grupos, classificados pela variáveis com maior ganho de informação: “Mora na mesma cidade em que trabalha” e “A pandemia COVID-19 afetou negativamente sua QVT”	113
Tabela 19 – Razões de chances do modelo logístico	115

Tabela 20 – Distribuição do IQVT pelos locais de lotação por CRPM.....	119
Tabela 21 – Distribuição do IQVT pelos locais de lotação	119
Tabela 22 – Distribuição do IQVT pelo exercício de função de liderança/comando	120
Tabela 23 – Distribuição dos indicadores de QVT pelo setor de trabalho.....	121
Tabela 24 – Distribuição dos indicadores de QVT segundo a natureza da atividade	123
Tabela 25 – Distribuição do IQVT por postos/graduações	124
Tabela 26 – Distribuição dos índices por domínios nos postos e graduações	125
Tabela 27 – Distribuição por faixa etária.	161
Tabela 28 – Distribuição por gênero.	161
Tabela 29 – Distribuição por raça ou cor.....	161
Tabela 30 – Distribuição por estado civil.....	161
Tabela 31 – Distribuição por número de dependentes.....	162
Tabela 32 – Distribuição por atividade anterior ao ingresso na PMPR	162
Tabela 33 – Distribuição por escolaridade	162
Tabela 34 – Distribuição por área de formação no Ensino Superior	163
Tabela 35 – Distribuição por local em que cursou o Ensino Médio	165
Tabela 36 – Distribuição por graduação ou posto	166
Tabela 37 – Distribuição por natureza da atividade	166
Tabela 38 – Distribuição por setor de trabalho ou tipo/processo de policiamento...	166
Tabela 39 – Distribuição por função exercida	167
Tabela 40 – Distribuição por número de comandados/liderados.....	167
Tabela 41 – Distribuição por categorias de órgãos	169
Tabela 42 – Distribuição por OPM	170
Tabela 43 – Distribuição por trabalho na capital	172
Tabela 44 – Distribuição por tamanho da cidade em que trabalha (nº hab.).....	172
Tabela 45 – Distribuição por trabalhar e morar na mesma cidade	172
Tabela 46 – Distribuição por tempo de deslocamento (casa-trabalho)	172
Tabela 47 – Distribuição por carga horária semanal de trabalho na PMPR.....	173
Tabela 48 – Distribuição por turno de trabalho.....	173
Tabela 49 – Distribuição por tempo de serviço na PMPR	173
Tabela 50 – Distribuição por outra renda familiar diversa da PMPR	174
Tabela 51 – Distribuição por carga horária em atividade de trabalho diversa da PMPR.....	174

Tabela 52 – Distribuição por tempo da última punição disciplinar.....	174
Tabela 53 – Distribuição por frequência de atividade física	175
Tabela 54 – Distribuição pela prática de estudo.....	175
Tabela 55 – Distribuição por modalidade de estudo	175
Tabela 56 – Distribuição por carga horária semanal nos estudos.....	175
Tabela 57 – Distribuição por data da última promoção	176
Tabela 58 – Distribuição por confissão religiosa	176
Tabela 59 – Distribuição por contaminação por COVID-19.....	176
Tabela 60 – Distribuição por influência da COVID-19 na QVT.....	176
Tabela 61 – Distribuição percentual do grau de satisfação por questão	177

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AD	Árvore de Decisão
BPAmb	Batalhão de Polícia Ambiental
BPEC	Batalhão de Patrulha Escolar Comunitária
BPM	Batalhão de Polícia Militar
BPMOA	Batalhão de Polícia Militar de Operações Aéreas
BPRv	Batalhão de Polícia Rodoviária
BPSO	Biopsicossocial e Organizacional
Cia.	Companhia
CIPM	Companhia Independente de Polícia Militar
COGER	Corregedoria Geral
CRPM	Comando Regional de Polícia Militar
CSP	Curso Superior de Polícia
DCBD	Descoberta de Conhecimento em Base de Dados
DPM	Destacamento Policial Militar
FBSP	Fórum Brasileiro de Segurança Pública
IQVT	Índice Geral de Qualidade de Vida no Trabalho
MD	Mineração de Dados
OPM	Organização Policial Militar
Pel.	Pelotão
PM	Polícia Militar
PMs	Policiais Militares
PMPR	Polícia Militar do Paraná
QV	Qualidade de Vida
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
RA	Regras de Associação
RL	Regressão Logística
RPA	Radiopatrulha Auto

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO	15
1.2 OBJETIVOS	20
1.2.1 Objetivo geral	20
1.2.2 Objetivos específicos.....	20
1.3 JUSTIFICATIVA TEÓRICA E PRÁTICA.....	21
1.4 ESTRUTURA DA PESQUISA	22
2 REFERENCIAL TEÓRICO	24
2.1 REVISÃO SISTEMÁTICA.....	24
2.2 APRESENTAÇÃO DOS TRABALHOS SELECIONADOS	36
2.2.1 Teses e dissertações.....	36
2.2.2 Artigos	42
2.3 O MODELO INTEGRADOR BPSO COM JUSTIÇA ORGANIZACIONAL PARA O BEM-ESTAR	45
2.3.2 Justiça Organizacional e Justiça Organizacional no Serviço Público	51
2.3.3 Bem-estar e Bem-estar no Serviço Público.....	54
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	58
3.1 CLASSIFICAÇÃO QUANTO AO TIPO DE PESQUISA.....	58
3.2 VARIÁVEIS DE ANÁLISE	59
3.3 INSTRUMENTO DE PESQUISA E COLETA DE DADOS.....	59
3.3.1 Instrumento de Coleta de Dados.....	59
3.3.2 Pré-teste.....	61
3.4 PLANO AMOSTRAL DA COLETA DE DADOS.....	63
3.5 TÉCNICAS DE ANÁLISE DOS DADOS.....	66
3.5.3 Pré-processamento de mineração de dados.....	71
3.5.4 Mineração de dados	73
3.5.4.1 Mineração de dados: seleção de atributos	73
3.5.4.2 Mineração de dados: classificação.....	74
3.5.5 Pós-processamento	74
3.6 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	75
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	78
4.1 A POLÍCIA E O POLICIAL MILITAR DO PARANÁ	78

4.2 EXPLORAÇÃO DOS DADOS	81
4.2.1 Perfil dos respondentes.....	82
4.2.2 Índices nos Construtos.....	85
4.2.3 Palavras	103
4.3 PÓS-PROCESSAMENTO DE DADOS: AVALIAÇÃO DE MEDIDAS OBJETIVAS DOS MODELOS E EXPLORAÇÃO DOS DADOS	107
4.4 PÓS-PROCESSAMENTO DE MINERAÇÃO DE DADOS: AVALIAÇÃO SUBJETIVA COM RETORNO A EXPLORAÇÃO DOS DADOS	118
4.5 MATRIZ SÍNTESE DOS RESULTADOS.....	126
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	131
REFERÊNCIAS.....	135
APÊNDICE A	155
APÊNDICE B	157
APÊNDICE C	161
APÊNDICE D	179
APÊNDICE E	192

1 INTRODUÇÃO

Nesta seção, são apresentados o contexto do tema em estudo, o problema de pesquisa, os objetivos geral e específicos, a justificativa e a composição dos demais capítulos da dissertação mediante um quadro da estrutura da pesquisa.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO

A segurança pública no Brasil tem sido alvo de estudos e discussões em diversas áreas de conhecimento científico e de organismos sociais, ganhando relevância incontestável frente aos índices de violência e criminalidade com que a sociedade brasileira se depara (NÓBREGA JÚNIOR, 2018; RATTON, 2018; RIBEIRO e TEIXEIRA, 2018; BARREIRA e ADORNO, 2010; CARVALHO e SILVA, 2011; MUNIZ; CARUSO; FREITAS, 2018). Nesse cenário de violência, as polícias envolvidas nesse processo passaram a ser tratadas como uma “legítima problemática sociológica”, com seus desafios, ambiguidades e possibilidades de interpretação, ganhando espaço especial nas ciências sociais (MUNIZ; CARUSO; FREITAS, 2018) e também em outras ciências. Dentre as diversas questões estudadas, encontram-se as relacionadas às condições de trabalho do policial, em âmbito individual, organizacional e social.

Na linha de frente do atual sistema de segurança pública encontra-se preponderantemente o policial militar, com o efetivo mais numeroso no território nacional, com mais de 400 mil profissionais (BRASIL, 2020), executando prioritariamente a atividade de policiamento ostensivo, em contato próximo e constante com a população, vivendo de perto a realidade dos problemas sociais brasileiros. Enquanto outras polícias contam com quadros muito menores, como as polícias civis com aproximadamente 115 mil profissionais (BRASIL, 2020); a Polícia Rodoviária Federal com 11.715, a Polícia Federal com 15.927¹ e as Guardas Municipais com aproximadamente 100 mil profissionais (IBGE, 2019).

No caso do Paraná, lócus da presente pesquisa, a PMPR conta com um efetivo de mais de 15 mil profissionais exclusivamente dos quadros policiais militares, excetuando-se o efetivo do Corpo de Bombeiros Militar, que também

¹ BRASIL. Portal de Transparência. Disponível em: <<http://www.portaldatransparencia.gov.br>>. Acesso em: 5 maio 2021.

compõe a instituição (BRASIL, 2020), e está presente nos 399 municípios do Estado, executando as atividades eminentemente operacionais de policiamento ostensivo e preservação da ordem pública, por meio de múltiplos tipos e modalidades de policiamento, assim como na realização das atividades administrativas, que dão suporte a atividade-fim. Em cada um dos municípios atua, no mínimo, uma equipe policial militar, denominada de Rádio Patrulhamento Auto (RPA), que realiza o policiamento ostensivo geral e os atendimentos de emergência. Em regra, composta por uma dupla de policiais militares fardados, embarcados em uma viatura policial equipada com aparelhos de rádio e telecomunicação, se conectando a uma Central de Operações (PARANÁ, 2000).

As solicitações de atendimento da população ocorrem de diversas formas, seja presencialmente nas unidades policiais militares, por um aceno de mão na rua, pelo telefone de emergência 190, e mais recentemente pelo Aplicativo 190, atuando de maneira ininterrupta, 24 horas por dia, todos os dias da semana (PARANÁ, 2000). Além do atendimento às solicitações diretas, essa equipe é responsável por realizar o policiamento ostensivo preventivo, visando, por meio de sua presença, evitar a ocorrência de qualquer atividade ilegal ou de risco à segurança das pessoas e do seu patrimônio, visando garantir a ordem pública (PARANÁ, 2000). Junto desta atividade essencial, muitas outras são desenvolvidas pela Instituição, como o policiamento ambiental, rodoviário, escolar, aéreo, hipomontado, com cães, escoltas e guarda de presos, operações especiais, entre outras.

Essas ações, no entanto, principalmente as de rotina da Polícia Militar, realizadas pelas RPAs, são afetadas pela baixa visibilidade das iniciativas preventivas e da difícil mensuração dos impactos dessas iniciativas na realidade criminal. Por isso, algumas vezes, os policiais sentem que não são queridos por ninguém e em lugar algum, servindo apenas para realizar o "serviço sujo" de retirar o que é indesejado do meio social, o que contribui para um sentimento de desvalorização, aumento de estresse e outros efeitos negativos sobre a saúde física e psíquica do trabalhador e, conseqüentemente, sobre a organização e sobre a sociedade (MUNIZ, 1999).

Estudos indicam o elevado nível de estresse ocupacional a que o policial militar está sujeito, considerada a segunda atividade profissional mais estressante, devido ao constante risco à vida a que é exposto, a cobrança social por eficiência, a prontidão contínua, limitações na convivência social e familiar, a crescente

vitimização em decorrência de homicídios (em serviço e na folga), hostilidade dos cidadãos ante a imagem pública da polícia, fatos que além de acarretarem problemas de ordem pessoal ao policial, traz implicações sérias para a comunidade, uma vez que estudos mostram que policiais com estresse empregam mais violência contra civis (LIPP; COSTA; NUNES, 2017, KURTZ; ZAVALA; MELANDER, 2015; MINAYO; SOUZA; CONSTANTINO, 2008; MANZONI e EISNER, 2006).

Dentre os profissionais de segurança pública, a categoria policial militar é a que sofre mais agressões, apresentando as maiores taxas de mortalidade e também de morbidade, conforme expressam Souza e Minayo (2005), assim como mais elevados índices de suicídio (FBSP, 2019). Isso impõe a necessidade de atenção para a preservação da integridade do trabalhador policial militar diante das diversas situações de risco a que está exposto (ADORNO e MINAYO, 2013). Nesse passo, iniciativas governamentais têm reconhecido que para o fortalecimento das instituições de segurança pública é necessário que a preocupação com o bem-estar do trabalhador seja elemento central (BRASIL, 2010b). Tanto que, em 2010, foi criado o Programa Pró-Vida, Programa Nacional de Qualidade de Vida dos Profissionais da Segurança Pública, com o objetivo de buscar a valorização do profissional da área de segurança, reduzindo os riscos de morte, como também, atuar na prevenção da saúde durante o exercício de suas relevantes funções. Tal iniciativa foi seguida por outros estudos elaborados pela Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP), publicados até os anos de 2016 (Quadro 3).

Ainda em 2018, ocorreu a implantação do Sistema Único de Segurança Pública (SUSP), a partir da Lei n. 13.675, de 11 de junho, inserindo o Pró-Vida como um dos instrumentos para a implementação da Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (PNSPDS), com a função de elaborar, implementar, apoiar, monitorar e avaliar os projetos de programas de atenção psicossocial e de saúde no trabalho dos profissionais de segurança pública e defesa social, bem como viabilizar a integração sistêmica das unidades de saúde dos órgãos que compõem o SUSP. Assim, a temática da Qualidade de Vida (QV) e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) para os profissionais da segurança pública, começou a ganhar maior relevância em âmbito nacional, como objetivo a ser perseguido pela administração pública e uma importante área de pesquisa, frente aos grandes desafios do setor.

A QVT no Brasil, contudo, ainda não foi completamente compreendida pelas organizações e seus gestores, tanto no setor público como no privado e as questões

relacionadas à satisfação e ao bem-estar do trabalhador desconsideradas pelos gestores (LIMONGI-FRANÇA e RODRIGUES, 2009; ANDRADE, 2017). Isso se percebe na administração pública onde, de maneira geral, há carência de uma cultura prevencionista e de políticas públicas que estimulem a QVT, o que torna latente a importância do desenvolvimento de ferramentas que proporcionem a melhoria da satisfação, das condições de trabalho, da carreira e do desempenho dos funcionários por meio da implantação de ações e programas de QVT nas organizações públicas, gerando resultados concretos (CABRAL JÚNIOR, 2010; ANDRADE, 2017). Dentre os resultados possíveis, pode-se citar a redução dos níveis de absenteísmo (faltas ao trabalho) e rotatividade (turnover); redução e/ou eliminação da fadiga; atitudes favoráveis ao trabalho por parte dos trabalhadores; promoção de saúde e segurança no trabalho; integração social; desenvolvimento humano; elevação da produtividade; entre outros fatores (FERNANDES, 1996). O aumento da satisfação no trabalho é inversamente proporcional ao nível de estresse suportado pelo profissional (ALMEIDA *et al.*, 2017; LELIS, 2013), reduzindo os riscos de adoecimento e proporcionando melhores condições de trabalho.

Como afirma Dejours (1992), embora o sofrimento humano seja intrínseco aos processos de trabalho, é necessário compreender suas causas para agir sobre elas, modificando-as com vistas a tornar o processo laboral um fator de saúde e não de adoecimento. Neste sentido, é importante o desenvolvimento de espaços de escuta dos problemas que os policiais vivenciam no cotidiano e em momentos de grandes tensões, visando o melhor desempenho técnico e a maior qualidade de vida (QV e QVT) para os profissionais e suas famílias (SOUZA *et al.*, 2012).

A promoção da QVT na Administração Pública pode ser vista sob três perspectivas de igual importância: o Bem-Estar dos seus servidores; a satisfação dos cidadãos usuários de seus serviços e; o da eficiência e eficácia dos serviços prestados pelos órgãos públicos, aumentando a produtividade e a qualidade dos serviços que os órgãos públicos prestam à comunidade (FERREIRA *et al.*, 2009; AMORIM, 2010; ALFENAS, 2013; ANDRADE, 2016). Portanto, é imprescindível o estudo da QVT também na administração pública, onde o desafio é ainda maior tendo em vista as constantes mudanças de projetos e propostas que ocorrem no setor público, o que pode tornar esquecidas as questões da QVT dos seus trabalhadores (ANDRADE, 2017). Para Morin (2001; 2004), é um desafio importante

para os administradores compreender os sentidos do trabalho, em virtude das múltiplas transformações que atingem as organizações e a sociedade no geral.

Andrade (2016) propôs um modelo integrador para gestão de QVT no serviço público, utilizando o modelo BPSO-96 (LIMONGI-FRANÇA, 1996) com Justiça Organizacional (COLQUITT, 2001) para o bem-estar no serviço público, o qual será utilizado na presente pesquisa como forma de verificar como os trabalhadores percebem seu trabalho. Esses construtos são desafios no âmbito do serviço policial militar no Brasil, onde a própria natureza do trabalho policial é envolta por insegurança, devido aos perigos à integridade física e à vida a que continuamente são expostos os trabalhadores, desde as atividades rotineiras, fardados, num deslocamento de casa ao trabalho, no policiamento ostensivo preventivo até as atividades e operações mais complexas e especializadas. Assim como, em virtude da organização militar da instituição, características próprias e distintas dos demais setores do serviço público brasileiro.

Por essa razão, a presente pesquisa buscou analisar a percepção do policial militar do Paraná acerca da sua Qualidade de Vida no Trabalho, por meio desse instrumento abrangente, para obter conhecimentos relevantes, que possam ser úteis tanto academicamente, no campo teórico, quanto na prática, para a comunidade que se serve desse serviço público e à instituição e seus trabalhadores responsáveis por bem prestá-los. Diante desse panorama, da relevância da Qualidade de Vida no Trabalho, inclusive como estratégia de gestão na administração pública: qual é a percepção dos policiais militares do Paraná sobre sua Qualidade de Vida no Trabalho?

Em busca desses conhecimentos que permitam de alguma forma contribuir com o desenvolvimento comunitário, atingindo principalmente a esfera do bem jurídico segurança pública das comunidades, a pesquisa buscou, primeiramente, apresentar um panorama dos estudos sobre QV e QVT envolvendo as polícias militares no Brasil, entre os anos de 2000 e 2021. Na sequência, apresentou-se a temática QVT sob o enfoque do modelo integrador Biopsicossocial e Organizacional com Justiça Organizacional para o Bem-Estar no serviço público (ANDRADE, 2016), base teórica da pesquisa, a qual não foi utilizada para realização de estudos com o público policial militar no Brasil. Após, utilizando os conceitos fundantes e os instrumentos de pesquisa empregados por Andrade (2016), buscou-se, por meio da aplicação do questionário já validado e dos dados sociodemográficos coletados,

encontrar os índices que demonstrem a satisfação dos policiais militares do Paraná acerca da sua qualidade de vida no trabalho.

Diante da oportunidade de realizar uma grande coleta de dados no decorrer da pesquisa, devido ao acesso a grande parte dos policiais militares pertencentes à Polícia Militar do Paraná, participantes de um curso de atualização profissional em ambiente de ensino a distância, optou-se por utilizar o método de Descoberta de Conhecimento em Base de Dados (DCBD) para análise dos dados coletados. Feita a verificação e análise dos resultados quantitativos encontrados na pesquisa, passou-se a discussão desses, com base na literatura, e por fim, os apontamentos e considerações finais.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo geral

Diante dessas breves considerações teóricas, o objetivo geral da presente pesquisa é analisar a percepção dos policiais militares do Paraná sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, sob o enfoque do modelo integrador Biopsicossocial e Organizacional com Justiça Organizacional para o Bem-Estar no contexto do serviço público policial militar.

1.2.2 Objetivos específicos

- a) Identificar o perfil sociodemográfico dos policiais militares do Estado do Paraná;
- b) Mensurar os níveis de satisfação dos policiais militares quanto às variáveis de QVT no modelo integrador e sua relação com as variáveis sociodemográficas;
- c) Mensurar os níveis de satisfação dos policiais militares quanto às variáveis de Justiça Organizacional no modelo integrador e sua relação com as variáveis sociodemográficas;
- d) Mensurar os níveis de Bem-estar dos policiais militares no modelo integrador e sua relação com as variáveis sociodemográficas.

1.3 JUSTIFICATIVA TEÓRICA E PRÁTICA

Esta pesquisa se justifica por ter como intuito verificar no contexto do serviço policial militar, a análise das relações entre Qualidade de Vida no Trabalho, Justiça Organizacional e Bem-Estar, conforme modelo integrador de Gestão de QVT no contexto do serviço público, proposto por Andrade (2016), contribuindo para o avanço da teoria no campo do comportamento organizacional. A pesquisa se justifica, também, por realizar um levantamento de um conjunto de indicadores para cada um dos construtos (qualidade de vida no trabalho, justiça organizacional e bem-estar), a partir da percepção dos policiais militares do Paraná.

Esses elementos contribuem para que ações de gestão de qualidade de vida no trabalho voltadas para o bem-estar possam ser implementadas, por meio de uma perspectiva biopsicossocial organizacional e de justiça organizacional, contribuindo, assim, para a gestão de pessoas no serviço policial militar. Outra justificativa e elemento motivador para o estudo, é a necessidade de desenvolvimento de estudos que retratem as necessidades de policiais militares, acerca de que aspectos são mais importantes para a promoção da qualidade de vida no trabalho.

Busca-se, também, evidenciar ações de gestão que possam ser implementadas a fim de proporcionar bem-estar ao militar estadual, e também, estabelecer relações entre justiça organizacional, uma temática pouco estudada na organização vinculada à QVT, dando voz aos policiais militares por meio do acesso ao questionário de pesquisa.

A aderência ao Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Desenvolvimento Comunitário se encontra na importância da segurança pública como bem jurídico de grande valor para a sociedade, finalidade da atuação das Polícias Militares. Instituição que incumbida desse dever de garantia de um serviço público de qualidade, precisa cuidar do trabalhador que desenvolve a atividade junto às comunidades, sendo, para isso, necessário um olhar interdisciplinar de tudo que envolve sua atuação.

A segurança pública se dá num esforço conjunto entre Estado (como dever) e sociedade (como responsabilidade de todos), na parceria cooperativa entre as organizações atribuídas das missões de preservação da ordem pública e as comunidades, conhecedoras de suas aspirações e necessidades para busca da

ordem e paz social, que lhes garantam condições de existência e desenvolvimento em toda a amplitude de sua dignidade humana, essencial para a consolidação do Estado Democrático de Direito.

1.4 ESTRUTURA DA PESQUISA

Apresenta-se, a seguir, a estrutura da pesquisa desenvolvida:

Quadro 1 – Estrutura da Pesquisa

<p style="text-align: center;">1ª PARTE – INTRODUÇÃO</p> <p>Tema: Qualidade de vida no trabalho (QVT) do Policial Militar do Paraná.</p> <p>Objetivo: Analisar a percepção dos policiais militares do Paraná sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, sob o enfoque do modelo integrador Biopsicossocial e Organizacional com Justiça Organizacional para o Bem-Estar no contexto do serviço público policial militar.</p> <p>Justificativa: Ligação entre variáveis distintas, não realizada no âmbito do serviço público policial militar brasileiro, analisados em uma grande amostra, com a utilização de técnicas de mineração de dados para descoberta de conhecimento em base de dados. Contribuição para avanço da teoria e conhecimento útil para decisões institucionais.</p>	<p style="text-align: center;">2ª PARTE - FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</p> <p>1. Revisão de literatura sobre QV e QVT do policial militar no Brasil entre os anos de 2000 a 2021.</p> <p>2. O Modelo Integrador de Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho agregando o BPSO com Justiça Organizacional para o Bem-estar no serviço público (ANDRADE, 2016).</p>
<p style="text-align: center;">3ª PARTE - PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Classificação quanto ao tipo de pesquisa. • Variáveis de análise. • Instrumento de pesquisa e coleta de dados. • Instrumento de coleta de dados. • Pré-teste. • Unidade e público de análise. • Técnicas de análise dos dados • Síntese do método de pesquisa 	<p style="text-align: center;">4ª PARTE - ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Características dos pesquisados. • Descoberta de Conhecimento em Base de Dados • Análise Descritiva • Análise Fatorial Confirmatória • Alfa de Cronbach • Teste KMO • Teste de esfericidade de Bartlett • Testes paramétricos e não paramétricos <p style="text-align: center;">5ª PARTE - CONSIDERAÇÕES FINAIS</p>

Fonte: o autor (2021).

Encerra-se, assim, a primeira seção da dissertação, na qual foram apresentadas a contextualização do tema, os objetivos, justificativa e estrutura da pesquisa, seguindo, na próxima seção, a apresentação do referencial teórico que fundamenta o estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção é apresentada a revisão de literatura realizada sobre a temática QVT do policial militar no Brasil, analisando estudos realizados entre os anos de 2000 a 2021. Na sequência, apresentado o modelo utilizado para o desenvolvimento da pesquisa, baseado nos construtos QVT, Justiça Organizacional e Bem-Estar, contextualizada na gestão de pessoas no serviço policial militar no Paraná.

2.1 REVISÃO SISTEMÁTICA

Para a revisão de literatura sobre o construto Qualidade de Vida no Trabalho do policial militar no Brasil, foram realizados percursos metodológicos distintos. Foi realizada, inicialmente, a “garimpagem manual” (FREITAS e VIANA, 2018), técnica que permite localizar artigos e outros trabalhos que não seriam encontrados em buscas por descritores. A fim de possibilitar maior abrangência da pesquisa, optou-se por utilizar os descritores QV (Qualidade de Vida) e QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) em alguns momentos da revisão.

Inicialmente, a fim de verificar a existência de produções científicas sobre QVT na instituição a ser estudada, no início do primeiro semestre de 2021 realizou-se pesquisa no *site* da Biblioteca da Academia Policial Militar do Guatupê, Campus da Universidade Estadual do Paraná (UNESPAR), com o descritor “Qualidade de Vida no Trabalho” e foram encontrados os seguintes trabalhos, que possuem relação com o tema de pesquisa:

Quadro 2 – Estudos sobre QVT na PMPR, produzidos na corporação

Título	Nível	Ano	Amostra	Autor
Qualidade de vida no trabalho das equipes do hospital da Polícia Militar do Paraná e 2ª Companhia do Batalhão de Guarda da Polícia Militar do Paraná: utilização do questionário QWLQ -78	CSP	2016	80 policiais militares da 2ª Companhia do BPGd e HPM - Questionário de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QWLQ-78)	SHIWAKU, D.T.
Gestão Preventiva de Saúde e Qualidade de Vida e Seus Reflexos Operacionais nos Batalhões Interiorizados da Polícia Militar do Paraná	CSP	2019	203 PMs (praças) do 14º BPM-Foz do Iguaçu	TEIXEIRA, S. A.

Fonte: o autor (2021).

Outra etapa, foi a pesquisa realizada em bases de dados de instituições nacionais que discutem temáticas da segurança pública e que não tem seus estudos científicos indexados nas bases de dados tradicionais. Dentre elas, os estudos da Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP) e do Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP). Primeiramente, foi consultada a base de dados da SENASP, no *site* do Ministério da Justiça e Segurança Pública, no qual foram encontrados os seguintes trabalhos, com referências à Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho dos profissionais de segurança pública:

Quadro 3 – Estudos sobre QV e QVT da SENASP

Título	Ano
Estudo comparativo sobre riscos profissionais, segurança e saúde ocupacional dos policiais civis e militares do Estado do Rio de Janeiro	2005
Vademecum da Segurança Pública (Programa de Construção de Padrões de Qualidade – (PCPQ) / Políticas para valorização do profissional de Segurança Pública / Projeto Qualidade de Vida para Profissionais de Segurança Pública	2010
Guia de Ações: Projeto Qualidade de Vida	2010
Estudo Exploratório sobre Vitimização, Letalidade e Saúde Ocupacional de Policiais Civis e Militares do/no Estado da Bahia	2010
Vitimização, letalidade e saúde ocupacional no Rio de Janeiro: sugestões para um programa de ação federativa	2011
Vitimização, letalidade e saúde ocupacional das Polícias de São Paulo: sugestões para um programa de ação federativa	2011
Estudo Profissiográfico e Mapeamento de Competências	2012
Sistema de monitoramento de políticas de valorização profissional para operadores de segurança pública	2013
Matriz Curricular Nacional (Valorização profissional e saúde do trabalhador)	2014
Relatório Qualidade de Vida, sofrimento psíquico e vitimização do trabalhador nas Instituições de Segurança Pública	2016
Relatório de Políticas de valorização profissional, qualidade de vida no trabalho e gestão de pessoas: levantamento de boas práticas e resultados alcançados	2016
Hierarquia, aspectos da cultura organizacional e implicações na qualidade de vida: um estudo nas Polícias Militares brasileiras	2016

Fonte: o autor (2021).

O primeiro material encontrado é datado do ano de 2005, e sua produção foi coordenada por Maria Cecília Souza Minayo, tratando das polícias estaduais do Rio de Janeiro. Esse material serviu de base para o livro *Missão Prevenir e Proteger: condições de vida, trabalho e saúde dos policiais militares do Rio de Janeiro*

(MINAYO; SOUZA; CONSTANTINO, 2008). As demais publicações governamentais ocorreram com maior intensidade nos anos 2010 e 2011. As últimas publicações encontradas são referentes ao ano 2016.

Após, prosseguiu-se a garimpagem em todas as edições da Revista Brasileira de Segurança Pública (2007 a 2021, 15 volumes, 28 edições), pertencente ao Fórum Brasileiro de Segurança Pública, uma organização não-governamental, apartidária, e sem fins lucrativos, formada em 2006 com a finalidade de construir um ambiente de referência e cooperação técnica na área da segurança pública. Neste periódico não foram encontrados trabalhos específicos na temática QVT nos órgãos de segurança pública brasileira, no entanto, foram identificadas publicações correlacionadas. Principalmente, importantes discussões no campo das Ciências Sociais Aplicadas (NÓBREGA JÚNIOR, 2018), úteis para aprofundar os estudos neste trabalho, assim como encontrados dois artigos mais recentes tratando sobre jornada de trabalho na PMRN (BARRETO, 2020) e acompanhamento psicológico preventivo aos profissionais de segurança pública (BACK, 2021).

Como última etapa do percurso metodológico de revisão bibliográfica, foi utilizado o *Methodi Ordinatio*, uma metodologia multicritério de tomada de decisão (Multi-Criteria Decision Aid – MCDA) na seleção de artigos científicos para composição de um portfólio bibliográfico (PAGANI; KOVALESKI; RESENDE, 2015). O método emprega uma equação para classificar artigos, o *Index Ordinatio (InOrdinatio)*, visando selecionar e classificar os achados de acordo com sua relevância científica, levando em consideração o fator de impacto da revista em que o artigo foi publicado, número de citações e ano de publicação, antes da análise sistemática.

A metodologia foi empregada para a seleção de teses, dissertações e artigos sobre o tema proposto, classificando separadamente as teses e dissertações dos artigos. Foi realizada busca por dissertações e teses sobre a temática de Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho em relação à Polícia Militar. Para tanto, foi utilizado o Catálogo de Teses e Dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e também a Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), do Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBTC).

Empregaram-se, inicialmente, os termos (QV/QVT/PM/PMPR) isoladamente para verificar a incidência do assunto nas bases de dados. Após, foram realizadas

as combinações dos descritores, sem limitação temporal, conforme resultados apresentados abaixo:

Tabela 1 – Pesquisa por descritores em base de dados de teses e dissertações

Descritores	Capes	BDTD	Total pós triagem
"Qualidade de vida"	28.239	13.814	X
"Qualidade de vida no trabalho"	890	869	X
"Polícia Militar" OR "Polícias Militares" OR "policial militar" OR "policiais militares"	1.365	760	X
"Polícia Militar do Paraná"	15	23	0
"Qualidade de vida" AND "Polícia Militar" OR "Polícias Militares" OR "policial militar" OR "policiais militares"	58	39	36
"Qualidade de vida no trabalho" AND "Polícia Militar" OR "Polícias Militares" OR "policial militar" OR "policiais militares"	9	8	12

Fonte: o autor (2021).

Os resultados brutos encontrados foram analisados por meio da leitura dos títulos, palavras-chaves e resumos (triagem), selecionando os trabalhos relevantes para a temática. Para o descritor “Polícia Militar do Paraná” não foi encontrado trabalho específico sobre Qualidade de Vida ou Qualidade de Vida no Trabalho, tendo como objeto de estudo os policiais militares da PMPR. Mas na combinação dos outros descritores, foi encontrada uma dissertação a qual investigou a PMPR (SARTORI, 2006).

Para a combinação (“QV” and “PM”), foram selecionados 36 títulos que guardam relação com o tema. Para a combinação (“QVT” and “PM”) foram selecionados 12 trabalhos, dos quais, nove já estavam presentes na primeira combinação e outros três trabalhos encontrados somente com esta combinação (3; 11; 33), totalizando 39 trabalhos, classificados no *ranking* conforme a metodologia “*Methodi Ordinatio*” propõe:

Quadro 4 – Teses e dissertações selecionadas (continua)

Item	Título	Autor	Instituição	T/D ¹	Data	Programa	CI ²	IO ³
1	Qualidade de vida relacionada à saúde e capacidade para o trabalho de policiais militares da cidade de Salvador	BARRETO, C.R.	Faculdade de Medicina da Bahia	D	2018	Saúde, Ambiente e Trabalho	0	80
*2	Condições emocionais de policiais militares do interior de Minas Gerais	SOUSA, R. C.	Universidade Federal do T. Mineiro	D	2018	Psicologia	0	80
**3	Trajetórias de carreira, comprometimento e percepção de sucesso em relação à carreira: estudos de caso com policiais militares que atuam na cidade de Belo Horizonte	ESQUARCIO, R.B.	Universidade FUMEC Belo Horizonte	D	2017	Administração	0	70
4	Fatores de risco associados a doenças metabólicas e cardiovasculares em Policiais Militares do Estado de Mato Grosso	FERRAZ, A. F.	Universidade São Judas Tadeu	D	2017	Educação Física	0	70
5	Prevalência e tratamento de sinais e sintomas de disfunção temporomandibular no departamento de prótese do Centro Odontológico da Polícia Militar do Estado de São Paulo	NOGATA, S. K.	Centro de Pesquisas Odontológicas São Leopoldo Mandic	D	2017	Odontologia	0	70
6	Aptidão física, nível de atividade física e qualidade de vida de policiais militares em início de carreira: um estudo longitudinal	SILVEIRA, W.G.B	UnB	D	2017	Educação Física	0	70
7	Violências, relações de gênero e poder: efeitos do trabalho sobre subjetividades e saúde mental de policiais militares	TURTE-CAVA-DINHA, S.L.	USP	T	2016	Saúde Ambiental	1	61
8	Capacidade para o trabalho e qualidade de vida de policiais militares	SANTOS, J.	Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia	D	2016	Enfermagem	0	60
9	Qualidade de vida de policiais militares do Comando de Policiamento do Interior – 5ª Região (CPI-5) do Estado de São Paulo	ARROYO, T.R.	Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto	D	2016	Psicologia	0	60
10	Efeito de uma intervenção educativa de enfermagem na variabilidade da frequência cardíaca em policiais militares	ASCARI, R.A.	UFRGS	T	2016	Enfermagem	0	60
**11	Representações sociais sobre o trabalho: um estudo da qualidade de vida no trabalho do policial militar em Aracaju/SE	MARIANO, M.S.S.	Fundação Universidade Federal De Sergipe	T	2015	Sociologia	0	50
12	Nível de Atividade Física, Qualidade do Sono, Sonolência Diurna Excessiva e Exercício Físico de Policiais Militares.	BERNARDO, V.M.	Universidade do Estado de SC	D	2015	Educação Física	1	51

Quadro 4 – Teses e dissertações selecionadas (continuação)

Item	Título	Autor	Instituição	T/D ¹	Data	Programa	CI ²	IO ³
13	Avaliação do risco cardiovascular em policiais militares de uma cidade do Mato Grosso do Sul segundo os critérios de Framingham	TAKEBE, E.R.	Universidade Federal da Grande Dourados	D	2015	Ciências da Saúde	0	50
*14	Uma farda sem um homem é só um pedaço de pano: Estudo de Caso sobre Autoeficácia e Qualidade de Vida no Trabalho na Polícia Militar do Distrito Federal	COELHO, E.F.	UnB	D	2014	Psicologia Social, do Trabalho e Das Organizações (Psto)	3	43
*15	Avaliação da qualidade de vida no trabalho: o caso da Polícia Militar da cidade de João Pessoa – PB	MELO, M.D.S.	Universidade Federal da Paraíba	D	2014	Engenharia da Produção	2	42
16	A prática de atividade física como política pública de saúde: um estudo com alunos do curso de cabos da Polícia Militar do Ceará	ASSUNÇÃO, E.Q.	UECE	D	2014	Planejamento e Políticas Públicas	0	40
17	Práticas de Gestão da Polícia Militar do Estado de São Paulo e a Saúde do Trabalhador	MARTINGO, L.R.A.	Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto	D	2014	Enfermagem	0	40
18	Exercício físico, indicadores antropométricos, risco coronariano e qualidade de vida de policiais militares	SILVA, F.C.	Universidade do Estado de Santa Catarina	D	2014	Educação Física	0	40
19	Risco, saúde e obesidade na prática de trabalho dos policiais militares do Estado de São Paulo	MAGALHÃES, B.R.	Universidade Est. Paulista Júlio de Mesquita Filho	T	2014	Doutorado em Ciências Sociais	0	40
20	Volume de atividade física e qualidade de vida dos policiais militares	OLIVEIRA, L.C.N.	Universidade de Franca	D	2014	Promoção de Saúde	0	40
*21	Avaliação da qualidade de vida dos servidores da Segurança Pública do Estado de Goiás.	IKEGAMI, T. Y.	Universidade Federal de Goiás	D	2014	Medicina Tropical e Saúde Pública	0	40
22	Estresse ocupacional, hardiness e qualidade de vida profissional de policiais militares de uma cidade do interior de Mato Grosso do Sul	ANDRADE, J.S.	Universidade Católica Dom Bosco - Campo Grande	D	2013	Psicologia	3	33
23	Trabalho e saúde mental em policiais militares de Palhoça (SC)	CANDIDO, P. E. F.	UFSC	D	2013	Engenharia da Produção	3	33
24	Gênero masculino, qualidade de vida e síndrome metabólica: um estudo na Polícia Militar do Estado da Bahia	BRAGA FILHO, R.T.	Universidade Federal da Bahia	T	2013	Medicina	0	30

Quadro 4 – Teses e dissertações selecionadas (continuação)

Item	Título	Autor	Instituição	T/D ¹	Data	Programa	CI ²	IO ³
25	Atividade Física, Saúde e Comorbidades em Policiais Militares de Santa Catarina	BENEDET, C.M.	Universidade do Estado de SC	D	2012	Educação Física	1	21
26	Transtorno de estresse pós-traumático em policiais militares: um estudo prospectivo	CÂMARA FILHO, J.W.S.	UFPE	T	2012	Medicina Psiquiatria	1	21
*27	Indicadores de Bem-estar Pessoal nas Organizações: o Impacto da Percepção da Cultura, do Perfil Pessoal e de Ações de Qualidade de Vida no Trabalho e de Qualidade de Vida do Trabalhador	DESSEN, M.C.	UnB	T	2010	Psicologia	10	10
28	Análise da morbimortalidade de mulheres policiais militares na cidade do Rio de Janeiro	CONCEIÇÃO, A.C.	Fundação Oswaldo Cruz	D	2010	Saúde da Criança e da Mulher	3	3
*29	S.O.S Policial! Estresse no trabalho: estudo no Centro Integrado de Comunicações Operacionais - (atendimento de urgência 190) da Polícia Militar de Minas Gerais na região metropolitana de Belo Horizonte	REZENDE, F.S.	UFMG	D	2010	Administração	3	3
30	Indicadores de qualidade de vida e sua associação com o nível de atividade física em policiais militares	VOOS, S.	UFSC	D	2009	Educação Física	0	-10
31	Traços de Personalidade e Fatores de Resiliência Relacionados ao Desenvolvimento de Transtorno de Estresse Pós-Traumático Subclínico em Policiais Militares	VIANNA, A.M.	Faculdade de Ciências Médicas da Sta. Casa de São Paulo	D	2008	Ciências da Saúde	2	-18
32	A concepção de envelhecimento de policiais militares associada às suas metas pessoais: um estudo de caso, no município de Alvorada, Rio Grande do Sul	SILVA, P.J.S.	PUC-RS	T	2008	Gerontologia Biomédica	0	-20
**33	Stress: um diagnóstico dos policiais militares da cidade de Natal-Brasil	COSTA, M.A.A.	UFRN	T	2007	Ciências da Saúde	1	-29
34	Estresse ocupacional: contribuições das pirâmides coloridas de Pfister no contexto policial militar	AGUIAR, F.L.S.	UFPA	D	2007	Psicologia	7	-23
35	Interdependências entre concepção e imaginário sobre envelhecimento e concepção de formação profissional: um estudo junto a policiais militares na ativa	ALMEIDA, R.M.G.	PUCRS	T	2007	Gerontologia Biomédica	2	-28
*36	Avaliação de Burnout em policiais militares: a relação entre o trabalho e o sofrimento	SARTORI, L.F.	UEL	D	2006	Administração	7	-33

Quadro 4 – Teses e dissertações selecionadas (*conclusão*)

Item	Título	Autor	Instituição	T/D ¹	Data	Programa	CI ²	IO ³
37	Estilo de vida, índice de capacidade de trabalho e percepção da demanda física por tarefa dos profissionais de segurança dos cidadãos, no Estado de Santa Catarina	SILVEIRA, J.L.G.	UFSC	T	2004	Engenharia da Produção	7	-53
*38	Qualidade de vida no trabalho de policiais militares da região metropolitana do Recife	ASFORA, S.C.	UFPE	D	2004	Administração	5	-55
*39	Comprometimento organizacional em uma instituição em mudança: o caso da Polícia Militar de Minas Gerais	FONSECA, J.A.	UFMG	D	2002	Administração	2	-78

Fonte: o autor (2021).

Notas: ¹ T/D - Teses/Dissertações; ² CI - Número de citações no Google Scholar; ³ IO - InOrdinatio (resultado da equação proposta pelo método); * encontrado na pesquisa com ambos descritores (QV e QVT); ** encontrado na pesquisa somente com o descritor (QVT)

Dos 39 trabalhos, 11 são teses e 28 dissertações. Relacionando-os às áreas de conhecimento, estão assim distribuídos: sete são na área de Educação Física; três de Enfermagem; seis da Psicologia; cinco da Administração; um da Sociologia; um da Odontologia; 11 em áreas multidisciplinares da saúde/medicina; três em Engenharia da Produção; um sobre Planejamento e Políticas Públicas e; um das Ciências Sociais Aplicadas.

Como última etapa da revisão sistemática, foram pesquisados os artigos científicos, publicados entre os anos 2000 e 2021 (até 1º de junho de 2021), em revistas revisadas por pares, nas bases de dados Periódicos CAPES, Scientific Electronic Library Online (SciELO) e Portal BVS (Biblioteca Virtual de Saúde), utilizando os mesmos descritores escolhidos para a pesquisa anterior:

Tabela 2 – Pesquisa por descritores para artigos das bases de dados

Descritores	Períod. Capes	SciELO	Portal BVS	Total Pós Triagem
"Qualidade de vida"	12.327	6.954	247.181	X
"Qualidade de vida no trabalho"	237	125	331	X
"Polícia Militar" or "Polícias Militares" or "policial militar" or "policiais militares"	1.243	230	356	X
"Polícia Militar do Paraná"	11	5	5	9
("Qualidade de vida") and ("Polícia Militar" or "Polícias Militares" or "policial militar" or "policiais militares")	89	11	25	35
("Qualidade de vida no trabalho") and ("Polícia Militar" or "Polícias Militares" or "policial militar" OR "policiais militares")	5	1	1	4

Fonte: o autor (2021).

Da mesma forma que a busca anterior, os três primeiros campos de descritores utilizados, permitem um panorama sobre a incidência dos termos nas bases, constando-se somente os números brutos, sem qualquer triagem. Com o descritor “Polícia Militar do Paraná”, após triagem, constatou-se a existência de nove artigos, entretanto, nenhum deles abordava especificamente os construtos “Qualidade de Vida” ou “Qualidade de Vida no Trabalho” na corporação e com profissionais da atividade-fim. Sete deles são estudos sobre relações de gênero nas instituições, um sobre bem-estar de equinos e um sobre saúde de policiais músicos, não se enquadrando nos objetivos deste trabalho.

Nos dois próximos campos pesquisaram-se as combinações (“QV” AND “PM”), que após triagem, por meio da leitura dos títulos, resumos e palavras-chaves, foram selecionados 35 artigos. Com as combinações (“QVT” AND “PM”) foram selecionados quatro artigos (4, 9, 27 e 34), os quais também foram encontrados com os termos anteriores:

Quadro 5 – Artigos selecionados classificados pelo *Methodi Ordinatio* (continua)

Item	Título	Autor	Data	Revista	IO ¹
1	Impacto das atividades profissionais na saúde física e mental dos policiais civis e militares do Rio de Janeiro	MINAYO, M. C. S.; ASSIS, S. G.; OLIVEIRA, R. V. C.	2011	Ciência & Saúde Coletiva	208
2	Rede de correlações entre qualidade de vida, resiliência e desequilíbrio esforço-recompensa em policiais militares	TAVARES, J. P. <i>et al.</i>	2020	Ciência & Saúde Coletiva	102
3	Factors associated with health-related quality of life of military policemen in Salvador, Brazil: cross-sectional study	BARRETO, C. R.; CARVALHO, F. M. e LINS-KUSTERER, L.	2021	Springer Nature	100
4*	Estresse ocupacional em mulheres policiais	BEZERRA, C. M.; MINAYO, M. C. S.; CONSTANTINO, P.	2013	Ciência e Saúde coletiva	100
5	Nível de atividade física, percepção de qualidade de vida e saúde mental em policiais militares	ARAÚJO, F. M. <i>et al.</i>	2020	Motricidade	100
6	Experiência de ser esposa de policial militar: um estudo fenomenológico	SOUZA, K. S. R.; MACEDO, S.	2020	Revista Ab. Gestáltica	100
7	Produção de subjetividade de mulheres policiais de um Batalhão da Polícia Militar do Paraná	GRISOSKI, D. C.; SANTIAGO, E.	2021	Revista de Psicologia	100
8	Caracterização dos afastamentos por licença médica de policiais militares em Belém do Pará	MARTINS, R. C. <i>et al.</i>	2020	Research, Society and Development	100
9*	Síndrome da disfunção da articulação temporomandibular e o estresse presente no trabalho policial: revisão integrativa	URBANI, G.; COZENDEY-SILVA, E. N. e JESUS, L. F.	2019	Ciência & Saúde Coletiva	91

Quadro 5 – Artigos selecionados classificados pelo *Methodi Ordinatio (continua)*

Item	Título	Autor	Data	Revista	IO ¹
10	Saúde e qualidade de vida de policiais militares	ARROYO, T. R.; BORGES, M. A. e LOURENÇÃO, L. G.	2019	Revista brasileira em promoção da saúde	91
11	Fatores associados ao sofrimento psíquico de policiais militares da cidade do Rio de Janeiro, Brasil	SOUZA; E. R.; MINAYO, M. C. S. <i>et al.</i>	2012	Cadernos de Saúde Pública	89
12	Avaliação do Sono em um Grupo de Policiais Militares de Elite	PINTO, J. N. P. <i>et al.</i>	2018	Acta Paulista de Enfermagem	84
13	Aptidão física relacionada à saúde de policiais militares da Paraíba.	LIMA-DOS-SANTOS, A. L. <i>et al.</i>	2018	Revista Brasileira de Medicina do Trabalho	82
14	Riscos percebidos e vitimização de policiais civis e militares na (in)segurança pública	MINAYO, M. C. S.; SOUZA; E. R. e CONSTANTINO, P.	2007	Cadernos de Saúde Pública	81
15	Risco e (in)segurança na missão policial	MINAYO, M. C. S. e ADORNO, S.	2013	Ciência & Saúde Coletiva	80
16	Fatores estressores que influenciam na qualidade de vida, gerando danos à saúde do policial militar	BERNARDINO, R. C. e BERNARDINO, A.V.	2018	Mosaico	80
17	Análise da autopercepção da qualidade de vida entre dois grupos de policiais militares da Quinta Região da Polícia Militar (5ª RPM) de Minas Gerais	SILVA, J. F. A. <i>et al.</i>	2018	Psicologia e saúde em debate	80
18	Síndrome de burnout e qualidade do sono de policiais militares do Piauí	CHAVES, M. S. R. S. e SHIMIZU, I. S.	2018	Revista Brasileira de Medicina do Trabalho	80
19	Fatores associados ao estilo de vida de policiais militares	FERREIRA, D. K. S.; BONFIM, C. e AUGUSTO, L. G. S.	2011	Ciência & Saúde Coletiva	77
20	Satisfação no Trabalho dos Policiais Militares do Rio Grande do Sul: um Estudo Quantitativo	ALMEIDA, D. M. <i>et al.</i>	2016	Psicologia: Ciência e Profissão	73
21	Análise de cenários envolvendo satisfação no trabalho e estresse ocupacional por meio da Dinâmica de sistemas	ALMEIDA, D. M. <i>et al.</i>	2017	Future Studies Research Journal	72
22	Relações de gênero na Polícia Militar: narrativas de mulheres policiais	LARA, L.; CAMPOS, E.; STEFANO, S. e ANDRADE, S.	2017	Holos	72
23	Estresse, qualidade de vida e estressores ocupacionais de policiais: sintomas mais frequentes	LIPP, M. E. N.; COSTA, K. R. S. N. e NUNES, V. O.	2017	Rev. psicol. organ. trab	71
24	Health-related quality of life and related factors of military police officers	SILVA, F. C. <i>et al.</i>	2014	Health and Quality of Life Outcomes	68
25	A associação do índice de massa corpórea com a relação cintura/quadril no comprometimento da saúde de policiais militares no Estado do Ceará	LIMA, A. D. <i>et al.</i>	2016	Revista Brasileira de Prescrição e Fisiologia do Exercício	68
26	Absenteísmo e envelhecimento no contexto ocupacional do Policial Militar.	BRAVO, D. S.; BARBOSA, P. M. K. e CALAMITA, Z.	2016	Revista Brasileira de Medicina do Trabalho	67
27*	Autoeficácia e Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo com policiais militares.	COELHO, E. F. <i>et al.</i>	2016	Psicologia: teoria e pesquisa	64
28	Consumo de substâncias lícitas e ilícitas por policiais da cidade do Rio de Janeiro	SCHENKER, M. e CONSTANTINO, P.	2013	Ciência & Saúde Coletiva	63

Quadro 5 – Artigos selecionados classificados pelo *Methodi Ordinatio* (conclusão)

Item	Título	Autor	Data	Revista	IO ¹
29	Valorização profissional sob a perspectiva dos policiais do Estado do Rio de Janeiro	MINAYO, M. C. S.	2013	Ciência & Saúde Coletiva	61
30	Policías militares presentan alteraciones antropométricas, riesgo coronario y una baja calidad de vida	SILVA, F. C. <i>et al.</i>	2016	Rev. cuba. med. mil	60
31	Avaliação da qualidade de vida de policiais militares	SOUZA FILHO, M. J. N. <i>et al.</i>	2015	Rev. bras. ciênc. mov	57
32	Saúde do trabalhador e qualidade de vida: experiência em um batalhão de polícia comunitária do sertão cearense	RODRIGUES, D. O. R.; SILVA, B. N. e SILVA, A. L. F.	2015	Motrivivência	52
33	Aspectos relacionados à qualidade de vida e atividade física de policiais militares de Santa Catarina – Brasil	SILVA, R. <i>et al.</i>	2012	Motricidade	49
34*	Qualidade de vida no trabalho: um estudo com mulheres na polícia militar	PITTS, P. F.; FERRAZ, S. B. e LIMA, T. C. B.	2014	Diálogo	41
35	Avaliação do condicionamento físico de Policiais Militares da 146ª Companhia Especial de Polícia Militar	MAZINI FILHO, M. L. <i>et al.</i>	2012	Revista Brasileira de Prescrição e Fisiologia do Exercício (RBPFE)	29

Fonte: o autor (2021).

Nota: * encontrados com ambos descritores (QV/QVT); ¹ *InOrdinatio*: resultado da equação para ordenação dos trabalhos.

No Brasil existem 27 Corporações policiais militares, uma em cada Unidade Federativa e uma no Distrito Federal, totalizando mais de 400 mil trabalhadores (BRASIL, 2020). Os estudos encontrados nessa etapa da pesquisa, estão distribuídos da seguinte maneira, quanto às corporações que foram estudadas:

Tabela 3 – Pesquisas por instituição policial militar (*continua*)

Item	Instituição	Tese/Dissertação	Artigo	Total
1	PMSC	7	3	10
2	PMESP	6	2	8
3	PMERJ	1	6	7
4	PMMG	5	2	7
5	PMCE	1	3	4
6	BMRS	2	3	5
7	PMBA	3	1	4
8	PMPE	2	1	3
9	PMDF	2	1	3
10	PMPR	1	2	3
11	PMMS	2	-	2

Tabela 3 – Pesquisas por instituição policial militar (*conclusão*)

Item	Instituição	Tese/Dissertação	Artigo	Total
12	PMMT	1	1	2
13	PMPB	1	1	2
14	PMPA	1	1	2
15	PMGO	1	-	1
16	PMRN	1	-	1
17	PMTO	1	-	1
18	PMSE	1	1	2
19	PMPI	-	1	1
TOTAL		39	29	68

Fonte: o autor (2021).

Nota: seis artigos do portfólio não trazem referência a uma instituição específica.

A Tabela 3 apresenta 19 instituições estudadas em pelo menos uma pesquisa. As corporações que tiveram maior incidência foram as polícias militares de Santa Catarina (10); São Paulo (8); Rio de Janeiro (7) e Minas Gerais (7). A Polícia Militar do Paraná apareceu em somente três estudos: um estudo acerca de Burnout em policiais militares em uma Unidade da PM (SARTORI, 2006), e dois sobre o papel feminino na corporação, sobre as Relações de gênero na Polícia Militar por meio de narrativas de mulheres policiais (LARA *et al.*, 2017) e Produção de subjetividade de mulheres policiais de um Batalhão da Polícia Militar do Paraná (GRISOSKI e SANTIAGO, 2021).

Quanto aos anos de publicação, 2014 foi o que apresentou a maior quantidade de trabalhos publicados (10) e mais de 67% deles (50), se concentram entre os anos 2012 a 2018. No entanto, em 2019 foram localizados somente dois trabalhos, quatro para o ano de 2020 e dois para 2021.

Tabela 4 – Número de pesquisas por ano

Tipo de pesquisa	Ano da pesquisa																					Total	
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020		2021
Teses/Dissertações	0	0	1	0	2	0	1	3	2	1	3	0	2	3	8	3	4	4	2	0	0	0	39
Artigos	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	3	4	2	2	5	3	5	2	4	2	35
Total	0	0	1	0	2	0	1	4	2	1	3	2	5	7	10	5	9	7	7	2	4	2	74

Fonte: o autor (2021).

2.2 APRESENTAÇÃO DOS TRABALHOS SELECIONADOS

2.2.1 Teses e dissertações

As teses e dissertações que tratam especificamente sobre o construto QVT, classificadas conforme resultado da equação da metodologia proposta e indicadas no “Quadro 4 – Teses e dissertações selecionadas”, estão divididas em nove dissertações e três teses, brevemente analisadas a seguir.

O trabalho 2 (SOUSA, 2018) é uma dissertação na área de Psicologia, pesquisa realizada na Polícia Militar de Minas Gerais e investigou uma amostra de 128 PMs da ativa de uma cidade do interior do Estado. Primeiramente, apresentou uma revisão integrativa de 72 artigos que mostraram a presença de adoecimento mental nos policiais de diferentes países, sendo os principais adoecimentos: depressão, estresse, transtorno de estresse pós-traumático e Síndrome de Burnout. Na fase empírica, numa abordagem quantitativa, utilizaram-se instrumentos de coleta de dados já validados, dentre eles a Escala de Depressão, Ansiedade e *Stress* (DASS 21); o Inventário de Avaliação da Síndrome do *Burnout* (ISB), a Escala de Resiliência e um questionário sociodemográfico e de hábitos de vida, seguidos por uma análise descritiva, bivariada e de regressão logística dos dados. O estudo identificou um quadro de adoecimento já instaurado em 14,80% dos profissionais, além de evidenciar que o estresse, a insatisfação com o trabalho e a pior percepção sobre a saúde mental, foram os fatores associados ao desenvolvimento do adoecimento, ao passo que a resiliência se apresentou como fator protetivo (SOUSA, 2018).

O trabalho 3 (ESQUARCIO, 2017) trata-se de uma dissertação na área de Administração. Uma pesquisa qualitativa com amostra de 12 policiais militares de Belo Horizonte, com a finalidade de avaliar o comprometimento com a carreira (CARSON e BEDEIAN, 1994) e a percepção de sucesso na carreira (COSTA, 2010), por meio da análise de conteúdo de categorias preestabelecidas pelo autor. No que se refere ao comprometimento com a carreira, o autor concluiu que foi possível perceber que os entrevistados demonstram muita ligação com a profissão. Quanto à percepção de sucesso na carreira, constatou-se a satisfação pelo trabalho bem realizado e pelos resultados alcançados.

O trabalho 11 (MARIANO, 2015) refere-se a uma tese na área de Sociologia, com o objetivo de analisar as representações sociais, socialmente compartilhadas e elaboradas, acerca do trabalho e da profissão do policial militar, investigando a relação destas representações com a qualidade de vida no trabalho dos policiais militares em Aracaju, capital do Sergipe. Primeiramente, a autora classificou o policial militar como trabalhador da classe-que-vive-do-trabalho, ou seja, a atividade se expressa pela produção do valor de uso (serviço de segurança pública oferecido à sociedade) e valor de troca na sociedade (preço que o Estado empregador paga pelo seu serviço). A autora realizou uma pesquisa empírica que contou com a participação de 274 policiais militares, distribuídos nas unidades de policiamento ostensivo especializado da referida capital, aplicando à amostra os seguintes instrumentos de coleta de dados: (1) Questionário sociodemográfico; (2) Questionário semiestruturado com questões abertas; (3) Questionário de Qualidade de Vida Profissional - QVP 35 e (4) Inventário de *Burnout* – MBI.

Dentre os achados da pesquisa, Mariano (2015) destaca a centralidade que o trabalho representa para os policiais pesquisados, faz referência à ambiguidade nas suas representações, ora indicando a falta de valorização e as injustiças no trabalho, ora ressaltando com mais evidência, que há satisfação por gostar de ser policial militar. Concluiu pela necessidade de se introduzir nas corporações da Polícia Militar, ações voltadas para as questões da saúde e qualidade de vida no trabalho, tanto no processo de formação e discurso dos profissionais como dos gestores e da sociedade de forma geral.

O trabalho 14 (COELHO, 2014) trata especificamente do construto QVT e o correlaciona a Autoeficácia Geral. O estudo investiga a Polícia Militar do Distrito Federal, utilizando uma abordagem quali-quantitativa, com uso de instrumentos de coleta de dados já validados, sendo o Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT) de Ferreira (2009) na abordagem metodológica da Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA_QVT), a uma amostra de 1.027 policiais militares, para analisar a instituição como um todo, uma população de 13.471 trabalhadores. O estudo foi realizado na área de Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações. Dentre as principais conclusões, indicou a independência entre os construtos QVT e Autoeficácia e afirmou que não se pode promover a QVT focando apenas no indivíduo, uma vez que, mesmo ele se percebendo muito positivamente, isso não resulta em uma melhor percepção de

QVT, tampouco, em vivências de bem-estar. Defende a necessidade de adequar o trabalho ao indivíduo, uma abordagem ergonômica do trabalho.

O trabalho 15 (MELO, 2014) uma dissertação na área da Engenharia de Produção, abordou a QVT segundo o modelo teórico de Walton (1973). Realizou pesquisa qualitativa, com dados quantitativos, por meio de aplicação de questionário a uma amostra de 439 PMs da cidade de João Pessoa-PB, de população total de 1.276 PMs, que trabalhavam na cidade. A autora constatou na percepção dos PMs da cidade de João Pessoa, que não estavam satisfeitos com a sua qualidade de vida no trabalho, em todos os seus aspectos (dimensões), e que os policiais que atuam como guarda de presídio/custódia de hospitais, foram os que apresentaram uma pior percepção de qualidade de vida no trabalho.

O trabalho 21 (IKEGAMI, 2014) foi um estudo epidemiológico transversal mais abrangente, concentrando-se na área de Medicina Tropical e Saúde Pública, no qual se investigou uma amostra de 1.039 profissionais pertencentes à Secretaria de Segurança Pública do Estado de Goiás, das instituições: Polícia Militar (356), Corpo de Bombeiros Militar (275), Polícia Civil (188) e Polícia Técnico-Científica (203). Para o estudo foi utilizado o questionário sobre Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde (*WHOQOL-bref*) e um questionário com as variáveis sociodemográficas e ocupacionais, concentrando a abordagem no construto Qualidade de Vida. A autora concluiu haver a necessidade de iniciativas para maior valorização dos servidores públicos, dentro e fora das instituições; a criação de programas de incentivo à prática regular de atividade física, à alimentação saudável, ao sono reparador e à necessidade do repouso e lazer. Sugeriu ainda, a promoção de oficinas com técnicas de relaxamento e manejo do estresse e a oferta de apoio psicológico aos servidores nas próprias instituições, especialmente após situações particularmente graves. Nas questões de gênero, pontuou a necessidade de atenção especial para as servidoras mulheres.

O trabalho 27 (DESSEN, 2010) trata-se de uma tese na área de Psicologia, aborda os construtos QV e QVT, investigando uma amostra de 302 policiais militares de um batalhão da região de Belo Horizonte, da PMMG. Utilizou os instrumentos Questionário de Indicadores de Bem-estar pessoal nas organizações; Perfil pessoal nas organizações e estilos de funcionamento organizacional, além de questões sobre ações de QVT e QV do trabalhador, dados demográficos e pessoais dos investigados. Foram avaliados quanto à QVT, o treinamento policial básico e os

cursos de reciclagem oferecidos pela instituição. E quanto à QV do trabalhador, os programas de controle médico da saúde ocupacional e o centro de referência ao alcoolismo. Os resultados indicaram, dentre outros, que os cursos de reciclagem impactam mais fortemente no bem-estar do que o programa de controle médico, reforçando que a organização é uma das responsáveis pelo bem-estar ocupacional de seus membros. Os resultados indicaram relações positivas e negativas entre estilos, perfis, QVT e QV do trabalhador, sendo algumas delas mediadas pelos perfis pessoais, sendo recomendado outras pesquisas mais abrangentes para permitir generalizações.

O trabalho 29 (REZENDE, 2010) é uma dissertação na área de Administração, numa amostra de 189 atendentes (PMs e funcionários civis) do serviço de urgência 190 da Região Metropolitana de Belo Horizonte, utilizando como base teórica o Modelo de Explicação de Estresse Ocupacional (ZILLE, 2005 *apud* REZENDE, 2010), no qual constatou-se que 76,5% apresentaram estresse ocupacional. Os sintomas existentes eram fadiga, dor nos músculos do pescoço e ombros, nervosismo, ansiedade, irritabilidade e angústia. As fontes de tensão mais evidentes relacionadas à execução de trabalho complexo, com várias atividades ao mesmo tempo, o alto grau de cobrança, a busca excessiva por resultados, decisões tomadas sem a participação dos envolvidos, convivência com pessoas disseminadoras de estresse e outras pressões excessivas.

A autora indicou que mudanças são necessárias para prevenção do estresse ocupacional no Centro Integrado de Comunicações Operacionais (CICOp), por meio de intervenções de nível secundário, como o treinamento das habilidades cognitivo-comportamental, a meditação e o relaxamento como auxiliares na mudança de comportamento, prevenção e enfrentamento ao estresse. Ainda, apontou a necessidade de aprimorar o treinamento dado aos funcionários civis, possibilidade de aumento do efetivo que atua no serviço 190 e a criação de um canal favorável de comunicação entre Comando e funcionários.

O trabalho 33 (COSTA, 2007), é uma tese de doutorado em Ciências da Saúde e trata-se de um estudo descritivo, com corte transversal, no qual foi investigada uma amostra de 264 indivíduos, extraída de uma população de 3.193 policiais militares do Comando de Policiamento da Capital, da cidade de Natal, no Rio Grande do Norte. Para a coleta de dados foi utilizado o Inventário de Sintomas de *Stress* para Adultos de Lipp ISSL. A pesquisa constatou a existência de (52,6%)

de policiais sem sintomas de estresse e (47,4%) com sintomatologia de estresse, distribuídos em todos os postos hierárquicos. Destaque para os grupos de oficiais superiores e intermediários, bem como cabos e soldados, com predominância na fase de resistência (36%) e prevalência de sintomas psicológicos (76%), níveis de estresse que não diferem muito dos encontrados em homens e mulheres adultos brasileiros e não indicaram um quadro de fadiga crítico.

O trabalho 36 (SARTORI, 2006), trata-se de uma dissertação na área de Administração e é o único trabalho do portfólio bibliográfico que foi desenvolvido na PMPR, tendo como amostra 497 PMs de uma população de 822 PMs de um Batalhão do interior do Estado. A dissertação possui natureza quali-quantitativa, é um estudo exploratório e descritivo, com corte transversal. Seu nível de análise é o trabalho policial, utilizando-se da abordagem Epidemiológica, dos estudos em Saúde Mental e Trabalho, avaliando a existência da síndrome de Burnout nos policiais militares.

Identificou que 37% dos policiais apresentaram Alta Exaustão Emocional, associado com um alto nível de Despersonalização (44% dos policiais) e um baixo nível de Realização Pessoal (58% dos policiais). Verificou-se que as condições de trabalho no Batalhão, ligadas principalmente às ferramentas de trabalho, estavam diretamente relacionadas à alta exaustão emocional e a baixa realização pessoal no trabalho. O autor sugeriu a adoção de medidas educacionais como treinamentos, desenvolvimento e acompanhamento, e a mudança nos processos de gestão da organização como forma de reverter a situação.

O trabalho 38 (ASFORA, 2004) consiste em uma dissertação na área de Administração, um estudo exploratório quali-quantitativo, sem se prender a um marco teórico específico. Realizou coleta de dados pelo método de *survey*, entrevistas e análise documental, utilizando uma amostra de 378 PMs, de uma população de 1.757 PMs da PM de Pernambuco, de 4 Batalhões distintos. A pesquisa revelou que o construto de QVT para a população estudada pode ser definido a partir de dez dimensões: bem-estar, internalização, respeito, emprego, decisão, valorização, benefícios, promoção, expressão e integração.

Asfora (2004) criou o Indicador Geral de Satisfação, o qual revelou que, de forma geral, os policiais militares pesquisados apresentaram índice de satisfação geral tendendo a insatisfeito. O trabalho apresentou um diagnóstico do nível de satisfação dos policiais, contribuindo com dados capazes de auxiliar decisões de

gestão da organização e de possibilitar a implantação de políticas e programas que tenham por objetivo melhorar a qualidade de vida no trabalho dos policiais militares de Pernambuco.

O trabalho 39 (FONSECA, 2002) é uma dissertação na área de Administração, na qual o autor aborda como marco teórico o Comprometimento Organizacional dos profissionais da Polícia Militar de Minas Gerais, tendo como pano de fundo, o movimento reivindicatório de 1997. O estudo utilizou-se de análise documental; seis entrevistas estruturadas com participantes do movimento reivindicatório e aplicação de questionário à amostra de 1.160 PMs de todo o Estado, de uma população de 41.609 PMs. A pesquisa constatou predomínio de grau moderado de Comprometimento Organizacional, demonstrando a influência de algumas políticas de Recursos Humanos na manutenção e/ou melhoria do Comprometimento Organizacional.

Acerca dos demais trabalhos (Teses/Dissertações) constantes no portfólio bibliográfico, encontrados com os termos QV e PM, destacamos o de Arroyo (2016), dissertação em Psicologia, que investigou a Qualidade de Vida em amostra de 506 PMs do Estado de São Paulo, de uma população de 2.200 PMs integrantes de um Comando Regional do Interior do Estado, utilizando questionário sobre o perfil sociodemográfico e o *World Health Organization Quality of Life Instrument Bref (WHOQOL-Bref)*, proposto pela Organização Mundial da Saúde para a coleta de dados. Constatou que mais de 81% dos policiais militares avaliaram a qualidade de vida como boa ou muito boa.

Martingo (2014), em dissertação em Enfermagem, investigou 57 policiais da PMESP, utilizando o *WHOQOL-Bref*, versão brasileira, e questionário socioeconômico para coleta de dados. Os quais mostraram a relevância da alteração do modelo de gestão na qualidade de vida dos policiais militares participantes deste estudo e da necessidade de mais pesquisas que relacionem sistemas de gestão e seu reflexo na QVT e saúde dos policiais.

2.2.2 Artigos

Pela busca com o descritor QVT e PM foram localizados quatro artigos, dos quais somente dois abordam especificamente o construto QVT (COELHO *et al.*, 2017; PITTS *et al.*, 2014).

O primeiro artigo listado (BEZERRA *et al.*, 2013), aborda o estresse ocupacional e problemas de saúde em mulheres policiais militares do Rio de Janeiro, numa abordagem qualitativa (entrevistas, grupos focais e observação) com 42 mulheres: oficiais e praças, profissionais operacionais e de saúde da corporação, não tratando especificamente do construto QVT. Os resultados revelaram que o estresse presente nas mulheres policiais têm origem basicamente na questão organizacional e gerencial do trabalho, e que elas relacionam o cotidiano do trabalho ao estresse, capazes de afetar o relacionamento familiar, sendo necessário investimentos em ações preventivas do estresse sob a perspectiva de gênero na instituição (BEZERRA *et al.*, 2013).

O segundo artigo (URBANI *et al.*, 2019), trata-se de uma revisão integrativa da literatura sobre estresse e a síndrome da disfunção da articulação temporomandibular (DTM), que é uma patologia decorrente do estresse, relacionada às atividades dos trabalhadores policiais. Utilizou-se uma abordagem qualitativa, de caráter exploratório e descritivo, de um portfólio bibliográfico de 26 artigos.

O artigo traz importantes constatações, confirmando a exposição da classe policial a altíssimos níveis de estresse e lista as diversas fontes estressoras presentes no trabalho policial: a pressão, responsabilidade, sobrecarga de trabalho, infraestrutura de trabalho ineficiente, risco de vida pessoal e para terceiros, ambiente autoritário, centralização de decisões, além de insatisfação com a profissão devido à baixa remuneração salarial, não reconhecimento do trabalho e o crescimento da vitimização dos trabalhadores da segurança pública (URBANI *et al.*, 2019). O autor concluiu que é possível supor que haja relação entre o estresse presente na atividade policial e o risco de desenvolvimento da DTM pelos seus profissionais, capaz de comprometer a qualidade de vida e do estado geral da saúde. Mas aponta para a necessidade de estudos mais aprofundados. Ressalta-se que foi abordado o trabalho policial de forma geral, sem especificar uma instituição e também não trouxe referência ao construto QVT.

O terceiro artigo (COELHO *et al.*, 2017), que tem origem da dissertação do mesmo autor (COELHO, 2014), trata especificamente do construto QVT e o correlaciona a Autoeficácia Geral, conforme explanado anteriormente.

O quarto artigo (PITTS *et al.*, 2014), também aborda o construto QVT, utiliza o modelo teórico de Walton (1973) e uma abordagem quantitativa, com aplicação de questionário a 81 mulheres policiais militares atuantes na cidade de Fortaleza, na Polícia Militar do Ceará, de um universo de 429 em todo o Estado. O artigo decorre de um trabalho de conclusão de curso na graduação em Administração. A pesquisa constatou que o nível de QVT das mulheres na Polícia Militar do Ceará está entre insatisfeito e indiferente, principalmente em relação à remuneração e oportunidades de crescimento na carreira e indicou possibilidades de outros estudos mais aprofundados (PITTS *et al.*, 2014).

Acerca dos demais artigos constantes no portfólio bibliográfico, encontrados com os descritores QV e PM, embora não tenham sido encontrados na pesquisa com o termo QVT, alguns se destacam por tratar de maneira aprofundada as condições de trabalho e de saúde dos profissionais.

Dentre os 35 artigos selecionados, sete foram produzidos pela equipe de pesquisa do Departamento de Estudos sobre Violência e Saúde Jorge Careli - CLAVES da Fundação Oswaldo Cruz no Rio de Janeiro (Quadro 5 - artigos 1, 4, 11, 14, 15, 28 e 29), na qual uma das organizadoras é Maria Cecília de Souza Minayo, autora e/ou coautora em seis, nos quais discutem resultados obtidos em aprofundada pesquisa na PM do Rio de Janeiro, iniciada no ano de 2005.

O artigo com a maior pontuação no ranking (MINAYO, 2011), é decorrente da referida pesquisa e analisa o adoecimento físico e mental de policiais militares e policiais civis em decorrência das atividades profissionais. Trata-se de um estudo quali-quantitativo, em uma amostra de 1.458 policiais civis e 1.108 policiais militares que responderam a questionários anônimos para a abordagem quantitativa e na abordagem qualitativa, realizados grupos focais com 143 profissionais e 18 entrevistas com gestores de ambas as polícias. A pesquisa constatou presença de sobrepeso e obesidade em especial na Polícia Militar, existência de dores no pescoço, nas costas ou na coluna, problemas de visão, dores de cabeça e enxaquecas; lesões físicas permanentes em mais de 16% dos profissionais e elevada presença de sofrimento psíquico entre os militares. Os autores concluíram pela necessidade de mudanças nas dimensões individual e profissional e nos

aspectos institucionais referentes às condições e à organização do trabalho e dos serviços de saúde (MINAYO, 2011).

Outro estudo selecionado (SOUZA FILHO, 2015) investigou 316 PMs do sexo masculino, que exercem atividades operacionais na região metropolitana de Belo Horizonte quanto à Qualidade de Vida, utilizando uma abordagem quantitativa, com dados coletados por meio de questionário sociodemográfico e de variáveis ocupacionais e o *WHOQOL-Bref*, com importantes observações sobre a população pesquisada. Dentre elas, que a percepção da qualidade de vida dos policiais da região metropolitana de Belo Horizonte está mais associada a fatores envolvendo os domínios psicossociais.

Dois artigos são relacionados ao estudo do sono. Pinto *et al.* (2018) pesquisaram o sono em um grupo de elite de 22 policiais militares da Brigada Militar do Rio Grande do Sul e Chaves *et al.* (2018), estudaram sobre a relação da Síndrome de Burnout e qualidade do sono em 38 policiais militares do Piauí. Ambas pesquisas encontraram elevados níveis de má qualidade do sono nos profissionais.

Verificou-se, também, que sete artigos (Quadro 5 – 5, 13, 24, 25, 30, 33 e 35) utilizam uma abordagem na perspectiva do condicionamento físico, a prática de atividades físicas em relação às condições de saúde e qualidade de vida, voltados ao campo da Educação Física, com três pesquisas nas Polícia Militar de Santa Catarina, e os demais na PMPB, PMCE, PMMG e PMSE (LIMA-DOS-SANTOS *et al.*, 2018; SILVA *et al.*, 2014; LIMA *et al.*, 2016; SILVA *et al.*, 2016; SILVA *et al.*, 2012; MAZINI FILHO *et al.*, 2012; ARAÚJO *et al.*, 2020).

Foram localizados quatro artigos que tratam exclusivamente sobre a mulher policial militar (Quadro 5 - 4, 7, 22 e 34). Bezerra *et al.* (2013) abordam o estresse ocupacional em 42 mulheres policiais militares do Rio de Janeiro em pesquisa qualitativa. Lara *et al.* (2017) e Grisoski e Santiago (2020) realizaram pesquisas qualitativas em Batalhões da PM do Paraná, analisando os desafios e papel da mulher na profissão e Pitts *et al.* (2014) realizaram pesquisa quantitativa, com 81 policiais militares mulheres, da PM do Ceará, analisando sua QVT pelo modelo de Walton (1973).

Constatou-se ainda, a recorrência nos artigos de abordagem sobre saúde mental, com análises sobre estresse, sofrimento psíquico, *Burnout*, entre outros, presentes em dez artigos (Quadro 5 – 1, 2, 4, 9, 11, 12, 16, 18, 23, 28).

2.3 O MODELO INTEGRADOR BPSO COM JUSTIÇA ORGANIZACIONAL PARA O BEM-ESTAR

Diante da Revisão de Literatura, optou-se por utilizar o Modelo integrador BPSO com Justiça Organizacional para o Bem-estar para analisar a QVT dos policiais militares de uma forma mais abrangente, a fim de encontrar conhecimento relevante e inovador. O objetivo é contribuir no contexto do desenvolvimento comunitário, ao tratar de uma classe trabalhadora que presta um serviço público de elevada importância social, qual seja, a segurança pública.

Primeiramente, convém tratar sobre a necessidade da utilização de um modelo para a realização da pesquisa. De forma conceitual, um modelo é uma abstração da realidade que permite identificar as características distintivas do fenômeno estudado, importante para descrever uma temática abrangente e complexa, ainda que sob riscos de generalização excessiva ou de simplificação e reducionismo (ALBUQUERQUE, 1999), mas ainda sim, útil para a investigação proposta no contexto do serviço público policial militar.

Hoyle (1995) compreende modelo como uma proposição estatística de relações entre variáveis. Para Hox e Bechger (1998), o processo de especificação de um modelo é guiado pela combinação de elementos teóricos e de evidências empíricas de pesquisas. Para tanto, decidiu-se utilizar o modelo proposto por Andrade (2016), a qual entende que o seu modelo proposto tange ambas as definições, pois é um conjunto de relações entre variáveis que combina elementos teóricos e evidências empíricas, a fim de compreender as relações de um fenômeno, utilizando os três construtos: QVT, Justiça Organizacional e Bem-estar. O Modelo foi desenvolvido em sua tese de Doutorado no Programa de Pós-Graduação em Administração na Universidade de São Paulo, sob o título “Qualidade de Vida no Trabalho – proposta de um Modelo Integrador do BPSO com Justiça Organizacional para o Bem-estar de servidores públicos”. A autora investigou uma população de 4.060 servidores públicos municipais, lotados em 17 secretarias, de um município do interior do Estado do Paraná, que contava com uma população de 178.126 habitantes em 2015, segundo estimativa do IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Foi utilizada uma amostra de 379 servidores para aplicação de questionário por ela estruturado, para coleta dos dados.

O modelo inovador proposto por Andrade (2016) utilizou três conceitos articuladores para sua formação: a Qualidade de Vida no Trabalho, a Justiça Organizacional e o Bem-estar, os quais são apresentados a seguir. Andrade (2016) os aplicou no contexto do serviço público municipal, o qual serviu de base para a construção do instrumento. No entanto, na presente pesquisa, o público investigado, o policial militar, se assemelha ao servidor público municipal, enquanto prestador de um serviço público. Embora também, muitas outras características que o diferencia, enquanto a natureza do serviço policial e da organização militar da instituição, que confere ao servidor policial militar, o status jurídico de militar estadual, o que será tratado com mais detalhes posteriormente.

2.3.1 Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho

Na década de 1950, surgiram os primeiros estudos sobre qualidade de vida e o termo foi utilizado pela primeira vez em 1964, nos Estados Unidos, pelo seu então presidente, Lyndon Johnson (REIS JUNIOR, 2008). Em 1974, a Organização Mundial da Saúde (OMS), definiu Qualidade de Vida como: “A percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive, e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”. Roeder (2003), englobou a esse conceito os diversos domínios como a saúde física, a saúde psicológica, as relações sociais e o meio ambiente. Nahas (2001) lista alguns aspectos para uma pessoa manter uma qualidade de vida satisfatória. Dentre eles a nutrição, atividade física, comportamento preventivo, relacionamentos, controle de estresse, que vão depender da definição dos valores pessoais, do olhar para si mesmo.

Com os estudos sobre Qualidade de Vida, diversos instrumentos e modelos foram desenvolvidos na busca de avaliar metodologicamente a QV, tanto de pessoas quanto de populações, a partir da percepção pessoal, do uso de instrumentos de avaliação, como por exemplo: Questionário Padronizado de Pesquisa Curta em Saúde (*SF-36* - do inglês - *Medical Outcomes Study Questionnaire Short Form Health Survey*); Qualidade de Vida da Organização Mundial de Saúde (*WHOQOL* - do inglês - *World Health Organization Quality of Life*) e suas versões. Além de ser possível mensurá-la por meio do Índice de

Desenvolvimento Humano (IDH) dos países (PEREIRA, TEIXEIRA e SANTOS, 2012). O instrumento de avaliação da qualidade de vida adotado pela OMS (*WHOQOL-100*), representa a subjetividade e a multidimensionalidade da QV, ao abordar em sua estrutura seis domínios de aferição: físico; psicológico; nível de independência; relações sociais; meio ambiente e espiritualidade/religião/crenças pessoais.

Com a relevância do tema, a Qualidade de Vida tornou-se objeto de pesquisas científicas em diversas áreas do conhecimento, apresentando variadas formas de abordagem, dentre as quais se destacam a abordagem socioeconômica, a psicológica, a biomédica e a holística a seguir detalhadas:

Quadro 6 – Abordagens de qualidade de vida

Abordagem	Principais Aspectos
Socioeconômica	Popularizou-se a partir dos anos 1960 como plataforma política em discursos de políticos nos EUA, destacando termos como “vida boa”, “vida de qualidade”; “felicidade”. Abrange indicadores sociais para definir o bem estar de uma nação, tais como: instrução, renda e moradia, considerando estes determinantes para a qualidade de vida da população.
Psicológica	Essa abordagem destaca os indicadores que tratam do indivíduo e das suas reações subjetivas no que tange às suas experiências e percepções de vida, de felicidade e de satisfação. Essa abordagem é limitada pois não considera o contexto ambiental de inserção do indivíduo.
Biomédica	Busca melhores condições de vida para as pessoas doentes e está relacionada a boas condições de saúde, tratamentos de saúde adequados e funcionamento social (políticas públicas de saúde para a população em geral).
Holística	A abordagem holística é mais ampla pois trata a qualidade de vida através das representações sociais dos parâmetros subjetivos: bem-estar, felicidade, amor, prazer e realização pessoal. Bem como compreende os parâmetros objetivos: a satisfação das necessidades básicas e das necessidades oriundas do nível de desenvolvimento econômico e social de uma população.

Fonte: adaptado de Day e Jankey (1996); Pereira, Teixeira e Santos (2012); Andrade (2017).

Uma vez que todo ser humano busca atender suas necessidades básicas, dentre elas a de atingir níveis satisfatórios de qualidade de vida, o tema QV faz, cada vez mais, parte dos estudos sobre o cotidiano das pessoas.

Ao mesmo tempo da busca por conhecimento sobre a qualidade de vida, passou-se a observar a importância do contexto do trabalho na vida pessoal, o que fez emergir outro objeto de estudo, a Qualidade de Vida no Trabalho: a QVT de uma pessoa também interfere na sua QV pessoal, não existindo uma sem a outra; por isso a importância da pesquisa em QVT (OLIVEIRA *et al.*, 2013; ANDRADE, 2017).

Os primeiros estudos sobre QVT iniciaram-se nos anos de 1950, e as principais teorias desenvolvidas nos anos de 1970 predominantemente nos Estados Unidos da América. Dentre os principais modelos propostos podem-se citar Walton (1973); Hackman e Oldhan (1975), Belanger (1973), Westley (1979), Lippitt (1978), Werther e Davis (1983), Nadler e Lawler (1983), dentre outros (REIS JUNIOR, 2008; PINTO, 2013; ANDRADE, 2017). No Brasil, os estudos se desenvolveram com maior intensidade a partir dos anos 1990, com alguns autores abordando a temática. Dentre estes, a mais citada é Limongi-França (1996) que desenvolveu o modelo biopsicossocial e organizacional para gestão da QVT (ANDRADE, 2016).

O modelo BPSO (Biopsicossocial e Organizacional), utilizado por Andrade (2016), foi desenvolvido por Limongi-França (1996), para avaliar os fatores intervenientes na QVT das pessoas nas dimensões Biológica, Psicológica, Social e Organizacional. Permite uma compreensão do trabalhador e da organização de trabalho de forma holística, a partir da abordagem psicossomática, o que torna o modelo abrangente, integrador e dinâmico, possibilitando relações com outros construtos da gestão de pessoas (LIMONGI-FRANÇA, 1996; KANIKADAN, 2005; SCHIRRMESTER, 2006; ANDRADE, 2016). O modelo se relaciona com a definição de QVT como um “conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho”, tendo como prioridade as pessoas na organização (ALBUQUERQUE e LIMONGI-FRANÇA, 1998).

Para Limongi-França (2004), a construção da QVT acontece quando se percebe a pessoa por completo, ou seja, o indivíduo em suas dimensões biológicas, psicológicas e sociais (visão biopsicossocial). Acrescentando-se a isso a dimensão organizacional, que se refere à cultura organizacional, aos elementos do ambiente existente na organização, entre outros (OLIVEIRA *et al.*, 2013). A QVT também pode ser compreendida como uma nova competência do gestor frente ao perfil das modernas organizações, pois tem por objetivo, tratar do bem-estar dos trabalhadores, ou seja, a Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho. Ela é considerada um diferencial para a organização, uma nova competência que faz parte da gestão estratégica, ao buscar equilibrar necessidades pessoais e

organizacionais (LIMONGI-FRANÇA, 2004; PINTO; PAULA; VILAS BOAS, 2012; ANDRADE, 2017).

O conceito de QVT também se relaciona com as condições favoráveis para o desenvolvimento do trabalho pelo indivíduo, sua satisfação e possibilidade de tomar decisões, condições de segurança, possibilidades de aprender e utilizar novas habilidades, integração social na organização, entre outros (FERNANDES, 1996). Tem sido objeto de estudo multidisciplinar, em áreas como: administração, psicologia, medicina, ciências sociais, educação, engenharia de produção, entre outras (BRITO, 2014).

Pinto, Paula e Vilas Boas (2012) também apontam que a QVT no serviço público deve ser compreendida como uma forma de gestão avançada, na qual o gestor possua competência para manejá-la, estimulando os conhecimentos, habilidades e atitudes dos servidores públicos. Para Sant'Anna *et al.* (2011), a Gestão da QVT tem por objetivo propiciar uma maior humanização do trabalho e o aumento do Bem-Estar dos trabalhadores. Esses indicadores (BPSO-96) foram utilizados no desenvolvimento de importantes pesquisas na área pública, segundo Andrade (2017), como apresentados nos trabalhos de Oliveira (2012); Alfenas (2013); Garcia (2013); Pinto (2013); Brito (2014); Andrade (2016) entre outros, entretanto, não foi encontrado em pesquisa com uma população policial militar.

Para operacionalização do conceito, Andrade (2016) utiliza a definição de QVT como “o conjunto das escolhas de bem-estar único e individualizado que proporciona autoestima positiva, percepção de equilíbrio, hábitos saudáveis e prontidão para o desempenho no trabalho saudável” (LIMONGI-FRANÇA, 2009, p. 275). O modelo BPSO empregado neste trabalho, foi adaptado em alguns pontos para a presente pesquisa, contudo fundamenta-se na operacionalização realizada por Andrade (2016):

Quadro 7 – Operacionalização do construto Qualidade de Vida no Trabalho (*continua*)

Variável de análise	Satisfação do policial militar	Palavra-chave	Operacionalização/ variáveis observáveis (VO)
1. Biológica características constitucionais herdadas, congênitas, incluindo os diferentes órgãos e sistemas que promovem	- Controle de riscos ergonômicos e ambientais; oportunidade de realizar ginástica /atividade física; estado de saúde dos colegas e	Palestras	1.1 Palestras e eventos que promovam a saúde no trabalho
		Ergonomia	1.2 Ações que promovam o controle dos riscos ergonômicos e ambientais
		Atendimento	1.3 Atendimento aos problemas de saúde do PM
		Atividade física	1.4 Oportunidade de realizar ginástica laboral/atividade física no trabalho
		Plano de saúde	1.5 Disponibilização de plano de saúde pela

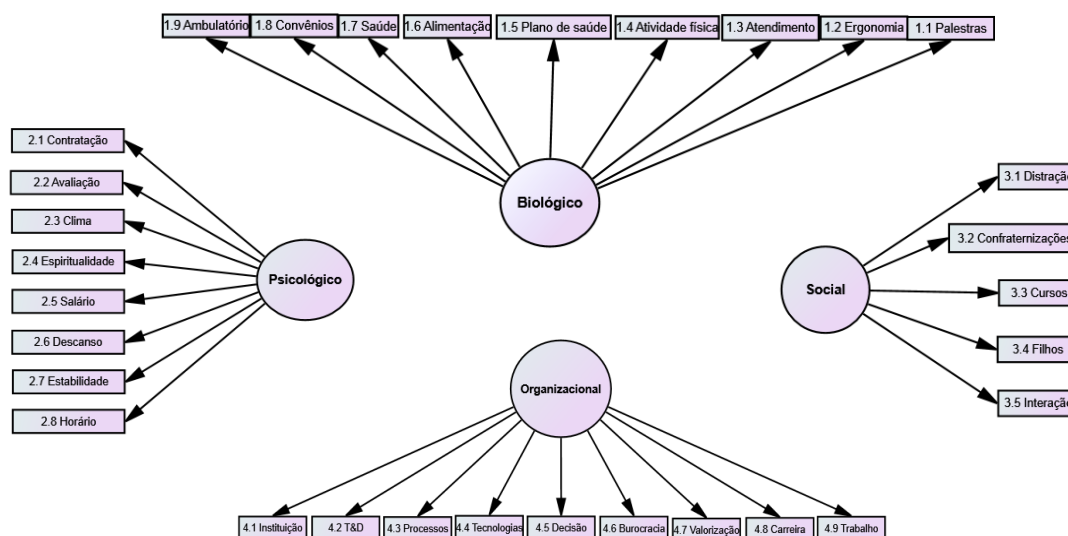
Quadro 7 – Operacionalização do construto Qualidade de Vida no Trabalho (*conclusão*)

funcionamento do corpo, inclusive a resistência e a vulnerabilidade do corpo	superiores; plano de saúde e convênios		instituição
		Alimentação	1.6 Qualidade da alimentação servida no local de trabalho
		Saúde	1.7 O estado geral de saúde dos policiais militares
		Convênios	1.8 Convênios com academias e farmácias
2. Psicológica – corresponde aos processos afetivos, emocionais e intelectuais, conscientes ou inconscientes, caracterizando a personalidade, a vida mental, o afeto e o modo de se relacionar com as pessoas e com o mundo que as rodeia	Confiança no recrutamento e seleção; formas de avaliação de desempenho; clima de companheirismo; oportunidade de carreira; satisfação com o salário; ausência de interferência na vida pessoal; segurança no emprego	Contratação	2.1 Critérios para os processos de ingresso na instituição
		Avaliação	2.2 Forma de avaliação do desempenho do trabalho
		Clima	2.3 Clima de companheirismo entre as pessoas no ambiente de trabalho
		Espiritualidade	2.4 Prática de ações de espiritualidade no local de trabalho
		Salário	2.5 Salário adequado ao trabalho realizado
		Descanso	2.6 Ausência de interferência na vida pessoal – não levar trabalho para casa
		Estabilidade	2.7 Segurança no emprego – estabilidade
		Horário	2.8 Horário e carga horária de trabalho adequados
3. Social – relativa à incorporação e influências dos valores, das crenças e das expectativas das pessoas com as quais se convive, dos grupos sociais e das diferentes comunidades com que o indivíduo entra em contato durante sua vida	Oportunidade de distração; atendimento aos filhos (creche, escola); financiamento de cursos externos	Distração	3.1 Oportunidade de distração, práticas de lazer, esporte, eventos culturais, passeios proporcionados pela instituição
		Filhos	3.2 Atendimento aos filhos (creche, escola, plano de saúde)
		Cursos	3.3 Financiamento para cursos externos
		Confraternizações	3.4 Atividade de confraternização entre os policiais militares (cafés, jantares comemorativos, aniversários)
		Interação	3.5 Possibilidade de interação entre a sua família e a unidade em que trabalha
4. Organizacional – aspectos específicos do local onde as relações de produção ocorrem	Imagem da instituição; oportunidade de T&D; melhorias nos processos e tecnologias; participação em comitês de decisão; qualidade dos processos administrativos	Instituição	4.1 Imagem que os policiais militares têm da instituição
		T&D	4.2 Oportunidade de treinamento e de desenvolvimento profissional
		Processos	4.3 Melhorias nos processos de trabalho
		Tecnologias	4.4 Uso de novas tecnologias
		Decisão	4.5 Oportunidade de participar de processos de tomada de decisão
		Burocracia	4.6 Qualidade dos procedimentos administrativos visando a redução da burocracia
		Valorização	4.7 Ações de valorização do policial militar
		Carreira	4.8 Plano de cargos, carreiras e salários
		Trabalho	4.9 Aspecto social do trabalho desenvolvido

Fonte: Limongi-França (1999, p. 240); Andrade (2016, p. 59) e dados da pesquisa.

O número que antecede cada variável observada corresponde ao apresentado no questionário da pesquisa de campo. Assim, as quatro dimensões do BPSO foram analisadas mediante as variáveis observáveis, conforme representadas:

Figura 1 – Representação gráfica das dimensões Biopsicossocial e organizacional



Fonte: adaptado a partir de Andrade (2016) e dados da pesquisa.

2.3.2 Justiça Organizacional e Justiça Organizacional no Serviço Público

O segundo construto que compõe o modelo proposto por Andrade (2016), foi Justiça Organizacional no Serviço Público. Um dos fundamentos mais relevantes para a Justiça Organizacional está na Teoria de Justiça desenvolvida por Rawls (1971), para o qual Justiça envolve dois conceitos centrais: distribuição social de bens escassos e o procedimento utilizado para selecionar o critério de distribuição (ANDRADE, 2016).

Em 1987, Jerard Greenberg empregou pela primeira vez o termo Justiça Organizacional, ao reunir os estudos “sobre concepções, percepções e reações à (in)justiça por parte dos empregados em relação às organizações em que trabalham” (ASSMAR *et al.*, 2005, p. 444). Para Assmar *et al.* (2005, p. 444), Justiça Organizacional “é a psicologia da justiça aplicada aos ambientes organizacionais, sendo focalizadas as percepções de justiça existentes nas relações entre trabalhadores e suas organizações”. O construto Justiça Organizacional utilizado por Andrade (2016) baseia-se no modelo de Colquitt (2001), o qual propõe uma estrutura de quatro fatores para mensurar justiça de forma multidimensional.

Portanto, Justiça Organizacional, seguindo as definições que fundamentaram Andrade (2016), entende-se como as “concepções, percepções e reações à (in)justiça por parte dos empregados em relação às organizações em que trabalham” (ASSMAR *et al.*, 2005, p.444), como colocado acima, considerando a

multidimensionalidade do conceito, contemplando todas as perspectivas da Justiça Organizacional: Distributiva, Procedimental, Interacional Social/Interpessoal e Interacional Social/Informacional (COLQUITT, 2001), conforme apresentadas no Quadro 8, a seguir.

Quadro 8 – Dimensões de Justiça Organizacional no serviço público

Dimensão Justiça Organizacional no Serviço Público	Variável da Escala original de Colquitt (2001)	Autores que embasaram Colquitt
DISTRIBUTIVA	Os itens a seguir referem-se a seu (resultado). Em que medida:	
Primeira dimensão estudada pelos cientistas organizacionais. Seu foco é no conteúdo, ou seja, na justiça dos fins alcançados ou obtidos, sejam eles positivos ou negativos (salários, lucros, resultados de avaliações de desempenho ou sanções)	<ol style="list-style-type: none"> 1. O seu resultado reflete o esforço despendido em seu trabalho? 2. Seu resultado é apropriado para concluir o trabalho? 3. Seu resultado reflete o que você tem contribuído para a organização? 4. Seu resultado justifica-se, dado o seu desempenho? 	Leventhal (1976)
PROCEDIMENTAL	Você foi capaz de expressar seus pontos de vista e sentimentos durante esses procedimentos?	
Seu foco é o processo, ou seja, na justiça dos meios usados para alcançar os fins. (procedimentos usados para movimentação salarial e bonificações, processos disciplinares, sistemas de avaliação de desempenho, processos de recrutamento e seleção)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Você foi capaz de expressar seus pontos de vista e sentimentos durante esses procedimentos? 2. Você teve influência sobre o resultado obtido por esses procedimentos? 3. Esses procedimentos foram aplicados de forma consistente? 4. Ter esses procedimentos foi livre de preconceitos? 5. Esses procedimentos foram baseados em informações precisas? 6. Você foi capaz de recorrer aos resultados obtidos por esses procedimentos? 7. Ter esses procedimentos mantêm os padrões éticos e morais? 	Thibaut e Walker (1975); Leventhal (1980)
INTERACIONAL SOCIAL / INTERPESSOAL	Os itens a seguir referem-se a (a figura de autoridade que decretou o procedimento). Em que medida:	
Trata da qualidade da interação entre empregados e superiores ou decisores, reflete o grau de adoção de um tratamento digno e respeitador para com os funcionários	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ele/ela te trata de maneira educada? 2. Ele/ela te trata com dignidade? 3. Ele/ela te trata com respeito? 4. Ele/ela abstém-se de observações ou comentários impróprios? 	Bies e Moag (1986)
INTERACIONAL SOCIAL / INFORMACIONAL	Os itens a seguir referem-se à figura de autoridade que decretou o procedimento. Em que medida:	
Reflete a qualidade da interação com os gestores/decisores, sobre o grau que o superior informa, explica e justifica as decisões que afetam as pessoas. (Oferece justificativas aos indivíduos afetados pelas decisões?)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ele/ela foi sincero nas comunicações (dele/dela) com você? 2. Ele/ela tem explicado completamente os procedimentos? 3. As explicações (dele/dela) sobre os procedimentos foram razoáveis? 4. Ele/ela comunica os detalhes em tempo hábil? 5. Ele/estabelece comunicações de acordo com as necessidades dos indivíduos? 	Bies e Moag (1986); Shapiro <i>et al</i> (1994)

Fonte: adaptado a partir de Andrade (2016), Gomide Junior e Siqueira (2008) e Colquitt (2001).

Em sua pesquisa, Andrade (2016) confirmou a interação de Justiça Organizacional como precedente de Qualidade de Vida no Trabalho e que sua gestão é importante para a reativação do Ciclo de Bem-Estar.

Na revisão bibliográfica realizada, verificou-se que dos estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho ou Qualidade de Vida nas Polícias Militares no Brasil, apresentados anteriormente, nenhum analisa sua relação com o construto Justiça Organizacional, sendo uma variável importante a ser observada, tendo em vista as características da organização policial militar, fundamentada constitucionalmente nos princípios de hierarquia e disciplina (BRASIL, 1988). Assim, a operacionalização do construto Justiça Organizacional no serviço público (JOSP) foi desenvolvida da seguinte maneira, segundo Andrade (2016):

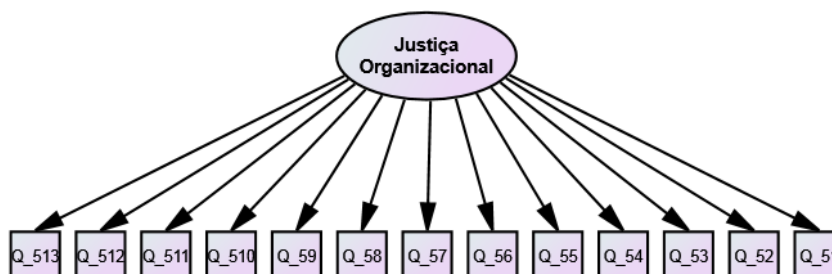
Quadro 9 – Operacionalização do Construto JOSP.

Variável de Análise JOSP	Satisfação do policial militar	Palavra-chave	Operacionalização/Variáveis observáveis
Justiça Organizacional Distributiva Foco é conteúdo na justiça dos fins alcançados ou obtidos, sejam eles positivos ou negativos.	Aplicação de recompensas e sanções; responsabilidade no trabalho; experiência profissional; esforços e qualidade no trabalho	Recompensas	5.1 As recompensas justas pelo meu trabalho
		Contribuição	5.2 As recompensas de acordo com a minha contribuição para a instituição
		Experiência	5.3 As recompensas pela minha experiência
		Esforço	5.4 Recompensas pelo esforço que despendo no trabalho
Justiça Organizacional Procedimental Justiça dos meios usados para alcançar os fins.		Crítérios	5.5 Conhecer os critérios para decisões que afetam as pessoas (para movimentação salarial e bonificações, processos disciplinares, sistemas de avaliação de desempenho etc.)
		Legislação	5.6 Ter legislação de fácil entendimento e acesso para processos que afetam as pessoas (para contratação, promoção e sanção, etc.)
		Regras	5.7 Ter regras claras e definidas a partir de informações precisas
Justiça Organizacional Social/ Interpessoal A qualidade da interação entre subordinados e superiores reflete o grau de adoção de tratamento digno e respeitador para com os militares estaduais.	Relacionamento com a chefia	Interação	5.8 Interação entre subordinados e superiores
		Chefia	5.9 Tratamento digno e de respeito que o superior tem comigo
		Franqueza	5.10 Sinceridade e franqueza com que o superior me trata
Justiça Organizacional Social/ Informacional A qualidade da interação com os gestores / decisores, grau que o superior informa, explica e justifica as decisões que afetam as pessoas.	Comunicação com a chefia	Comunicação	5.11 Clareza na comunicação dos critérios de promoção e sanções pela chefia
		Informações	5.12 Receber do superior informações, explicações e justificativas sobre as decisões que afetam as pessoas
		Feedback	5.13 As informações recebidas do superior sobre a forma de como fazer o trabalho me permitem aprender e fazer melhor o meu trabalho

Fonte: adaptado a partir de Andrade (2016), Gomide Jr. e Siqueira (2008), Colquitt (2001).

A seguir a representação gráfica do modelo de Justiça Organizacional no serviço público:

Figura 2 – Representação gráfica do construto Justiça Organizacional



Fonte: adaptado a partir de Andrade (2016).

2.3.3 Bem-estar e Bem-estar no Serviço Público

O bem-estar é um termo tratado em diversas áreas do conhecimento, sem um consenso conceitual entre elas, mas todas concordam tratar-se da preocupação com a saúde e com a vida, associando-o geralmente ao estado de felicidade (BASÍLIO, 2005; ANDRADE, 2016). Para Gianetti (2002) Bem-estar pode ser dividido em duas dimensões: a objetiva, compreendida como a dimensão passível de ser publicamente apurada, observada e medida de fora e a dimensão subjetiva, relacionada à experiência interna do indivíduo, sendo a felicidade mais relacionada ao Bem-estar subjetivo. Siqueira e Padovam (2008) abordam o conceito de Bem-estar no trabalho, o que fazem a partir de três componentes: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo, numa abordagem que abarca os aspectos afetivos e cognitivos de bem-estar.

Para as autoras satisfação no trabalho significa “um estado emocional positivo ou de prazer, resultante de um trabalho ou de experiências de trabalho” (LOCKE, 1976, p. 1.300 *apud* SIQUEIRA e PADOVAM, 2008, p. 206). Envolvimento com o trabalho entendido como “[...] grau em que o desempenho de uma pessoa no trabalho afeta sua auto-estima” (LODAHL e KEJNER, 1965, p. 25 *apud* SIQUEIRA e PADOVAM, 2008, p. 206). E, finalmente, o Comprometimento organizacional afetivo compreendido como “[...] um estado no qual um indivíduo se identifica com uma organização particular e com seus objetivos, desejando manter-se afiliado a ela com vista a realizar tais objetivos” (MOWDAY *et al.*, 1979, p. 225 *apud* SIQUEIRA e

PADOVAM, 2008, p. 206).

Por sua vez, Limongi-França (1996) apresenta uma medida de Bem-Estar por uma abordagem psicossomática, em que a qualidade de vida é individualizada na pessoa por meio de manifestações de estresse. Limongi-França e Rodrigues (2012, p. 33), descrevem que o estresse pode ser visto como processo manifesto pela tensão diante de uma situação de desafio ou como estado, o resultado positivo (eustresse) ou negativo (distresse) do esforço gerado pela tensão mobilizada pela pessoa. Para Limongi-França (1996, p. 149), “(o) *stress* é, talvez, a melhor medida do estado de bem-estar obtido ou não pela pessoa, isto é, a Qualidade de Vida no Trabalho é individualizada na pessoa por meio de suas diferentes manifestações de *stress*.” Os indicadores de *stress*, para a autora, além de eustresse e distresse são: estilo de vida, importância da QVT, adequação das ações de QVT e equilíbrio vida-trabalho, sendo que “[...] este conjunto de variáveis de autopercepção deve medir a carência de Bem-Estar, o nível de tensão e as expectativas pessoais de QVT”.

Diante dessas conceituações, Andrade (2016) formulou o construto Bem-Estar no serviço público, baseado em Limongi-França (1996), Siqueira e Padovam (2008) e Gianetti (2002), definido como um construto medido do ponto de vista do indivíduo no qual “[...] este conjunto de variáveis de autopercepção deve medir a carência de Bem-Estar, o nível de tensão e as expectativas pessoais de QVT” (LIMONGI-FRANÇA, 1996, p. 249).

Quadro 10 – Operacionalização do Construto Bem-Estar no serviço público (BESP) (*continua*)

Variável de análise BESP	Satisfação do funcionário	Palavra-chave	Operacionalização /variáveis observáveis
“O <i>stress</i> é vivido no trabalho a partir da capacidade de adaptação, que envolve sempre o equilíbrio obtido entre exigência e capacidade. Se o equilíbrio for atingido, obtém-se o bem-estar; se for negativo, gerará diferentes graus de incerteza, conflitos e sensação de desamparo.” (LIMONGI-FRANÇA, 1996, p. 149)	Nível de eustresse – Autopercepção de ameaças no ambiente de trabalho. (LIMONGI-FRANÇA, 1996, p. 249)	Eustresse	7.1 Sensação de Bem-Estar no trabalho (eustresse)
	Nível de distresse – Autopercepção sobre atitude de defesa ou ameaça (LIMONGI-FRANÇA, 1996, p. 249)	Distresse	7.2 Estado geral de nervosismo e tensão pessoal no trabalho (distresse)
Grau de exigência com a qualidade de vida do ponto de vista pessoal (LIMONGI-FRANÇA, 1996, p. 249)	Estilo de vida	Estilo	7.3 Satisfação com o seu modo próprio de viver o dia a dia e estilo de vida dentro e fora do trabalho

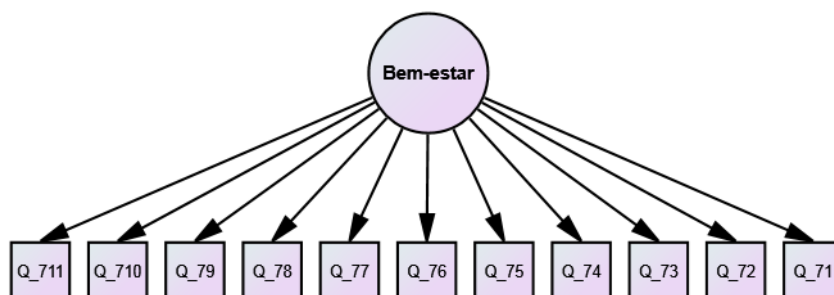
Quadro 10 – Operacionalização do Construto Bem-Estar no serviço público (BESP) (conclusão)

Variável de análise BESP	Satisfação do funcionário	Palavra-chave	Operacionalização /variáveis observáveis
Valorização da qualidade de vida para a produtividade (LIMONGI-FRANÇA, 1996, p. 249)	Importância da QVT	QVT	7.4 Importância da Qualidade de Vida no Trabalho para o resultado final do seu trabalho
Satisfação com a pertinência das ações da empresa (LIMONGI-FRANÇA, 1996, p. 249)	Adequação das ações de QVT	Ações	7.5 Adequação das ações de qualidade de vida no trabalho da sua organização policial militar (OPM) para as suas necessidades pessoais
Grau de exigência com a qualidade de vida do ponto de vista pessoal (LIMONGI-FRANÇA, 1996, p. 249)	Equilíbrio vida-trabalho	Equilíbrio	7.6 Quantidade de tempo que dedico ao trabalho e às questões da vida pessoal
Satisfação no trabalho: “um estado emocional positivo ou de prazer, resultante de um trabalho ou de experiências de trabalho” (LOCKE, 1976, p. 1.300).	Satisfação no trabalho	Insatisfação	7.7 Grau de insatisfação geral com o trabalho
	Satisfação no trabalho	Realização	7.8 Meu sentimento de realização proporcionado pelo trabalho
Envolvimento com o trabalho: “[...] grau em que o desempenho de uma pessoa no trabalho afeta sua auto-estima” (LODAHL e KEJNER, 1965, p. 25).	Envolvimento com o trabalho	Desempenho	7.9 Impacto do meu desempenho no trabalho para minha autoestima pessoal
Comprometimento organizacional afetivo: “[...] um estado no qual um indivíduo se identifica com uma organização particular e com seus objetivos, desejando manter-se afiliado a ela com vista a realizar tais objetivos.” (MOWDAY <i>et al</i> , 1979, p. 225)	Comprometimento organizacional afetivo	Identidade	7.10 Satisfação com a relação entre os objetivos da minha Organização Policial Militar e minha identidade como policial militar
A felicidade sucede na confluência das duas dimensões do Bem-Estar: a dimensão objetiva e a subjetiva (GIANNETTI, 2002).	Sentimento de felicidade	Felicidade	7.11 Quanto sinto que estou feliz no meu trabalho

Fonte: adaptado a partir de Andrade, 2016.

A seguir a representação gráfica do construto Bem-Estar no Serviço Público:

Figura 3 – Representação gráfica da dimensão Bem-Estar no Serviço Público



Fonte: Andrade, 2016.

Ainda, seguindo o modelo proposto por Andrade (2016), foi apresentado um grupo de questões, que também é utilizado por Limongi-França em suas pesquisas, desde 1996, como um importante instrumento para verificar aspectos de saúde e doença, mas que não foram inseridos na construção do modelo integrador. Tendo em vista o momento vivenciado durante o ano de 2020, foram inseridas duas questões relacionadas à pandemia de COVID-19 (Quadro 11).

Quadro 11 - QVT saúde e doença

Marque a intensidade de ocorrências para cada uma das situações abaixo	Muitas vezes	Algumas vezes	Poucas vezes	Raramente	Nunca
8.1 Utilizou remédios para dores específicas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.2 Ganhou peso?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.3 Sofreu internação em hospital?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.4 Foi atendido em pronto-socorro?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.5 Utilizou o convênio médico?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.6 Utilizou o serviço de saúde público?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.7 Faltou ao trabalho por mal-estar ou doença?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.8 Foi diagnosticado com COVID-19	SIM			Não	
8.9 A pandemia COVID-19 afetou negativamente a sua Qualidade de Vida no Trabalho	SIM			Não	

Fonte: adaptado a partir de Limongi-França (1996); Andrade (2016).

Diante do exposto, encerra-se a segunda seção da dissertação que apresentou o referencial teórico do estudo, seguindo-se a apresentação dos procedimentos metodológicos adotados no desenvolvimento da pesquisa na terceira seção.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nesta seção estão descritos os procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa, a fim de atender aos objetivos propostos no estudo, desenvolvido da seguinte forma: classificação quanto ao tipo da pesquisa; variáveis de análise; instrumento de coleta de dados; pré-teste, unidade e público de análise; técnicas de análise dos dados e síntese do método de pesquisa.

A pesquisa foi realizada mediante aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual do Centro-Oeste (UNICENTRO), para atendimento dos requisitos da Resolução 510/2016 CNS/MS, conforme Parecer Nº 4.373.226, CAAE 39408920.8.0000.8967.

A proposta de pesquisa foi submetida à apreciação do Chefe do Estado-Maior da Polícia Militar do Paraná, recebendo a autorização para sua realização, conforme protocolo 16.926.522-4.

3.1 CLASSIFICAÇÃO QUANTO AO TIPO DE PESQUISA

A pesquisa fundamenta-se no paradigma positivista-funcionalista, que busca explicar a sociedade através das relações sociais e dos processos entre as pessoas e as organizações, muito utilizado em pesquisas e estudos organizacionais (CALDAS e FACHIN, 2005). Esse paradigma possibilita a compreensão da realidade através de fatos que são “perceptíveis, observáveis, ordenados e em desenvolvimento” (FARIA, 2012, p.10). O estudo busca analisar como os policiais militares percebem as questões de Qualidade de Vida no Trabalho, Justiça Organizacional e Bem-estar.

O estudo tem caráter descritivo, pois tem como objetivo fundamental a descrição das características da população de policiais militares do Paraná e o estabelecimento de relações entre variáveis sociodemográficas e as variáveis de QVT, Justiça Organizacional e Bem-estar. Com base nos procedimentos técnicos, classifica-se como pesquisa bibliográfica, documental e de levantamento *survey* (GIL, 2002).

A abordagem é quantitativa, por meio da utilização de técnicas estatísticas e análise de informações a fim de poderem ser classificadas, mensuradas e

analisadas, possibilitando descrever e explicar a relação entre as variáveis relacionadas à mensuração dos níveis de QVT dos policiais militares do Estado do Paraná, obtidas por meio da coleta de dados (CRESWELL, 2007).

A pesquisa consistiu num estudo transversal devido ao seu recorte temporal, ao representar a realidade da população investigada em um determinado momento, aplicado em uma única vez durante o processo de estudo, (HAIR JR. *et al.* 2005; COOPER e SCHINDLER, 2011), o que ocorreu entre os dias 10 de novembro a 13 de dezembro de 2020.

Por fim, quanto ao tipo de amostragem, a pesquisa classifica-se como não probabilística, pois a seleção da população participante da amostra não dependeu da escolha ou do julgamento do pesquisador, considerando-se neste estudo a amostragem por conveniência, decorrente da acessibilidade e voluntariedade dos participantes em responder à pesquisa (MATTAR, 1996).

3.2 VARIÁVEIS DE ANÁLISE

As variáveis de análise utilizadas e que compõem o instrumento de coleta de dados são as pertencentes ao modelo proposto por Andrade (2016): Qualidade de Vida no Trabalho, Justiça Organizacional e Bem-estar.

3.3 INSTRUMENTO DE PESQUISA E COLETA DE DADOS

3.3.1 Instrumento de Coleta de Dados

O Questionário do Modelo Integrador utilizado neste trabalho foi adaptado levando em consideração a experiência do pesquisador com o ambiente policial militar, realizando ajustes gramaticais e mais correlatos à instituição pesquisada, assim como as indicações apontadas no pré-teste realizado com (cinco policiais militares) e análise por três especialistas, os quais sugeriram adaptações para o contexto a ser aplicado. Além do questionário acerca dos três construtos que fundamentam a pesquisa, foi aplicado questionário sociodemográfico, a fim de identificar as características da população investigada e relacioná-las às variáveis

pertencentes aos construtos. O questionário da pesquisa foi composto por quatro blocos, conforme Apêndice B e apresentados a seguir.

O Bloco I denominado “Dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho” foi composto pelas escalas do BPSO e da JOSP, em escala Likert (1932), de cinco pontos, numeradas de 1 a 5. Neste bloco, os policiais militares foram convidados a responder “Atribua notas de 1 a 5, de modo que expresse a sua SATISFAÇÃO com a qualidade das ações da sua Instituição para a sua Qualidade de Vida no Trabalho”, sendo 1 para totalmente insatisfeito e 5 para totalmente satisfeito.

Figura 4 – Bloco I do questionário

BLOCO I - QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Atribua notas de 1 a 5 de modo que expresse a sua SATISFAÇÃO com a qualidade das ações da sua instituição para a sua Qualidade de Vida no Trabalho

Legenda:
 1- totalmente insatisfeito
 2- parcialmente insatisfeito (mais insatisfeito que satisfeito)
 3- neutro
 4-parcialmente satisfeito (mais satisfeito que insatisfeito)
 5- totalmente satisfeito

○ ○ ○ ○ ○
 1 2 3 4 5

1. ASPECTOS BIOLÓGICOS
 Marque o seu grau de satisfação em relação a cada um dos itens abaixo:

Fonte: a pesquisa.

O Bloco II, denominado “Qualidade de Vida no Trabalho”, foi composto por um grupo de palavras, das quais os respondentes deveriam escolher três por ordem de importância, para representar sua compreensão por Qualidade de Vida no Trabalho. As palavras elencadas na Figura 5, a seguir, são aquelas utilizadas por Limongi-França em suas pesquisas, desde o desenvolvimento de sua tese de doutorado em 1996 e por Andrade (2016). Foi também disponibilizado o campo “Outra”, para que os respondentes acrescentassem alguma palavra que entendessem necessária.

coleta de dados, para verificar a consistência das questões, testar sua clareza, inteligibilidade e realizar as adaptações necessárias para o contexto da pesquisa na PMPR. Foram colhidas as impressões e sugestões dos participantes, as quais foram avaliadas por este pesquisador e adotadas conforme a conveniência, para manter-se a finalidade da pesquisa.

As principais sugestões dos respondentes e especialistas foram:

a) Alteração da redação de algumas variáveis para se adequar a linguagem do serviço público policial militar, como:

- ginástica laboral, por atividade física, iniciativa muito presente e comum nos ambientes militares, principalmente para aqueles que atuam nos horários de expediente da corporação, onde existe um horário reservado para tal prática;
- o termo servidor por policial militar ou militar estadual;
- os termos que se referem às relações hierárquicas na organização: superior hierárquico, pares e subordinados;
- retirada do item SESMT (por não haver correspondência com a realidade na organização estudada);

b) Garantir que o questionário fosse respondido somente uma vez e por um policial militar: a disponibilização do questionário na plataforma EaD possibilitou que o questionário fosse respondido de forma anônima, somente uma vez por policial militar participante do curso;

c) Foi apontado que a questão sobre exercício de outra atividade remunerada poderia gerar desistência do policial militar em responder ao questionário devido à vedação legal do exercício de algumas atividades profissionais por policiais militares, que acabam sendo realizadas veladamente, as quais denominam-se “bicos”: para tentar evitar a desistência, mas obter uma informação sobre o assunto sem exposição, foram inseridas as questões “Além do salário da atividade policial, possui outra fonte de renda familiar?” e “Carga horária semanal de trabalho em outra atividade (atividade doméstica ou outra atividade profissional)”, para ampliar o sentido das perguntas, possibilitando analisar a existência de outra renda familiar,

que poderia ser também decorrente de atividade desenvolvida por outro membro da família e a carga horária em outra atividade, incluindo tanto atividade doméstica quanto profissional, e

d) Questionário muito longo: no pré-teste estava inserido o questionário *WHOQOL-Bref*, o qual foi retirado, reduzindo o tamanho do questionário.

3.4 PLANO AMOSTRAL DA COLETA DE DADOS

Para este estudo foi considerado o policial militar do Estado do Paraná, denominado militar estadual, o qual presta um serviço público, sujeito a um regime jurídico próprio.

O processo de amostragem adotado nesta pesquisa obedeceu a amostragem não probabilística e por conveniência cuja principal característica é a seleção dos membros mais acessíveis da população (MATTAR, 1996).

Quadro 12 – Fórmula cálculo da amostra – população finita

$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{d^2 (N - 1) + z^2 \cdot p \cdot q}$	<p>Onde:</p> <p>Z= confiabilidade = 95%, da distribuição normal da padronizada 1,96</p> <p>P e q = proporção = 0,5 (estimativa de Levine [2000], para proporções desconhecidas)</p> <p>N = população = 15.638 indivíduos</p> <p>D = erro amostral = 5%</p>
---	--

Fonte: Martins e Domingues, 2011.

Considerando o contingente da população da Organização (15.638 profissionais do Quadro Policial Militar, excluídos os bombeiros militares), lotados em seis Comandos Regionais (1º ao 6º CRPM), Unidades Especializadas e Órgãos de Direção e Apoio e aplicada a fórmula para cálculo da amostra para população finita, seria necessária uma amostra composta por 375 respondentes para haver uma representatividade da Organização como um todo.

Tabela 5 – Estratificação da amostra

REGIÃO/UNIDADES	Possibilidade de dados			Necessidade amostral mínima	
	População (N)	PMs no Ead	% N no Ead	n	% Total
1º CRPM (Curitiba)	2006	1502	74,88	48	
2º CRPM (Londrina)	2272	1702	74,91	54	
3º CRPM (Maringá)	1644	1180	71,78	39	
4º CRPM (Ponta Grossa)	1477	1108	75,02	35	
5º CRPM (Cascavel)	2240	1684	75,18	54	
6º CRPM (RMC)	1756	1317	75,00	42	2,4
ESPECIALIZADAS (BPEC, BPRv, BOPE, BMOA, BPamb, BPFron, COPOM)	2344	1627	69,41	57	
ÓRGÃOS DE DIREÇÃO E APOIO (COMANDO-GERAL, ESTADO-MAIOR, DIRETORIAS, COGER e OUTRAS)	1899	1170	61,61	46	
	15638	11290	72,20	375	

Fonte: o autor (2020).

A amostra se classifica em três grupos: o primeiro compreende os Comandos Regionais de Polícia Militar e suas unidades subordinadas, que correspondem à divisão territorial de todo o Estado do Paraná, nas Organizações Policiais Militares que detêm responsabilidade territorial para execução do policiamento ostensivo geral (PARANÁ, 2010). Como exemplo, o 4º CRPM tem Sede na região de Ponta Grossa e tem sob seu Comando as seguintes OPMs: 1º BPM (Ponta Grossa); 16º BPM (Guarapuava); 26º BPM (Telêmaco Borba); 27º BPM (União da Vitória); 28º BPM (Lapa) e 8ª CIPM (Irati).

Figura 7 – Divisão dos Comandos Regionais da PMPR no Paraná



Fonte: PMPR (2020).

O segundo grupo corresponde às Unidades Especializadas, aquelas que desenvolvem atividades específicas, como exemplo o policiamento escolar, e estão diretamente subordinadas ao Subcomando Geral da PMPR. Quatro delas tem atuação em todo o território do Estado (BPEC, BPRv, BPMOA e BPAmb) e três em territórios específicos (BPFron, na região de fronteiras e o BOPE e COPOM, sediados na capital).

O terceiro grupo reuniu os Órgãos de Direção e Órgãos de Apoio e suas unidades subordinadas. Os Órgãos de Direção são responsáveis pelo comando e direção da organização e os Órgãos de Apoio pela execução de atividades-meio, que dão suporte e condições de execução da atividade-fim, como exemplo o Hospital da PMPR e as Unidades de Ensino.

O Plano amostral e os dados da coleta efetivados estão descritos na Tabela 6, a seguir.

Tabela 6 – Números da amostra e coleta de dados

Região/Unidade/Órgão	necessidade mínima	coletados
1º CRPM	48	745
2º CRPM	54	892
3º CRPM	39	679
4º CRPM	35	660
5º CRPM	54	879
6º CRPM	42	665
Unidades Especializadas	57	969
Órgãos de Direção e Apoio	46	544
* outra	-	21
Total	375	6054

Fonte: dados da pesquisa.

A coleta de dados foi realizada por meio da aplicação de questionário sociodemográfico e do instrumento integrador BPSO com Justiça Organizacional para o Bem-Estar no serviço público (ANDRADE, 2016), adaptado (Apêndice B), para avaliar a percepção sobre a QVT dos policiais militares integrantes da população investigada. A aplicação do questionário ocorreu na fase final do Ciclo de Palestras da Corregedoria Geral da PMPR, do dia 10 de novembro de 2020 a 13 de

dezembro de 2020, no ambiente virtual de ensino a distância, no qual estavam inscritos e participando mais de 11 mil policiais militares de todo o Estado do Paraná.

Inicialmente, foi gravado, editado e divulgado pelo pesquisador um vídeo de explicação e convite para participação na pesquisa, com esclarecimento sobre os seus objetivos e reforçados os aspectos relacionados à garantia de anonimato dos respondentes e à participação voluntária. Tudo foi reafirmado pelos participantes, mediante o acesso e a assinatura virtual do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) disponibilizado de forma on-line, conforme Apêndice A, o qual, somente após preenchido e com a confirmação do interesse em participar da pesquisa, conduzia o participante ao questionário, que era respondido virtualmente, de forma anônima (Apêndice B).

Ao todo, 10.897 policiais militares tiveram acesso ao TCLE, dos quais 6.940 responderam ter interesse em participar da pesquisa, 3.419 marcaram não ter interesse e 538 deixaram o campo em branco.

O questionário foi respondido efetivamente e de forma completa por 6.054 policiais militares. Para se avançar no questionário era necessária a marcação de todas as questões tidas como obrigatórias. De todo o questionário, somente as questões 33 a 34, não eram de respostas obrigatórias, para que o respondente não se sentisse constrangido ou com receio de ser identificado, frisando que a qualquer momento poderia desistir de responder ao questionário, sem qualquer prejuízo pessoal ou profissional.

3.5 TÉCNICAS DE ANÁLISE DOS DADOS

3.5.1 Avaliação psicométrica do instrumento

Preliminarmente, foi realizada a avaliação psicométrica do instrumento de coleta de dados por meio de análise fatorial confirmatória, referente às medidas do Coeficiente Alpha de Cronbach, KMO e Teste de Bartlett, a fim de verificar a aderência aos dados. Foi realizada uma análise estatística descritiva dos dados, possibilitando identificar a média, o desvio padrão e as medidas de confiabilidade por meio do Alfa de Cronbach do conjunto de dados (HAIR JR. *et al.*, 2005).

Quanto à análise de confiabilidade da escala, Field (2009) considera que os indicativos entre 0,7 a 0,8 apontam para valores aceitáveis e confiáveis da pesquisa. Hair Jr. *et al.* (2005) entendem que valores acima de 0,6 são aceitáveis para a amostra, e que abaixo desse valor a intensidade da associação é baixa, conforme apontado na Tabela 7. Os melhores valores são entre 0,8 e 0,9, pois acima de 0,9 é possível que haja redundância ou duplicação, isto é, muitas variáveis dentro do mesmo construto medindo um mesmo elemento.

Tabela 7 – Dimensão do Coeficiente de Cronbach

Varição do Coeficiente Alfa de Cronbach	Intensidade da associação
< 0,6	Baixa
0,6 a < 0,7	Moderada
0,7 a < 0,8	Boa
0,8 a < 0,9	Muito boa
0,9	Excelente

Fonte: Hair Jr. *et al.*, (2005).

Na presente pesquisa, obteve-se os seguintes resultados das medidas de confiabilidade do instrumento:

Tabela 8 – Coeficiente Alfa de Cronbach

Escala	Variáveis	Coeficiente Alfa de Cronbach	Itens	
Likert	Questões	Biológico	0,92	9
		Psicológico	0,87	8
		Social	0,91	5
		Organizacional	0,94	9
		Justiça Organizacional	0,96	13
		Bem-Estar no Trabalho	0,83	11
		Ocorrências de Saúde e Doença	0,75	7
Índices	Facetas	Biológico	0,92	9
		Psicológico	0,87	8
		Social	0,91	5
		Organizacional	0,94	9
		Justiça Organizacional	0,96	13
		Bem-Estar no Trabalho	0,83	11
		Ocorrências de Saúde e Doença	0,75	7
Likert	Questões	0,97	62	
Índices	Facetas	0,97	62	
	Domínios	0,89	7	
	Domínios + Facetas	0,97	69	
	Domínios + Facetas + QVT	0,97	70	

Fonte: dados da pesquisa.

Também foi realizado o teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), o qual indica a proporção da variância dos dados que pode ser considerada comum a todas as variáveis. Para o teste, quanto mais o resultado for próximo de um, melhores são suas medidas. Friel (2009) sugere que medidas entre 0,90 e 1 são excelentes e entre 0,80 e 0,89 são consideradas boas.

Ainda, foi realizado o Teste de esfericidade de Bartlett, para examinar se as variáveis não são correlacionadas na população, e para ser estatisticamente significativa considera ($p < 0,05$) (HAIR JR. *et al.*, 2009). Portanto, verificaram-se medidas satisfatórias em ambos os testes:

Tabela 9 – Teste de Kaiser-Meyer-Olkin e Teste de esfericidade de Bartlett

	KMO	Teste de Bartlett
Biológico	0,905	
Psicológico	0,897	
Social	0,868	
Organizacional	0,950	$p < 0,001$
Justiça Organizacional	0,950	
Bem-Estar no Trabalho	0,901	
Ocorrências de Saúde e Doença	0,811	
Domínios	0,894	

Fonte: dados da pesquisa.

Outra medida verificada foi a carga fatorial apresentada nas variáveis em cada construto, conforme segue, sendo relevantes aquelas com valores maiores que 0,5:

Tabela 10 – Carga Fatorial em cada variável por domínios

	Biológico	Psicológico	Social	Organizacional	JOSP	BESP	Saúde/doença
Q_19*	0,717	Q_28 0,533	Q_35 0,651	Q_49 0,554	Q_513 0,648	Q_711* 0,750	Q_87 0,427
Q_18	0,658	Q_27 0,401	Q_34 0,638	Q_48 0,561	Q_512 0,675	Q_710 0,650	Q_86 0,245
Q_17	0,596	Q_26 0,501	Q_33 0,687	Q_47 0,739	Q_511 0,670	Q_79 0,404	Q_85 0,087
Q_16	0,359	Q_25 0,500	Q_32 0,675	Q_46 0,666	Q_510 0,607	Q_78 0,681	Q_84* 0,620
Q_15	0,635	Q_24 0,479	Q_31* 0,747	Q_45 0,678	Q_59 0,605	Q_77 0,001	Q_83 0,461
Q_14	0,511	Q_23 0,388		Q_44 0,632	Q_58 0,653	Q_76 0,220	Q_82 0,201
Q_13	0,625	Q_22* 0,547		Q_43* 0,783	Q_57 0,669	Q_75 0,316	Q_81 0,335
Q_12	0,499	Q_21 0,357		Q_42 0,694	Q_56 0,661	Q_74 0,170	
Q_11	0,468			Q_41 0,496	Q_55 0,662	Q_73 0,448	
					Q_54 0,706	Q_72 0,001	
					Q_53 0,688	Q_71 0,629	
					Q_52* 0,719		
					Q_51 0,690		

Fonte: dados da pesquisa.

Nota: * as variáveis que apresentaram a maior carga fatorial em cada domínio.

3.5.2 Processo de DCBD

Os registros da pesquisa aplicada aos policiais militares, durante o curso EaD foram recuperados da base de dados, resultando em uma planilha eletrônica formada por uma matriz (i, j) 112 x 6054, composta de 112 variáveis (colunas) e 6054 registros (linhas). Essa planilha passou pelo processo de Descoberta de Conhecimento em Base de Dados (DCBD) ou *Knowledge Discovery from Databases* (KDD) (FAYYAD, 1998). Este processo se divide em três macro etapas (SANTOS, 2016): i) Pré-processamento de Mineração de Dados (MD); ii) Mineração de Dados; iii) Pós-processamento de Mineração de Dados. Parte das etapas iniciais da DCBD, que compõem o pré-processamento de MD (limpeza e enriquecimento de dados) foi realizada através dos softwares: Bloco de Notas, Excel e MS ACCESS e as demais etapas foram realizadas por meio do *Waikato Environment for Knowledge Analysis* (WEKA) (FRANK *et al.*, 2016). Para o desenvolvimento das atividades de mineração de dados foi utilizado um hardware com as seguintes configurações: micro-processador de 2,21GHz de velocidade e Memória RAM de 24 Gigabytes, dedicada ao Software WEKA.

O Quadro 13 a seguir, apresenta algumas etapas do Processo de DCBD e os procedimentos metodológicos adotados a partir dos seus principais objetivos operacionais, nele descritos.

Quadro 13 – Procedimentos metodológicos do processo de DCBD

Processo de DCBD		Procedimentos Metodológicos		
Macro Etapa	Etapa: Tarefa	Objetivos operacionais	Método: Técnica/Função/Algoritmo	Softwares
Pré-processamento de MD	Limpeza de Dados	Eliminar ruídos e padronizar os dados de entrada	Localização e Substituição	Bloco de Nota, Excel e Access
	Enriquecimento dos Dados	Criar Indicadores e Classes de QVT	Funções Matemáticas e Lógicas	Excel
	Exploração dos dados	Conhecer os dados para escolher e configurar algoritmos	Estatística descritiva de resumo: SQL e Funções Estatísticas	Access e Access
		Gerar nuvem de palavras	-	Excel e Wordart
	Balanceamento dos dados	Equiparar os registros das variáveis minoritárias e as majoritárias	SMOTE	Weka
Redução de dimensionalidade ou Seleção de Atributos	Identificar os fatores relacionados ao atributo meta (variável dependente ou atributo classe ou variável desfecho)	Wrapper e CFS		
Mineração de Dados (MD)	MD: Classificação	Identificar preditores com maior ganho de informação, por meio de técnicas de árvore de decisão	Árvore de Decisão: J48	
		Identificar classes de preditores com maiores razões de chances de ocorrerem dadas as classes dos preditores, através de técnicas de regressão logística (RL)	Regressão Logística: Logistic	
Pós-Processamento de MD	Aquisição de Conhecimento	Interpretar e avaliar modelos de regras de produção	Medidas de Interesse Subjetivas e Objetivas	

Fonte: elaborado pelo autor (2021).

3.5.3 Pré-processamento de mineração de dados

Na macro etapa de pré-processamento de Mineração de Dados, os registros passaram pela etapa de limpeza, que consiste basicamente na padronização de termos, eliminação ou correção de ruídos e tratamento de dados ausentes em determinados casos.

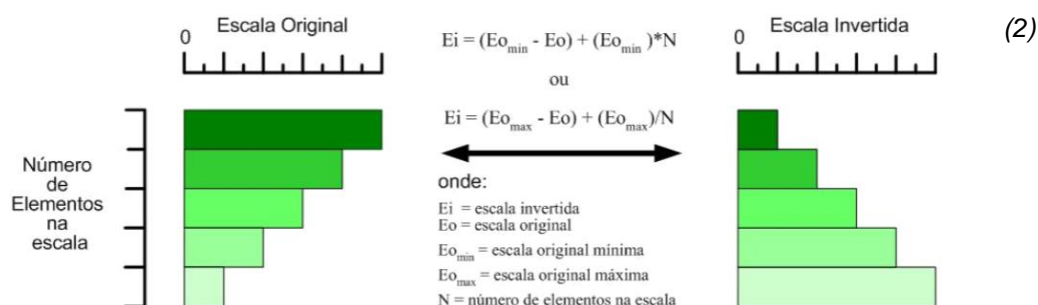
Após esse tratamento dos registros, criou-se uma base de dados, que foi enriquecida com a criação de novas variáveis (67 variáveis), entre elas índices de indicadores de QVT (Facetas, Domínios e QVT Geral) e a categorização desses indicadores, totalizando ao final 179 variáveis.

Os índices foram obtidos convertendo a escala de *Likert* (1 - 5), utilizada no instrumento de coletas de dados, através da Equação 1, a seguir, conforme sugere Santos (2007):

$$\text{Índice de QVT} = \frac{\text{valor na escala de likert} - 1}{\text{número de elementos na escala} - 1} \quad (1)$$

Foram identificadas questões negativas correspondentes às variáveis do domínio Ocorrências de Saúde e Doença e às variáveis Eustresse e Insatisfação no domínio Bem-Estar no Trabalho. Essas facetas sofreram inversão de escala, utilizando a fórmula 2 (Figura 8), sugerida por Santos (2009), que permite que a consistência interna original do instrumento seja preservada.

Figura 8 - Representação de inversão de escala e fórmula correspondente.



Fonte: Santos (2009).

Adotou-se a média geométrica para criar um indicador geral de QVT, considerando-se os conceitos da aplicação da média geométrica utilizada no Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), pois segundo Santos (2016), a média geométrica tende a ser cada vez menor que a média aritmética, à medida que se aumenta a variância entre as variáveis envolvidas, se aproximando dos valores dos indicadores de menores escores, principalmente quando existe um desbalanceamento entre esses indicadores. Ainda, segundo Santos (2016), a existência de um domínio de QV com índice baixo interfere na totalidade da percepção da QV. A partir deste indicador, classificou-se o índice geral de QVT em três categorias: baixo, médio e alto, proporcionalmente distribuídos em relação à escala do índice (SANTOS, 2009b).

Prosseguindo a etapa de pré-processamento, foi realizada a exploração dos dados, por meio da Linguagem de Consultas Estruturadas (SQL), executadas na base de dados, que foram organizadas nas Tabelas, apresentadas na seção de resultados e discussão, assim como no Apêndice C. Esta etapa é necessária para o planejamento das técnicas e configurações dos algoritmos a serem utilizados nas demais etapas, assim como auxiliar na interpretação dos dados para obtenção de conhecimento potencialmente implícito ao final de todo processo.

Durante o processo, deparou-se com dois problemas: dados desbalanceados e a maldição da dimensionalidade. Em relação ao primeiro problema, modelos desenvolvidos com dados desbalanceados podem diminuir a taxa de acerto para classificação das classes minoritárias. Nestas situações, recomenda-se realizar o balanceamento dos dados (FRANK *et al.*, 2016).

Neste estudo, utilizou-se o algoritmo *Synthetic Minority Oversampling Technique* - SMOTE (CHAWLA, 2002) para balancear as classes do atributo meta.

Outro problema frequente é a maldição da dimensionalidade que pode aumentar os custos operacionais do processo de DCBD. Algumas técnicas de redução de dimensionalidade diminuem esses custos e podem aumentar as taxas de acerto, ou diminuir a complexidade dos modelos (SANTOS, 2016). As técnicas de redução de dimensionalidade podem ser parte do pré-processamento, quando se busca preparar os dados para técnicas de classificação, como também, podem ser entendidas como uma Etapa da Mineração de Dados de Seleção de Atributos (SANTOS, 2016).

Foram utilizadas técnicas de redução de dimensionalidade antes da etapa de Mineração de Dados de Classificação de QVT. Para redução de dimensionalidade, utilizou-se o algoritmo Wrapper (KOHAVI e JOHN, 1997) de seleção de atributos e o algoritmo de seleção baseada em correlação: *Correlation-based Feature Selection* (CFS) (HALL, 1999). O primeiro método busca conjunto de dados que melhor explicam as classes de uma determinada variável, direcionadas para as características de um algoritmo específico. Já o algoritmo CFS busca um conjunto de dados que satisfaz a maioria dos algoritmos de classificação. Este algoritmo prioriza conjuntos de atributos (variáveis independentes) mais relacionados com a variável dependente e pouco relacionados entre si, diminuindo a colinearidade do conjunto de variáveis selecionadas (SANTOS, 2016).

3.5.4 Mineração de dados

No processo de DCBD, segundo Santos (2007), é facultativa a formulação de hipóteses e o processo depende de uma boa interação entre os especialistas dos dados e os especialistas do processo de mineração de dados, para adoção das técnicas de mineração de dados mais adequados aos objetivos da pesquisa.

Esta pesquisa tem como objetivo de mineração de dados, descrever o perfil dos policiais militares, identificar fatores sociodemográficos associados à QVT e classificá-los em relação as suas características sociodemográficas a partir do nível de QVT, como também, identificar as palavras mais importantes que expressam o sentimento de Qualidade de Vida no Trabalho e as variáveis associadas a sua escolha.

3.5.4.1 Mineração de dados: seleção de atributos

Esta etapa permeia entre o pré-processamento e a Mineração de Dados propriamente dita, pois foi realizada no pré-processamento da Mineração de Dados de Classificação para redução de dimensionalidade, já descrita anteriormente, como também para identificação dos fatores sociodemográficos associados à QVT e aos

fatores de QVT e sociodemográficos associados à escolha dos policiais militares da palavra mais importante para expressar a QVT.

3.5.4.2 Mineração de dados: classificação

Para o problema de DCBD de Classificação adotaram-se as classes de QVT como variável dependente. Para o problema de mineração de dados de classificação, utilizaram-se o algoritmo de Árvore de Decisão (AD) J.48 (QUINLAN, 1993) e o Algoritmo de Regressão Logística: Logistic (LE CESSIE e VAN HOUWELINGEN, 1992), ambos treinados e testados pelo método de validação cruzada de 10 folds.

No método de validação cruzada, utilizado para avaliar a capacidade de generalização de um modelo, a base de dados é dividida por um número definido de partições, treinando o algoritmo com uma delas e testando com as demais. Esse ciclo se repete até que todas as partições tenham participado da construção e avaliação do modelo (KOHAVI, 1995).

Definiu-se como variável dependente para realizar a redução de dimensionalidade e classificação da amostra o índice geral de QVT (IQVT).

Antes da aplicação do método de redução de dimensionalidade direcionado para classificação da QVT, de maneira supervisionada, foram retiradas das análises de seleção as variáveis fortemente relacionadas, que contribuíram matematicamente para a construção dos índices de QVT, que naturalmente seriam selecionadas, mantendo-se apenas as variáveis sociodemográficas, totalizando 34 variáveis.

Aplicou-se também, o método de redução de dimensionalidade em toda base de dados para selecionar as variáveis associadas à variável dependente: palavras de identificação de QVT mais importantes apontadas pelos PMs.

3.5.5 Pós-processamento

Nesta etapa, os modelos de Classificação são transformados em regras de produção e interpretadas juntamente dos resultados da exploração dos dados e

possível retorno à fase de exploração dos dados, buscando combinações específicas entre variáveis, identificadas no processo de mineração de dados como determinantes para classificação dos grupos. O conhecimento adquirido nesta etapa é tratado ao longo da seção de análise e discussão dos resultados, à medida em que são apresentados.

3.6 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O Quadro 14 apresenta a síntese dos procedimentos metodológicos utilizados para a pesquisa, contemplando o objetivo geral da pesquisa, o paradigma, o tipo de pesquisa, as fontes de dados primárias e secundárias, os participantes do estudo, o universo e a amostra, os critérios de seleção dos participantes, os instrumentos de investigação, a coleta de dados, as variáveis e as técnicas de análise dos dados. No Quadro 15 é apresentado o Protocolo de Pesquisa, relacionados aos objetivos específicos da pesquisa.

Quadro 14 – Síntese dos procedimentos metodológicos da pesquisa (*continua*)

CATEGORIAS	ETAPAS
Objetivo geral	Analisar a percepção dos policiais militares do Paraná sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, sob o enfoque do modelo integrador Biopsicossocial e Organizacional com Justiça Organizacional para o Bem-Estar no contexto do serviço público policial militar
Paradigma	Positivista-Funcionalista
Tipo da pesquisa	Quanto a abordagem: quantitativa; Quanto aos objetivos: descritiva; Quanto aos procedimentos: levantamento (<i>survey</i>).
Fonte de dados	Dados primários obtidos através da aplicação de questionário junto aos policiais militares do Estado do Paraná. Dados secundários obtidos por meio de documentos oficiais disponibilizados pela Polícia Militar do Paraná e outros dados obtidos em sítios eletrônicos oficiais.
Seleção dos participantes da pesquisa	Policiais militares participantes do Ciclo de Palestras da Corregedoria-Geral no ano de 2020 pelo Ensino a Distância (EaD), plataforma <i>Moodle</i> .
Universo da pesquisa	15.638 policiais militares do Estado do Paraná.
Amostra da pesquisa	6.054 policiais militares, representando 95% de confiança, com margem de erro de 5%.
Critério de seleção dos participantes	Não probabilístico por conveniência, disponibilizado questionário e participação na pesquisa aos 11.290 policiais militares participantes do Curso EaD.
Instrumentos de pesquisa	Utilização de questionário estruturado, contendo: Apêndice B: Questionário adaptado do Modelo Integrador BPSO com Justiça Organizacional para o Bem-Estar no serviço público e Perfil Sociodemográfico.

Quadro 14 – Síntese dos procedimentos metodológicos da pesquisa (*conclusão*)

CATEGORIAS	ETAPAS
Coleta de dados	Questionário disponibilizado na plataforma EaD a todos os participantes do Ciclo de Palestras, de acesso obrigatório do material de divulgação da pesquisa (vídeo) e ao termo de consentimento livre e esclarecido, mas facultativo o acesso e resposta ao questionário.
Variáveis de estudo	Qualidade de Vida no Trabalho; Justiça Organizacional no serviço público; Bem-Estar no serviço público.
Técnica de análise dos dados	Análise fatorial confirmatória, teste de confiabilidade Alfa de Cronbach, Teste KMO, teste de esfericidade de Bartlett, Processo de Descoberta de Conhecimento em Base de Dados por meio de técnicas de Mineração de Dados (Software Weka), Regressão Logística (RL) e Árvore de Decisão (AD); testes complementares durante a exploração dos dados: testes paramétricos e não-paramétricos, com a utilização dos softwares Excel e SPSS.

Fonte: elaborado pelo autor (2021).

Quadro 15 – Protocolo de pesquisa

Pergunta de pesquisa: qual é a percepção dos policiais militares do Paraná sobre sua Qualidade de Vida no Trabalho?			
Objetivo Geral: analisar a percepção dos policiais militares do Paraná sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, sob o enfoque do modelo integrador Biopsicossocial e Organizacional com Justiça Organizacional para o Bem-Estar no contexto do serviço público policial militar			
Objetivo Específico	Construtos	Macro variáveis de análise	Metodologia
Identificar o perfil sociodemográfico dos policiais militares do Estado do Paraná		Perfil Sociodemográfico	Quantitativa: Mineração de Dados (MD), Regressão Logística (RL), Árvore de Decisão (AD), testes estatísticos complementares
Mensurar os níveis de satisfação dos policiais militares quanto às variáveis de QVT no modelo integrador e sua relação com as variáveis sociodemográficas	QVT sob o enfoque do Modelo Biopsicossocial e Organizacional (BPSO-96)	Variáveis Biológicas, Psicológicas, Sociais e Organizacionais	
Mensurar os níveis de satisfação dos policiais militares quanto à Justiça Organizacional no modelo integrador e sua relação com as variáveis sociodemográficas	Justiça Organizacional no serviço público (JOSP)	Justiça Organizacional	
Mensurar os níveis de satisfação e insatisfação dos policiais militares quanto ao Bem-Estar e aspectos de Ocorrências de Saúde e Doença no modelo integrador e sua relação com as variáveis sociodemográficas	Bem-Estar no serviço público (BESP)	Bem-Estar	

Fonte: elaborado pelo autor (2021).

Encerra-se esta seção, na qual foram apresentados os procedimentos metodológicos adotados no desenvolvimento da pesquisa, seguindo para a quarta seção da dissertação, com a exposição dos resultados encontrados e a sua discussão.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta seção são apresentados os resultados das etapas de exploração de dados e da mineração de dados pela seleção de atributos e de classificação e, apresentados os principais fatores relacionados à QVT, obtidos por meio do uso de técnicas de Redução de Dimensionalidade, bem como as medidas de qualidade dos modelos obtidos pelas técnicas de mineração de dados de classificação.

Ao longo do texto são apresentados e discutidos os conhecimentos obtidos ao final do processo de DCBD.

4.1 A POLÍCIA E O POLICIAL MILITAR DO PARANÁ

A Polícia Militar é um dos órgãos que compõem o Sistema Único de Segurança Pública, e tem competência constitucional de realizar a polícia ostensiva e preservação da ordem pública (BRASIL, 1988). Está presente em todas as unidades da federação, cada uma sujeita ao respectivo Governo Estadual, com organizações próprias. No Paraná, a Polícia Militar integra tanto a atividade policial militar, quanto as atividades de bombeiro militar e defesa civil, mas realizadas por profissionais de quadros distintos, o Quadro Policial Militar e o Quadro Bombeiro Militar. Nesta pesquisa, o público analisado refere-se somente ao primeiro quadro.

Em relação ao Estado do Paraná, segundo estimativa de 2020 do IBGE, este apresenta uma população de 11,5 milhões de habitantes, o quinto estado mais populoso do país. Relativo à Polícia Militar deste Estado, em números absolutos de policiais militares é a 8ª maior do país, contando com quase 16 mil profissionais policiais militares e quase quatro mil bombeiros militares. Em relação à proporção de habitantes/PM, ocupa a 26ª posição, contando com um PM para cada 723 habitantes, a frente somente de Santa Catarina com 743 hab./PM. A menor proporção é para o Amapá com 243 hab./PM (IBGE, 2020; SENASP, 2020).

A Polícia Militar do Paraná tem a competência legal de exercer com exclusividade a polícia ostensiva, fardada, planejada pela autoridade policial-militar competente, ressalvadas a competência das Forças Armadas, a fim de assegurar o cumprimento da lei, a preservação da ordem pública e o exercício dos poderes constituídos. Além de atuar preventivamente, como força de dissuasão, e

repressivamente, em caso de perturbação da ordem, precedendo o eventual emprego das Forças Armadas; atender à convocação e mobilização do Governo Federal; exercer a polícia judiciária militar estadual; apoiar ao Ministério Público e ao Poder Judiciário; garantir o exercício do poder de polícia dos órgãos e entidades públicas; executar missões de honra, guarda, assistência militar, segurança e transporte de dignitários (PARANÁ, 2010). Essas atribuições são desenvolvidas mediante a aplicação de pessoal em diversos tipos, modalidades e processos de policiamento, que de acordo com suas especificidades, exigem do profissional variados níveis de preparo técnico.

Com relação ao profissional, em sentido lato sensu, o policial militar pode ser compreendido como um servidor público, pois é um profissional que presta um serviço ao cidadão, o de zelar pela ordem e segurança pública, buscando garantir o cumprimento da lei, a preservação de vidas e do patrimônio público e privado. No entanto, no próprio texto constitucional o policial militar é denominado como militar do Estado e inserido em seção apartada do servidor público civil, posto que se difere destes em deveres, obrigações e direitos.

Dentre as peculiaridades do regime jurídico dos militares estaduais, podem-se citar a supressão de diversos direitos trabalhistas concedidos aos servidores públicos civis. Bem como limitações de ordem familiar, pessoal, psicológica e física, impostas pelo exercício profissional, como a submissão a regulamentos disciplinares mais rígidos, a sujeição a escalas diferenciadas, variáveis, sem limite de horários, com dedicação integral e exclusiva, sujeito a uma carga de trabalho extraordinária caso necessário e a possibilidade de reconvocação quando na Reserva Remunerada, não encontrada em nenhuma outra categoria (CAETANO *et al.*, 2020). O militar estadual que exerce o serviço policial, como profissional de Polícia, faz parte de uma instituição pública legitimada, prestadora de serviços em prol da cidadania, da defesa e valorização dos direitos humanos dos quais não pode se dissociar e, enquanto militar, sujeito a um vasto conjunto de hábitos, interesses, ações e pensamentos que transcendem os objetivos puramente militares (guerra, defesa, e conquistas territoriais) e abarcam os objetivos de proteção do cidadão, fundamentado em valores morais, cívicos e éticos (KARPINSKI, 2013).

Outra peculiaridade da instituição refere-se a sua organização, segundo o texto constitucional fundamentada nos princípios da hierarquia e disciplina, conforme se observa no artigo 42 da Magna Carta: “Os membros das Polícias

Militares e Corpos de Bombeiros Militares, instituições organizadas com base na hierarquia e disciplina, são militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios”(BRASIL, 1988). Neste sentido, convém breve explicação da organização hierárquica da Polícia Militar, tradicionalmente em dois grandes círculos hierárquicos: os Oficiais e os Praças. Aos oficiais competem as funções de Comando, Chefia e Direção nos órgãos e unidades da Corporação e as atribuições de Polícia Judiciária Militar, na apuração dos crimes militares. Os Praças, por sua vez, são responsáveis pela execução das diversas atividades operacionais e administrativas de competência da PMPR e, conforme a graduação, o comando de pequenos efetivos (geralmente entre seis a dez PMs). Tal distribuição também define as duas formas de ingresso na carreira policial militar, ambas por concurso público.

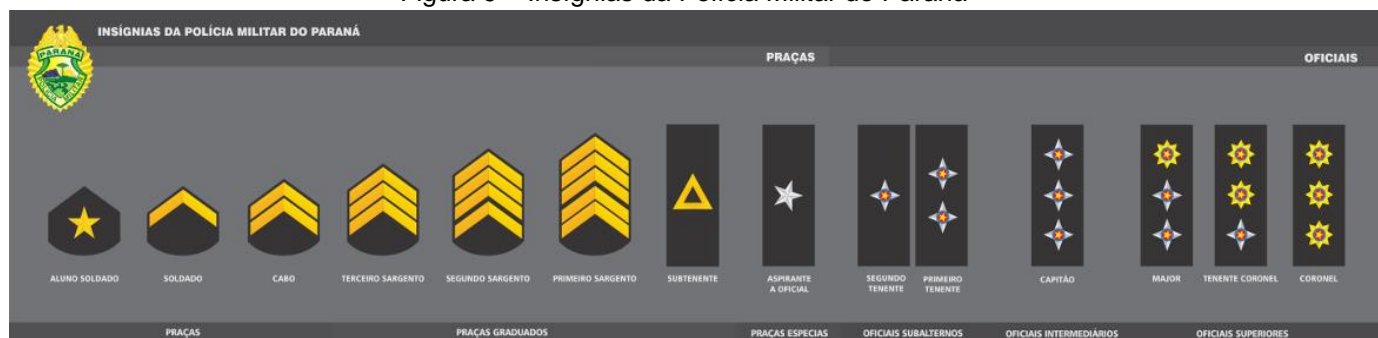
Na carreira como praça, o ingresso ocorre por meio de concurso público, realizado de tempos em tempos indefinidos, conforme autorização do Poder Executivo Estadual. Os aprovados para o número de vagas disponibilizadas realizam o Curso de Formação de Praças, de duração aproximada de um ano, seguido de período de estágio operacional, de aproximadamente seis meses, após os quais, se aprovado, é promovido a Soldado de 1ª Classe, apto a seguir a carreira policial militar, podendo galgar as graduações de praças, conforme a hierarquia militar, por critérios de antiguidade ou merecimento, até a graduação de Subtenente, última no círculo dos praças. O praça ainda pode concorrer à promoção ao Oficialato, por meio de concurso interno previsto em legislação, assim como pode a qualquer momento, sem limite de idade, prestar o concurso regular para o ingresso no Curso de Formação de Oficiais.

Para a carreira como oficial da PMPR, o ingresso se dá por concurso público aberto ao público em geral, atualmente pelo vestibular da Universidade Federal do Paraná, anualmente, para candidatos com até 30 anos de idade, sendo os aprovados matriculados no Curso de Formação de Oficiais na Academia Policial Militar do Guatupê, instituição de Ensino Superior, câmpus da Universidade Estadual do Paraná (UNESPAR). O curso tem duração de três anos, após os quais, o até então denominado Cadete, forma-se bacharel em Segurança Pública e Cidadania e é declarado Aspirante a Oficial, período considerado de estágio probatório. Após o estágio, que dura entre 12 a 18 meses, sendo aprovado, faz o compromisso do Primeiro Posto e é promovido ao posto de 2º Tenente, seguindo a

carreira militar, podendo galgar até o posto de Coronel, último da escala hierárquica policial militar.

Na figura a seguir apresenta-se a hierarquia militar adotada na PMPR:

Figura 9 – Insígnias da Polícia Militar do Paraná



Fonte: site oficial PMPR (<http://www.pmpr.pr.gov.br/Pagina/Insignias>).

Observam-se as insígnias dos praças, iniciando como aluno soldado e chegando a Subtenente, denominadas de graduações. A insígnia do Aspirante a Oficial, do militar estadual após conclusão do Curso de Formação de Oficiais, considerado ainda uma graduação de Praça Especial, seguido dos postos dos Oficiais, desde o primeiro posto (2º Tenente) até o posto de Coronel.

4.2 EXPLORAÇÃO DOS DADOS

Nesta subseção são apresentados os principais resultados da fase de exploração dos dados, entre eles, a distribuição de alguns dados demográficos (Tabela 11) e perfil do policial militar (Tabela 12), medidas de resumo de índices de QVT (Figuras 10 a 17) e sua classificação (Figura 18). Os demais resultados da fase de exploração dos dados são apresentados nos apêndices.

As Figuras 19 e 20 apresentam, respectivamente, a distribuição e volume, em forma de nuvem de palavras, das expressões que melhor representam o conceito QVT apontadas pelos PMs. Enquanto que o Quadro 16, apresenta as variáveis independentes associadas à expressão principal, identificadas por meio do método de redução de dimensionalidade.

4.2.1 Perfil dos respondentes

Apresenta-se a seguir a distribuição dos principais dados demográficos do público pesquisado e o perfil preponderante dos respondentes.

Tabela 11 – Distribuição dos dados demográficos

Variável	Classe	N	%
Gênero	Feminino	789	13,03
	Masculino	5265	86,97
Faixa Etária	<20	12	0,20
	20-24	43	0,71
	25-29	754	12,45
	30-34	1761	29,09
	35-39	1641	27,11
	40-44	972	16,06
	45-49	619	10,22
	50-54	243	4,01
	55-59	9	0,15
Estado Civil	Casado ou união estável	4460	73,67
	Solteiro	1140	18,83
	Divorciado ou separado	440	7,27
	Viúvo	14	0,23
Escolaridade	Ensino Superior	2301	38,01
	Ensino Médio	2196	36,27
	Pós-graduação <i>Lato sensu</i>	1481	24,46
	Ensino Fundamental	37	0,61
	Mestrado	30	0,50
	Doutorado	5	0,08
	Pós-doutorado	4	0,07
Número de dependentes	Nenhum	1448	23,92
	1	1602	26,46
	2	1655	27,34
	3	1015	16,77
	4	255	4,21
	5	53	0,88
	6	15	0,25
	não informado	11	0,18
Raça ou cor	Branca	4154	68,62
	Parda	1552	25,64
	Preta	290	4,79
	Amarela	41	0,68
	Outra	14	0,23
	Indígena	3	0,05

Fonte: dados da pesquisa.

Verificou-se que 86,97% dos respondentes são do gênero masculino, o que corresponde à proporção real na PMPR, conforme Perfil Nacional das Instituições de Segurança Pública no Brasil;² Em âmbito nacional a distribuição por gênero é de 89% masculino e 11% feminino. Segundo Lara *et al.* (2017), o pequeno percentual de mulheres policiais militares ressalta que a inserção das mulheres no mercado de trabalho ainda está marcada por diferenças, principalmente nas organizações militares.

Sobre a raça ou cor da pele, na presente pesquisa 68,62% dos policiais militares identifica-se por branca, 25,64% parda e 4,79% preta, se aproximando do perfil da população estadual, que é de 65% branca, 30% parda e 3,8% preta (IBGE, 2020b). Dados do Perfil Nacional indicam que na PMPR a distribuição é, respectivamente de 77%, 16% e 5%. No Brasil, a distribuição nas polícias militares é de 43% branca, 42% parda e 5% preta (BRASIL, 2019).

A faixa etária preponderante está entre 30 e 39 anos de idade, com 56,20% dos respondentes, o que também condiz com a proporção existente. Os casados ou em união estável são 73,67% dos respondentes e 70,57% possui um a três dependentes.

Verificando os demais dados coletados na pesquisa, constantes no Apêndice C, pode-se indicar o perfil do policial militar no Paraná, nesta pesquisa, conforme respostas ao questionário sociodemográfico (Apêndice B), considerando (N=6054):

Tabela 12 – Perfil do policial militar do Paraná (*continua*)

Aspectos	Perfil do policial militar	%
1. Faixa etária	30 a 39 anos	56,20
2. Gênero	Masculino	86,97
3. Raça ou cor da pele	branco (a)	68,62
4. Estado civil	casado(a) ou em união estável	73,67
5. Dependentes	tem um a três dependentes	70,57
6. Atividade anterior	empregado (setor de serviços ou indústria)	40,69
7. Escolaridade (completo)	Ensino superior ou especializações	63,12
8. Área de Formação (superior)	Administração/Direito/Licenciaturas	33,63
9. Ensino Médio	no ensino público	87,10
10. Posto/Graduação	Praças	95,38
11. Predomínio de atividades	Atividade Operacional	65,43
12. Setor de trabalho	RPA	37,41

² Site de consulta aberta do Ministério da Justiça e Segurança Pública. <<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrljoiNjM1MjVmMWQtZGRjYi00OTZlLTIINTktZThmYjQ3OThhNmY5IiwidCI6ImViMDkwNDIwLTQ0NGMtNDNmNy05MWYyLTRiOGRhNmJmZThlMSJ9>> Acesso em: 5 maio 2021.

Tabela 12 – Perfil do policial militar do Paraná (conclusão)

Aspectos	Perfil do policial militar	%
13. Quanto à liderança/comando	não exerce	84,14
14. Unidade	CRPMs e unidades subordinadas	74,66
15. Local de trabalho	não trabalha na capital	71,75
16. Cidade em que trabalha	com mais de 446.849 habitantes	30,86
17. Local de Moradia	mesma cidade em que trabalha	66,29
18. Deslocamento casa-trabalho	até meia hora	68,21
19. Carga horária semanal	mais de 45 horas	48,52
20. Turno de trabalho	24h X 48h	18,29
21. Tempo de trabalho policial	até 15 anos de profissão	71,55
22. Outra renda familiar diversa na PMPR	Não	79,60
23. Carga horária semanal de trabalho em outra atividade (doméstica ou profissional)	Nenhuma	67,23
24. Punição disciplinar	nunca sofreu	66,57
25. Atividade física	duas ou mais vezes na semana	68,80
26. Estudos	Estudam	51,35
27. O que estuda	Graduação	19,69
28. Horas semanais nos estudos	5-10	20,12
29. Última promoção	2015-2020	49,11
30. Confissão religiosa	Católico	58,09

Fonte: dados da pesquisa.

O ingresso na Polícia Militar do Paraná, por previsão legal, pode ocorrer no máximo até os 30 anos de idade e exige-se o Ensino Médio. Algumas polícias militares do Brasil exigem formação superior para ingresso na profissão. Muitos ingressam na instituição após a conclusão do Ensino Médio ou Ensino Superior (10% declararam ser estudantes antes do ingresso). Ainda, 41% eram empregados no setor de serviços ou na indústria.

O efetivo policial militar no Paraná apresenta-se em sua maioria (63,12%) com formação acadêmica superior (38,01%) ou especializações *Lato sensu* ou *Stricto sensu* (25,11%). Minayo *et al.*, (2008; 2013) constataram que mais de 30% dos PMs do Rio de Janeiro tinha curso superior e observaram que o policial entra na tropa mais instruído, diferentemente do que ocorria no passado e que na formação superior a maioria se orienta para o campo do Direito (MINAYO e ADORNO, 2013). Na presente pesquisa, a predominância quanto à formação superior encontra-se em três principais áreas: Administração (12,17%), Direito (10,89%) e Licenciaturas (10,57%). A próxima na classificação percentual é Gestão Pública (3,42%).

Quanto à distribuição por Posto/Graduação, verifica-se que 95,38% são Praças, dos quais 70,58% correspondem à graduação de Soldado. Os Cadetes

(policiais militares em período de formação no CFO, para o exercício do Oficialato) representam 1,47% e os Oficiais correspondem a 3,06% da amostra. A distribuição real do efetivo policial militar na PMPR é de aproximadamente 92% de Praças e 8% de Oficiais, neste compreendendo os Cadetes e Aspirantes a Oficial (Praças Especiais).

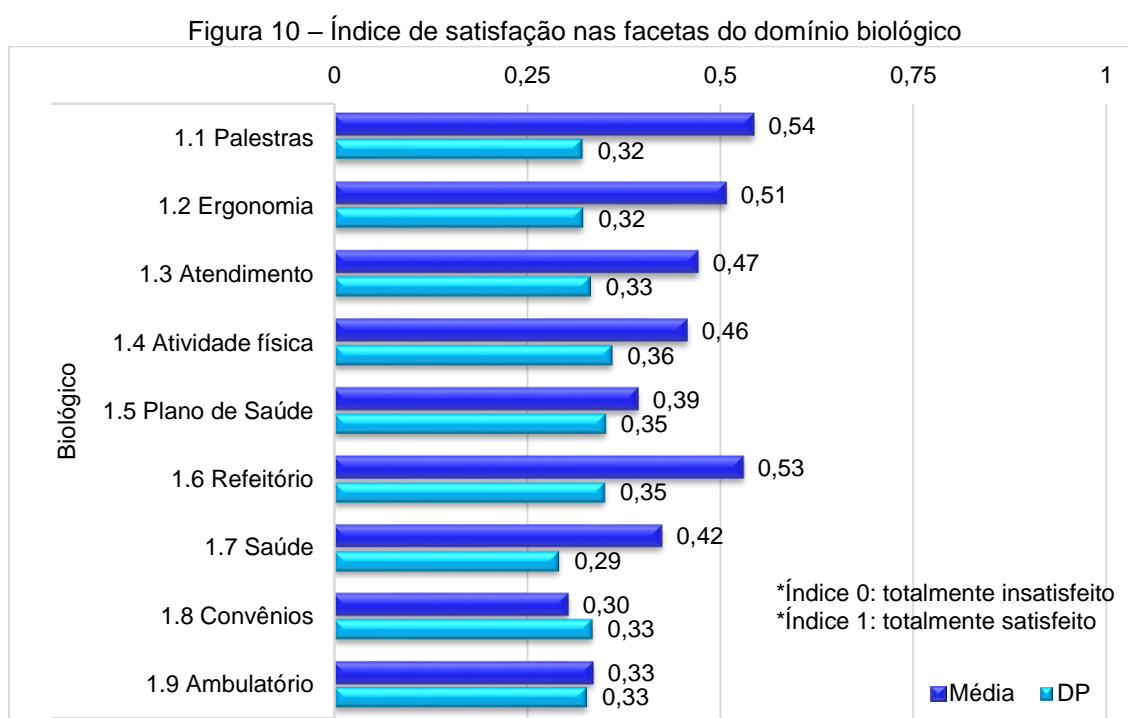
Os demais dados sociodemográficos serão tratados e discutidos juntamente com os resultados da pesquisa.

4.2.2 Índices nos Construtos

Após transformar os dados coletados na escala Likert (1 a 5), em índices (0 a 1), onde zero indica insatisfação total, 0,5 (meio) uma posição de neutralidade e 1 aponta a satisfação completa, apresentam-se a seguir, os resultados obtidos em cada um dos domínios de análise.

4.2.2.1 Construto BPSO

Quanto ao primeiro construto, o Biopsicossocial e Organizacional, BPSO-96, verificaram-se os seguintes resultados no Domínio Biológico:



Fonte: dados da pesquisa.

O maior índice de satisfação no domínio, em números absolutos das médias, refere-se à variável (1.1) “Palestras e eventos que promovam a saúde no trabalho” ($\mu=0,54 \pm 0,32$) o qual tende a leve satisfação. Além desta variável, somente as variáveis (1.2) “Ações que promovam o controle dos riscos ergonômicos e ambientais” e (1.6) “Qualidade da alimentação servida no local de trabalho” apresentaram índices com médias superiores a 0,50. Os menores índices encontram-se nas variáveis (1.8) “Convênios com academias e farmácias” ($\mu=0,30 \pm 0,33$) e (1.9) “ambulatório multiprofissional” ($\mu=0,33 \pm 0,33$).

De acordo com as palavras indicadas pelos policiais militares percebeu-se a relevância do tema saúde na perspectiva dos pesquisados e a tendência de insatisfação nas variáveis diretamente relacionadas ao assunto, como em (1.3) “Atendimento à saúde do policial militar (internações, consultas, exames, etc)” ($\mu=0,47 \pm 0,33$) e (1.7) “estado geral de saúde dos policiais militares” ($\mu=0,42 \pm 0,29$), evidenciando que os PMs dão importância às ações organizacionais que priorizem o cuidado com a sua saúde, para manutenção de sua saúde física.

Durante a pesquisa foram colhidas informações acerca do Programa Saúde Preventiva que vem se desenvolvendo na PMPR desde o ano de 2016, por meio de avaliações direcionadas, com foco na saúde preventiva do militar da ativa, priorizados os acima de 40 anos de idade, realizadas por empresas privadas credenciadas e custeadas por verba pública. O objetivo do Programa é ter capacidade para avaliar no mínimo 50% do efetivo em cada ano. Foram divulgados somente a quantidade das avaliações realizadas: no ano de 2017 foram 2.049 avaliações, em 2018 um total de 2.037, em 2019, o melhor quantitativo, com 6.535 e em 2020 realizadas 2.687 avaliações. As análises dos resultados destas avaliações ainda não foram divulgados.

Ainda, quanto aos cuidados com a saúde, sobre o ambulatório multiprofissional, verifica-se que não é uma realidade em todas as OPMs espalhadas pelo Estado do Paraná, pois existem em funcionamento em apenas algumas unidades localizadas em cidades maiores e que buscam atender de forma regionalizada as necessidades básicas do militar estadual. No entanto, novas iniciativas foram constatadas nesse sentido.

Durante a pesquisa, verificou-se que no final de 2020 deu início o Programa Estadual de Atenção Psicossocial dos Profissionais da Segurança Pública do Paraná – Programa PRUMOS (PARANÁ, 2020). Para a implementação do

programa, foi estabelecido um Centro Integrado de Atenção PSICOSSOCIAL, com funcionamento em Curitiba-PR, e Unidades Básicas de Atenção PSICOSSOCIAL, nos Comandos Regionais e nos Batalhões de Polícia Militar, que passaram a ofertar aos profissionais de segurança pública e seus dependentes (legais) atendimento psicológico, assistência social e atendimento médico especializado em unidades interiorizadas da PMPR. O programa prevê desenvolvimento em três eixos: Eixos Primário, por meio de entrevista psicológica e testes psicológicos, o Secundário que compreenderá a implementação de Programas e o Terciário referente à qualificação em base de dados e intervenção.

Sobre o eixo secundário são previstos os seguintes programas e ações: Programa de prevenção ao suicídio e valorização da vida; mapeamento e acompanhamento de casos de risco; acompanhamento de incidentes críticos; programa de preparação para a reserva/aposentadoria/inatividade; programa de valorização da profissional de segurança pública feminina; atendimento psicológico aos dependentes do profissional de segurança pública; programa de prevenção ao estresse pós-traumático; conscientização sobre saúde mental e qualidade de vida; prevenção do uso e abuso de álcool e outras drogas – conscientização e sensibilização; acompanhamento e tratamento dos casos identificados de dependência química; arteterapia; grupo de luto; atendimento domiciliar; acompanhamento de cursos de formação, capacitação e especialização; e por fim o mapeamento dos perfis profissiográficos para os cargos de ingresso.

As referidas iniciativas não podem ser avaliadas na presente pesquisa, pois os dados foram coletados antes de sua implementação, o que pode ser alvo de futura avaliação ou pesquisa.

Ainda no Domínio Biológico, a variável (1.4) “oportunidade de praticar atividade física no trabalho” apresentou índice de ($\mu=0,46 \pm 0,36$), da insatisfação para neutralidade. No questionário sociodemográfico, 46,45% dos PMs informaram praticar atividade física três ou mais vezes por semana e 22,35% duas vezes semanais, perfazendo 68,80% da amostra. No entanto, ainda há um número considerável de militares estaduais que não pratica atividade física com regularidade, 16,45% sem nenhuma prática e 14,75% somente uma vez por semana, mesmo sendo algo imperioso para o bom desempenho profissional na atividade policial militar e para melhoria da qualidade de vida e da saúde física e mental. Segundo a Organização Mundial da Saúde, adultos precisam de no mínimo

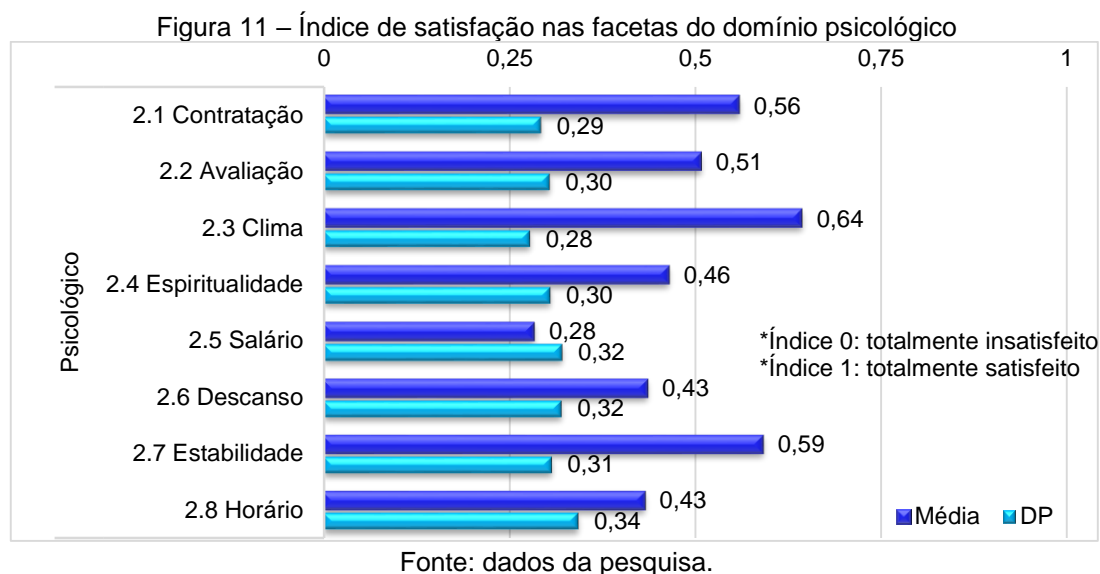
150 a 300 minutos de atividades físicas aeróbicas moderadas por semana para obter benefícios substanciais à saúde (WHO, 2020). Nas organizações policiais militares, busca-se prezar pela prática de atividade física, sendo inclusive incorporado no horário de trabalho de expediente oficial da corporação, dois momentos semanais destinados exclusivamente à atividade física. No entanto, o que se verifica pela experiência e refletido no baixo índice apresentado na variável, é que os policiais militares envolvidos diretamente na atividade operacional encontram maior dificuldade em realizar tais atividades no trabalho, devido à dinâmica do emprego e das necessidades operacionais do serviço.

Neste sentido, Pinheiro (2012) realizou pesquisa propondo a adoção de um formato diferenciado de emprego, um sistema de horário intermediário, que possibilitaria disponibilizar momentos para a prática de atividade física e instrução para os profissionais no horário de trabalho, sem prejuízo do atendimento policial. O que logicamente dependeria de outros fatores, principalmente a disponibilidade mínima de pessoal. A prática de atividade física durante o trabalho tem uma importante contribuição no nível de atividade física diária total e é apontada na melhora da qualidade de vida dos trabalhadores, devido aos benefícios que pode proporcionar à saúde como a redução do estresse (KOUVONEN *et al.*, 2005; PROPER; HILDEBRANDT, 2006; SOUZA FILHO, 2015).

Outros estudos recentes mostram níveis insuficientes de atividade física em policiais (MINAYO *et al.*, 2011; JESUS, 2012; PINTO *et al.*, 2013; SOUZA FILHO, 2015). A falta de disponibilidade de tempo no trabalho para a prática de atividade física, somada a poucas iniciativas de convênios com academias, presumido pela insatisfação na variável (1.8 Convênios com academias e farmácias), podem contribuir para a falta de atividade física de parte considerável do efetivo policial. Soma-se a isso, a necessidade de conscientização individual sobre a importância da regularidade da prática de atividade para benefícios à saúde pessoal, outro desafio.

Verificando-se a carga fatorial no domínio biológico, constatou-se que a maior foi encontrada em (1.9) "Ambulatório Multiprofissional", apresentando-se como a melhor variável para explicar o domínio biológico.

Passando para o domínio psicológico, encontrou-se o resultado a seguir:



Verificou-se que o maior índice absoluto de satisfação refere-se à variável (2.3) “clima de companheirismo entre as pessoas” ($\mu=0,64 \pm 0,28$) e o de menor índice a variável (2.5) “salário adequado ao trabalho realizado” ($\mu=0,28 \pm 0,32$).

Os resultados corroboram com os verificados por Andrade (2016), no qual o clima de companheirismo foi a variável melhor avaliada em termos de satisfação, encontrando respaldo em Dessen e Paz (2009), que também identificaram a relação com os colegas como um aspecto que gera Bem-Estar. Isso demonstra que os profissionais estão parcialmente satisfeitos com o clima entre as pessoas no trabalho. Os resultados corroboram com Almeida *et al.* (2016), em pesquisa sobre Satisfação no Trabalho com policiais militares do Rio Grande do Sul, na qual constataram que eles estavam satisfeitos com o relacionamento com os colegas, bem como com a quantidade de amigos oriundos do ambiente de trabalho e com o tipo de amizade que os colegas demonstravam.

Para Coelho *et al.* (2017), as Relações Socioprofissionais representaram o fator mais bem avaliado pelos policiais militares e consideraram que é no relacionamento com os pares, principalmente com os colegas de equipe, que operam as estratégias de mediação, maneira pela qual os policiais buscam se manter íntegros física, psicológica e socialmente (FERREIRA e MENDES, 2003; ANTLOGA, 2009; COELHO *et al.*, 2017). Souza Filho *et al.* (2015) ressaltam que em função das pressões impostas pela própria característica do serviço policial, independentemente de sua posição hierárquica, é fundamental que os policiais possam desenvolver cada vez mais vínculos de confiança e de cooperação entre

seus colegas de trabalho, considerando o aspecto protetor das relações sociais, a fim de buscar uma melhor prestação de serviço para a sociedade e a manutenção da qualidade de vida. No mesmo sentido, Lipp (2016) investigando policiais civis brasileiros da cidade de São Paulo, evidenciou que a maior parte dos policiais investigados utilizavam a família e apoio social como estratégias de enfrentamento para lidar com o estresse ocupacional e para melhorar a sua qualidade de vida.

Quanto à variável salário, tal constatação é corroborada com os achados de Andrade (2016), onde 60% dos servidores públicos municipais estavam insatisfeitos. Em Minayo, Souza e Constantino (2008), o salário, o reconhecimento do trabalho pela população e do mérito pela própria instituição, foram os itens com as menores notas de satisfação. Coelho *et al.* (2017) constaram, em pesquisa sobre QVT na PMDF, que o Reconhecimento e Crescimento Profissional apresentou o pior resultado na avaliação da satisfação dos policiais, indicando mal-estar moderado e apontando para a necessidade de melhorias no sistema de reconhecimento do trabalho policial e de mudanças no sistema de progressão funcional. Almeida *et al.* (2016) afirmam que os policiais militares sinalizaram insatisfação em relação ao salário, com a pior média, e em seguida com as promoções, como a segunda média mais baixa entre as variáveis avaliadas. Robbins, Judge e Sobral (2010) afirmam que a insatisfação com os salários e com as possibilidades de promoção são as questões que mais aparecem nas pesquisas sobre Satisfação no Trabalho com trabalhadores em geral. Amorim (2010), ressalta que normalmente quando os servidores são consultados quanto à remuneração, a tendência, tanto nacional quanto internacional, é de níveis reduzidos de satisfação.

Nas escolhas de palavras durante a pesquisa, muitos policiais militares citaram palavras como remuneração, data-base, salário, reajuste quando optaram pelo campo OUTRA ou no campo em aberto para inserções de observações e comentários. Foram 304 vezes em que apareceu a palavra salário, 16 vezes data-base, 65 vezes remuneração, 36 vezes reajuste, ao total 421 referências.

As variáveis (2.6) “Ausência de interferência do trabalho na vida pessoal - não levar trabalho para casa” ($\mu=0,43 \pm 0,32$) e (2.8) “Horário e carga horária de trabalho adequados” ($\mu=0,43 \pm 0,34$) apresentaram média dos índices absolutos iguais, indicando tendência à insatisfação por parte dos profissionais. Referente à carga horária, observou-se que 48,52% da população investigada indicou trabalhar mais de 45 horas semanais em atividade oficial na PMPR, ou seja, quantidade

superior à prevista constitucionalmente para o trabalhador comum, que é de até 44 horas semanais, ou a de 40 horas semanais previstas em outros segmentos do serviço público estadual.

Verificou-se que não há uniformidade na distribuição de carga horária e que existem diferenças estatísticas significativas no IQVT dos policiais militares, em que quanto maior a carga horária semanal de trabalho oficial indicada, menor média de IQVT apresentada:

Tabela 13 – Média IQVT por carga horária semanal de trabalho na PMPR

Jornada semanal de trabalho na PMPR	N	%	Média IQVT	DP	p-valor
>35-45	2153	35,56	0,42	0,24	p<0,0001
>45-55	1756	29,01	0,40	0,26	
>25-35	850	14,04	0,44	0,24	
>65	639	10,56	0,36	0,26	
>55-65	542	8,95	0,36	0,25	
<25	114	1,88	0,46	0,27	

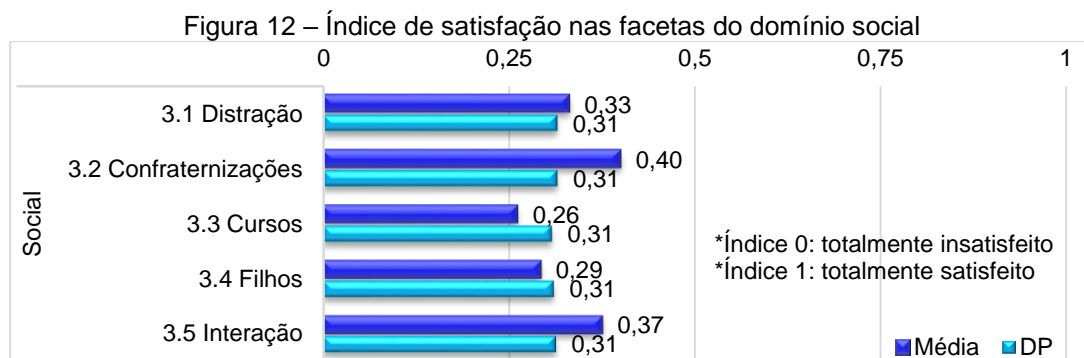
Fonte: dados da pesquisa.

Da mesma forma, existe variedade nos tipos de escalas e turnos de trabalho (Tabela 48), em decorrência das especificidades de cada tipo de policiamento, de região, da dinamicidade do crime, entre outras, além da necessidade do serviço de emergência com atendimento ininterrupto às demandas da população. Tais situações expõem os trabalhadores a riscos à saúde física, mental e bem-estar.

Segundo a literatura, a excessiva carga de trabalho, associada ao regime de escalas e à inflexibilidade de horários, pode ser considerado o principal estressor para os policiais e desencadeia outras complicações à saúde como problemas digestivos, musculares e do sistema nervoso, que causam sintomas como dores no pescoço e nas costas ou na coluna, cefaleia, dificuldade de concentração, problemas de visão e insônia (ARROYO *et al.*, 2019; ALEXOPOULOS, 2014; FERREIRA e DUTRA, 2017). Da mesma forma, foi feita breve contabilização simples do número de citação de palavras relacionadas a carga horária ou escalas, nos campos abertos das palavras principais e de observações, constando 539 vezes o termo escala, 356 carga (relacionada a carga horária); 117 vezes o termo extra (relacionado a horas ou escalas) e 161 vezes a palavra tempo, num total de 1.173 menções.

Verificando-se a carga fatorial no domínio psicológico, constatou-se que a maior foi encontrada em (2.2) “Forma de avaliação do desempenho do meu trabalho” ($\mu=0,51 \pm 0,30$), o qual se apresentou numa zona de neutralidade à satisfação.

O terceiro domínio do construto BPSO a ser analisado é o Domínio Social, que apresentou os seguintes resultados para suas variáveis:



Fonte: dados da pesquisa.

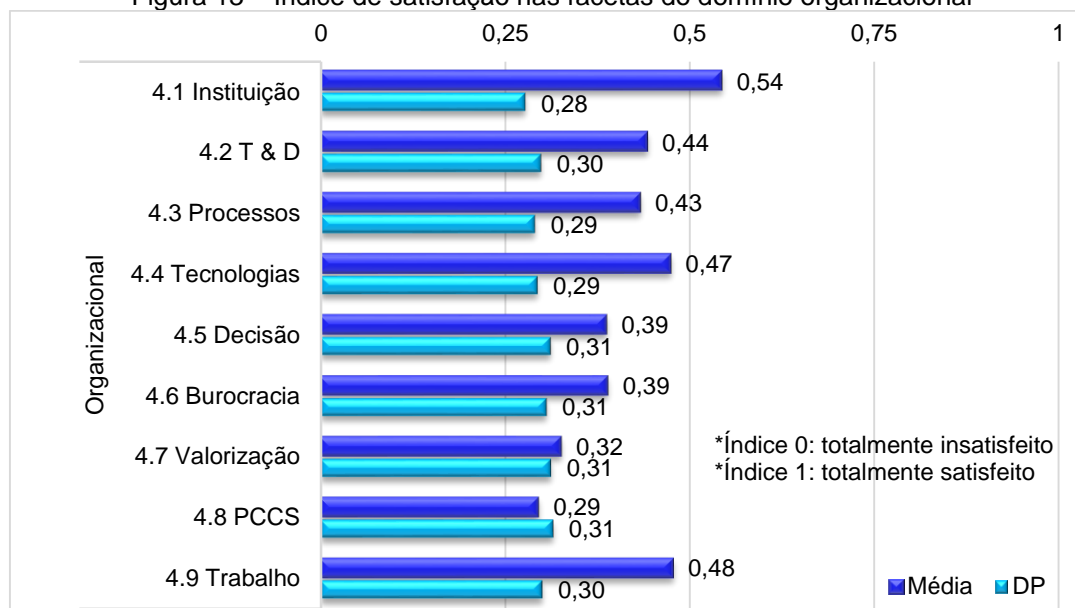
Este domínio foi o que apresentou o menor índice geral entre os quatro domínios que compõem o Modelo BPSO-96, conforme se verificará na Figura 17. O maior índice de satisfação no domínio refere-se à variável (3.2) “Eventos de confraternização entre os policiais militares” ($\mu=0,40 \pm 0,31$) e o menor índice encontrado foi na variável (3.3) “Financiamentos para cursos externos” ($\mu=0,26 \pm 0,31$), que inclusive, foi o menor índice absoluto entre todas as variáveis avaliadas.

Torna-se evidente a insatisfação na variável financiamento para cursos externos, o que deve ser observado pela organização, a fim de buscar, por meio de parcerias institucionais, viabilizar ao profissional capacitações externas, principalmente em áreas de conhecimento que sejam carentes na organização.

Verificando-se a carga fatorial no domínio social, constatou-se que a maior foi encontrada em (3.1) “Oportunidade de distração, práticas de lazer, esporte, eventos culturais, passeios proporcionados pela instituição” ($\mu=0,33 \pm 0,31$). Ou seja, com o maior potencial de explicar o domínio, indicando a importância que o policial militar atribui às ações desenvolvidas em âmbito institucional que oportunizem momentos de descontração e lazer, para si e sua família.

Por fim, quanto às variáveis do Domínio Organizacional, foram obtidas as seguintes médias em cada variável:

Figura 13 – Índice de satisfação nas facetas do domínio organizacional



Fonte: dados da pesquisa.

Constatou-se que o maior índice de satisfação, em números absolutos, encontra-se na variável (4.1) “Imagem que os policiais militares têm da instituição” ($\mu=0,54 \pm 0,28$) o que corrobora com a identificação que o profissional tem com a profissão. Minayo, Souza e Constantino (2008), identificaram na PMERJ uma adesão bastante forte, de mais de 70% ao trabalho policial, o que verificaram ser ainda mais forte entre Cabos e Soldados. Em policiais militares de Minas Gerais essa proporção chega a 80% (MINAYO e ADORNO, 2013).

Andrade (2016), com os servidores públicos municipais e Stefano (2008), com bancários, também encontraram níveis altos de satisfação em relação à imagem da organização. Limongi-França (2009b) afirma ser um importante aspecto, tanto para os gestores de pessoas, como para os funcionários. Conforme Minayo (2013), ao descrever o aspecto da valorização profissional, relata que diversos servidores se orgulham de fazer parte de suas corporações e que as escolheriam novamente, mesmo diante das dificuldades e desafios enfrentados no cotidiano. Outro indicador é a realização, que tem a ver com contribuir não apenas com sua própria existência, mas também, em ter uma influência positiva na sociedade (MINAYO, 2013).

O menor índice no domínio Organizacional foi referente à variável (4.8) “Plano de cargos, carreira e salários” ($\mu=0,29 \pm 0,31$), mesma constatação em Andrade (2016). Chanlat (2005) afirma que os indivíduos que fazem parte de uma

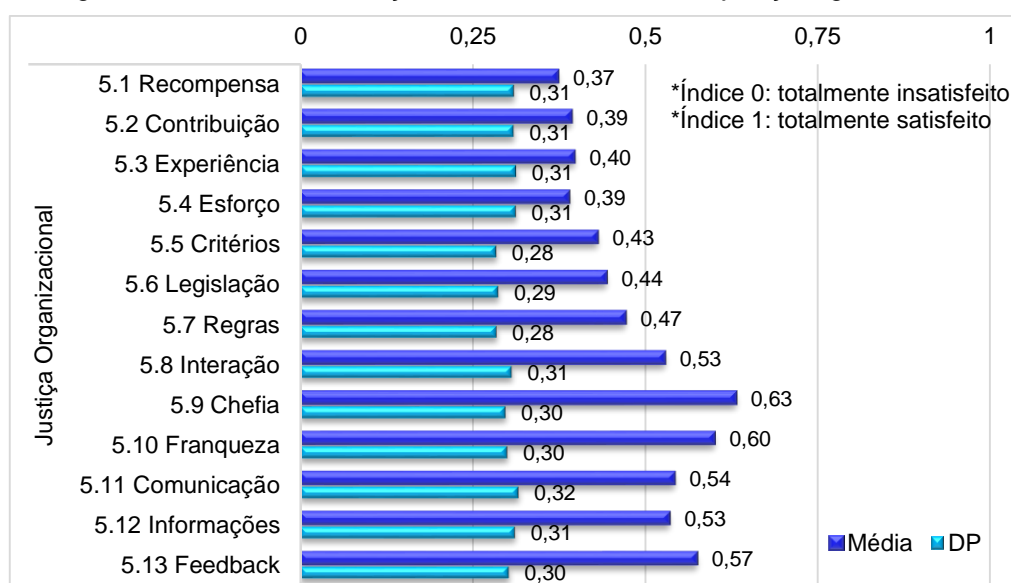
organização merecem explicações a respeito das promoções e um processo de promoção equitativo e claro. Almeida *et al.* (2016) constataram em sua pesquisa insatisfação dos PMs do Rio Grande do Sul com relação às promoções e apontou para a necessidade de mudanças e ajustes por parte do governo estadual visando à satisfação dos policiais militares em relação ao seu trabalho e à carreira militar. Cabe ressaltar que na PMPR, nos últimos anos, foram alteradas as legislações sobre promoção e carreira dos praças (em 2018) e dos oficiais (em 2015), visando melhorias no fluxo das carreiras (PARANÁ, 1969a, 1969b).

Verificando-se a carga fatorial no domínio organizacional, constatou-se que a maior carga foi encontrada em (4.3) “Melhorias nos processos de trabalho” ($\mu=0,43 \pm 0,29$), que corrobora com Andrade (2016), indicando que o componente mais importante em relação aos aspectos específicos do local onde as relações de trabalho ocorrem seriam, para os policiais militares pesquisados, as melhorias nos processos de trabalho.

4.2.2.2 Construto Justiça Organizacional no Serviço Público - JOSP

O segundo construto que compõe o modelo é “Justiça Organizacional no Serviço Público – JOSP”, o qual apresentou os seguintes resultados em cada variável avaliada:

Figura 14 – Índice de satisfação nas facetas do domínio justiça organizacional



Fonte: dados da pesquisa.

Tratando primeiramente em âmbito das quatro dimensões de Justiça Organizacional (Distributiva, Procedimental, Interpessoal, Informacional), constata-se que o menor índice absoluto está na Justiça Distributiva, questões (5.1 a 5.4) com valores ($\mu=0,39 \pm 0,31$), que se relaciona diretamente à percepção do policial militar acerca da justiça nas compensações recebidas. Em contrapartida, a mais bem avaliada é a dimensão Justiça Organizacional Interacional Interpessoal, questões (5.8 a 5.10) com valores ($\mu=0,56 \pm 0,30$) e a Justiça Organizacional Interacional Informacional, questões (5.11 a 5.13) apresentou os valores ($\mu=0,55 \pm 0,31$), que se referem mais diretamente aos relacionamentos entre superiores e subordinados, sobre a percepção do subordinado em relação ao superior hierárquico. Finalmente, as variáveis relacionadas à Justiça Organizacional Procedimental, questões (5.5 a 5.7) apresentou os valores ($\mu=0,45 \pm 0,28$) e, ao analisar-se individualmente as variáveis, a mesma tendência foi constatada. O maior índice de satisfação foi observado na variável (5.9) “Tratamento digno e de respeito que o superior tem comigo” ($\mu=0,63 \pm 0,30$), variável que também foi a mais bem avaliada em Andrade (2016). O resultado corrobora com o identificado por Pitts *et al.* (2014), em pesquisa na PM do Ceará, na qual o maior índice de satisfação foi na categoria Integração Social na organização, tendo como indicadores mais bem avaliados, primeiramente, o relacionamento respeitoso no dia a dia entre chefia e subordinado, seguido do indicador companheirismo do grupo de trabalho fora da organização.

Em contraposição ao resultado, Almeida *et al.* (2016) constataram que os policiais militares do Rio Grande do Sul apresentaram indiferença (nem satisfeitos e nem insatisfeitos) em relação à chefia e tendência à satisfação com os colegas de trabalho. Por sua vez, Lipp, Costa e Nunes (2017) verificaram que o estressor mais frequentemente mencionado pela PM (95%) e pela Polícia Técnica (82,46%) do Estado do Mato Grosso, foi “não receber o apoio dos superiores”, identificando consenso sobre a dificuldade interpessoal que enfrentam com os superiores em ambas corporações, traduzidas como falta de reconhecimento e falta de apoio.

O ordenamento legal da PMPR prevê que o tratamento entre superiores, pares e subordinados deva ser baseado na camaradagem e harmonia. Assim como o subordinado se vincula ao dever de respeito e obediência ao superior hierárquico, por sua vez, o superior hierárquico é vinculado ao dever de preocupar-se com a integridade física, moral e psíquica dos subordinados, imprimindo esforços para

buscar a solução dos problemas apresentados, dispor de tratamento com interesse e bondade, além de ser justo na apreciação de atos e méritos dos subordinados (BRASIL, 2002; PARANÁ, 1998). Os resultados da pesquisa demonstram tendência de satisfação na variável, a qual pode ser reforçada diante de ações direcionadas pelos princípios acima expostos, onde cada profissional compreenda adequadamente suas atribuições e as exerça com responsabilidade.

Ainda sobre esta variável, convém observar a relação que o sistema disciplinar pode ter em sua percepção. Conforme levantamento da SENASP (2016), mais de 60% dos policiais militares brasileiros havia sofrido algum tipo de punição disciplinar na corporação. No entanto, no presente estudo verificou-se que 66,57% dos militares estaduais investigados nunca sofreu punição disciplinar após o período de formação, e 15,81% sofreram algum tipo de punição disciplinar entre 2015 e 2020.

O menor índice absoluto constatado foi na variável (5.1) “As recompensas justas pelo trabalho” ($\mu=0,37 \pm 0,31$). Novamente, em Andrade (2016) esta também foi a variável com os maiores níveis de insatisfação no construto. E percebe-se a avaliação geral das quatro primeiras variáveis, relacionadas à Justiça Organizacional Distributiva, como as menores em todo o construto, demonstrando a insatisfação com a justiça dos fins alcançados ou obtidos, com as recompensas recebidas. Corroborando com a insatisfação relacionada às recompensas pelo trabalho, Coelho *et al.* (2017) verificaram que na PMDF os fatores reconhecimento e crescimento profissional situaram-se na zona de mal-estar moderado.

Várias podem ser as espécies de recompensas pelo trabalho. A primeira e mais referida é a questão salarial. No entanto, existem outras formas de recompensas justas, como o reconhecimento por parte dos superiores, dos companheiros, dos subordinados, da instituição e da população com relação ao serviço policial. Os ordenamentos jurídicos da Polícia Militar do Paraná, prevêem possibilidades de recompensas que podem ser conferidas aos militares estaduais, na forma de elogios, dispensas do serviço, condecorações, entre outras (PARANÁ, 1954; 2010b), que podem ajudar a melhorar a percepção do policial militar na variável.

Outro aspecto importante para a percepção da variável é o reconhecimento que a população e a mídia expressam do policial militar, o que também contribui para o sentimento de recompensa. Minayo; Souza e Constantino (2008)

constataram que os policiais militares estavam insatisfeitos com o salário, mas também com a falta de reconhecimento da população e da corporação, com as poucas perspectivas de promoção, com a área geográfica em que atuavam, com os horários e o volume de trabalho. O trabalho mal remunerado, sem reconhecimento e sem perspectivas de crescimento profissional leva ao baixo desempenho no cumprimento das tarefas, o que se reflete na insatisfação da população e impacto sobre a saúde física e emocional dos policiais (MINAYO; SOUZA; CONSTANTINO, 2008, p. 129).

Lipp, Costa e Nunes (2017) verificaram que o segundo maior estressor referido por policiais do Estado de Mato Grosso era “tomar conhecimento de interpretações erradas da mídia” (94,70% na PM e 79,83% na POLITEC), o que contribui para a falta de reconhecimento da população.

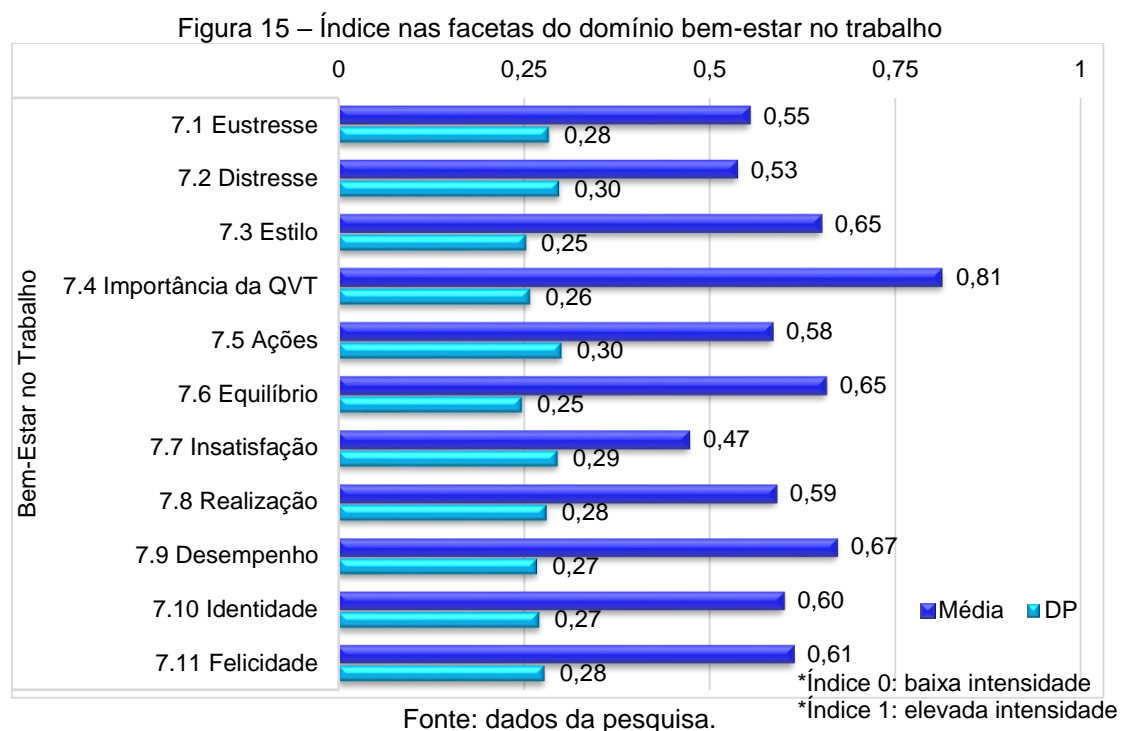
Visando ampliar o reconhecimento social da atividade policial, Minayo, Souza e Constantino (2008) e Almeida *et al.* (2017), sugerem a elaboração de projeto e ações que visem melhorar a imagem pública dos policiais militares por meio de investimento em marketing social bem elaborado, com ajuda da mídia e de formadores de opinião, o que pode contribuir para melhorar a percepção do policial quanto às variáveis relacionadas à Justiça Organizacional Distributiva, principalmente relacionado ao reconhecimento profissional.

Filenga e Siqueira (2006) concluíram que a percepção de justiça é um importante antecedente de comprometimento organizacional. As cognições sobre justiça representam um componente psicossocial capaz de influenciar os vínculos que o indivíduo mantém com a organização na qual trabalha.

Finalmente, verificando-se a carga fatorial do construto Justiça Organizacional no serviço público, constatou-se que a maior carga foi encontrada em (5.2) “As recompensas de acordo com minha contribuição para a instituição”, ou seja, a JOSP é percebida pelos policiais militares de acordo com as recompensas pela contribuição individual para a corporação, na perspectiva de Justiça Organizacional Distributiva.

4.2.2.3 Construto Bem-Estar no Serviço Público

No terceiro construto que compõe o modelo, denominado “Bem-Estar no Serviço Público”, os policiais militares foram questionados quanto à intensidade equivalente para cada uma das assertivas apresentadas no questionário, de baixa a elevada, na mesma escala Likert, de cinco pontos, transformadas nos índices de zero a um. Foram observados os seguintes resultados:



A primeira constatação é de que foi o construto com o maior índice absoluto de satisfação geral ($\mu=0,61 \pm 0,16$), conforme apresentado na Figura 17, corroborando com os resultados de Andrade (2016).

O maior índice absoluto no construto foi verificado na variável (7.4) “Importância da QVT para o resultado final do seu trabalho” ($\mu=0,81 \pm 0,26$), indicando que o policial militar compreende como muito importante a QVT para um melhor resultado do seu trabalho. Dessen (2010), fez importante constatação em seu estudo de que a realização de cursos de reciclagem (com foco na QVT), impactaram mais fortemente no bem-estar de policiais militares do que o programa de controle médico e saúde ocupacional (foco em QV), concluindo sobre a importância de ações direcionadas à QVT como capazes de aumentar a satisfação do policial militar e seu bem-estar no trabalho.

A variável (7.7) “grau de insatisfação geral com o trabalho” ($\mu=0,47 \pm 0,29$) foi a que apresentou o menor índice absoluto, abaixo do ponto de neutralidade. Já a variável (7.2) “Estado geral de nervosismo e tensão pessoal no trabalho - distresse” ($\mu=0,53 \pm 0,30$) aponta para um crescente nível de distresse. No entanto, as variáveis (7.1) “Sensação de bem-estar no trabalho” ($\mu=0,55 \pm 0,28$), (7.8) “Meu sentimento de realização proporcionado pelo trabalho” ($\mu=0,59 \pm 0,28$) e (7.11) “Quanto sinto que estou feliz no meu trabalho” ($\mu=0,61 \pm 0,28$) e o resultado geral apresentado no construto Bem-estar ($\mu=0,61 \pm 0,16$), apontam índices que tendem à satisfação, se contrapondo à tendência do índice geral de QVT dos policiais militares permanecer na região de insatisfação para neutralidade ($\mu=0,41 \pm 0,24$) – (Figura 17).

Uma das possíveis explicações para os resultados satisfatórios no construto Bem-estar, embora os domínios de QVT no BPSO tenham apresentado índices mais baixos, é a adesão bastante forte que o policial militar tem com sua profissão (MINAYO; SOUZA; CONSTANTINO, 2008; MINAYO e ADORNO, 2013). Mariano (2015) verificou em policiais militares do Sergipe, que 48% dos pesquisados indicaram satisfação com o trabalho por “gostar de ser policial”, o que estava associado à ideia de que “solucionar uma ocorrência” faz sentir-se com a sensação de “missão cumprida”. Oliveira e Santos (2010), também identificaram que, apesar dos policiais militares enfrentarem muitos problemas, a maior parte deles afirma gostar de sua profissão. Mesmo diante das adversidades, conseguem elaborar perspectivas de mudanças e melhoras na corporação, baseados na representação de ser uma profissão bastante fundamental e honrosa.

Em Souza Filho *et al.* (2015), a maior parte dos profissionais estudados apresentaram-se satisfeitos com a qualidade de vida e com a saúde, ao que os autores atribuem ser reflexo da baixa percepção dos policiais em questões relacionadas à presença de sentimentos negativos, dor e desconforto e dependência de medicação. Silva *et al.* (2012) encontraram resultados semelhantes investigando policiais militares brasileiros do Estado de Santa Catarina.

Ainda, Coelho *et al.* (2017) constataram, pelos resultados da Escala de Autoeficácia Geral, que os policiais militares da PMDF se percebiam autoeficazes, ou seja, avaliaram-se bastante capazes de obter sucesso nas ações que empreendem, bem como não costumavam desistir de seus intentos, o que interferia em sua motivação, comportamento e emotividade.

Continuamente, ao verificar a carga fatorial do construto Bem-Estar no serviço público, constatou-se que a maior carga foi encontrada em (7.11) “Quanto sinto que estou feliz no meu trabalho”, o que coaduna com Andrade (2016), para ela é uma indicação da expectativa do profissional de ter felicidade no trabalho, contemplando aspectos do Bem-Estar objetivo e subjetivo, pois a felicidade ocorre em sua confluência.

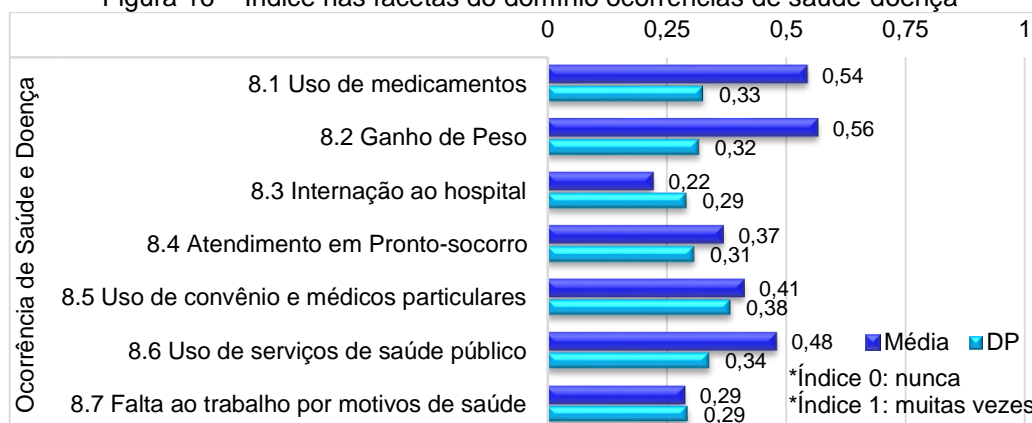
Assim como utilizado em Andrade (2016), os respondentes forneceram informações sobre ocorrências de doença e saúde, relativos aos últimos 12 meses, uma vez que “os sinais clínicos são sempre um forte indicador do estado de tensão e condições de saúde das pessoas” (LIMONGI-FRANÇA, 1996, p. 268).

Ainda, segundo Limongi-França (1996) “o uso de remédios específicos, além de reproduzir um hábito cultural típico dos brasileiros, pode indicar busca de autocontrole”. No entanto, esse conjunto de indicadores não foi utilizado para compor o índice geral de QVT (Figura 17), por também não ter composto o modelo elaborado por Andrade (2016).

Convém salientar que o questionário foi respondido num momento em que já se vivia a pandemia de COVID-19 no Paraná, onde as forças policiais atuavam em conjunto com os órgãos do poder público para o cumprimento das medidas restritivas que foram impostas ao longo do tempo, na linha de frente do enfrentamento. Inclusive, efetivos pertencentes aos setores administrativos e de outras atividades especializadas, como do policiamento escolar, foram alocados para apoiar nas ações e operações relacionadas à pandemia, assim como no emprego regular de policiamento para manter o atendimento normal à população e permitir um maior cuidado com a saúde do militar estadual.

Sobre os resultados encontrados no questionário, apresenta-se:

Figura 16 – Índice nas facetas do domínio ocorrências de saúde-doença



Fonte: dados da pesquisa.

Os maiores índices absolutos estão nas questões (8.2) “Ganhou peso” ($\mu=0,56 \pm 0,32$) e (8.1) “Utilizou remédios para dores específicas” ($\mu=0,54 \pm 0,33$), indicando que foram as ocorrências mais frequentes.

Também se verifica mais frequente uso do serviço de saúde público (8.6 - $\mu=0,48 \pm 0,34$) em detrimento ao uso de um convênio médico particular (8.5 - $\mu=0,41 \pm 0,38$). Os menores índices estão nas questões (8.3) “sofreu internação em hospital” ($\mu=0,22 \pm 0,29$) e (8.7) “faltou ao trabalho por mal-estar ou doença” ($\mu=0,29 \pm 0,29$), apontando baixos índices de absenteísmo.

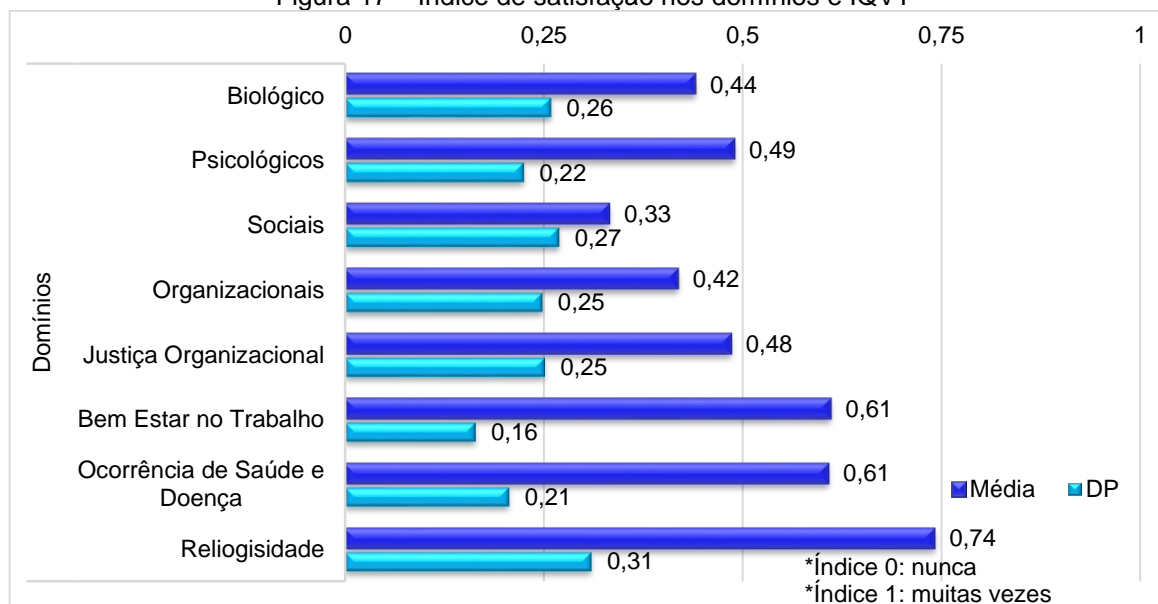
Quanto às principais constatações, percebe-se o mesmo fato encontrado por Andrade (2016) de que houve mais elevada indicação de uso de remédios se comparado à internação em hospital, pronto-socorro ou mesmo falta ao trabalho por doença, o que reforça a conclusão de Limongi-França (2009b), de que o uso de medicamentos, além de ser um hábito dos brasileiros, pode indicar a busca do autocontrole por parte do trabalhador.

Como mencionado anteriormente, foram apresentadas duas questões acerca da pandemia para avaliar a sua incidência e percepção dos policiais militares: (8.8) “Foi diagnosticado com COVID-19”, tendo respostas de 91,20% - NÃO e 8,8% - SIM; (8.9) “A pandemia COVID-19 afetou negativamente a sua Qualidade de Vida no Trabalho”, onde 58% responderam que SIM e 42% que NÃO.

4.2.2.4 Índice Geral de QVT

De acordo com os resultados de cada Domínio, buscou-se apresentar um Índice Geral de QVT (IQVT) formado pelos três construtos que compõem o modelo integrador (ANDRADE, 2016), utilizando-se as médias obtidas em cada domínio. Salienta-se que a média do domínio Ocorrência de Saúde e Doença não foi utilizado para o índice geral, por não estar vinculado como parte de um construto do modelo.

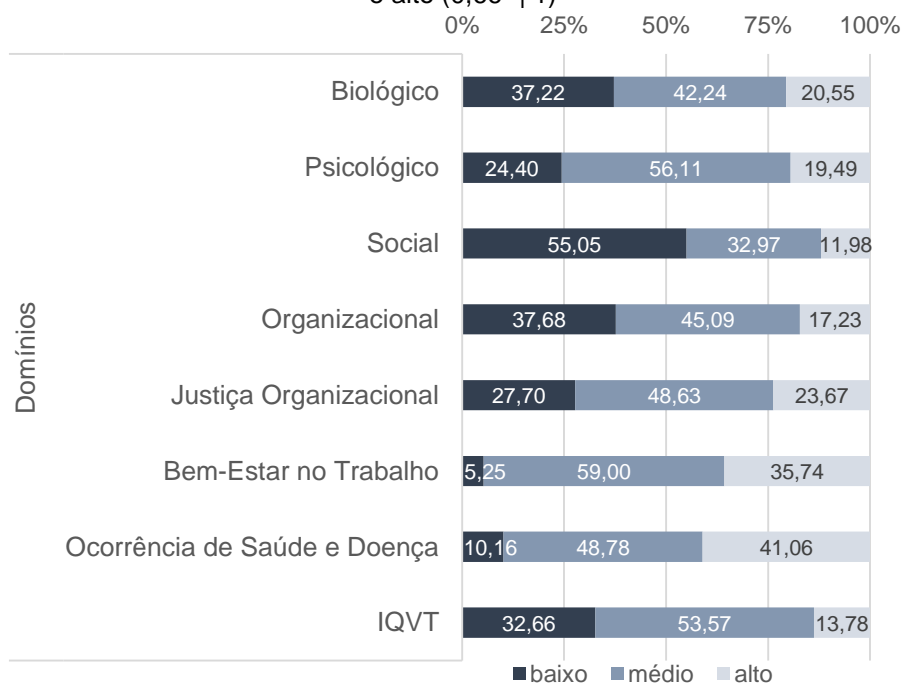
Figura 17 – Índice de satisfação nos domínios e IQVT



Fonte: dados da pesquisa.

O IQVT foi formado pela média geométrica entre as médias aritméticas apresentadas nos domínios (Biológico, Psicológico, Social, Organizacional, Justiça Organizacional e Bem-Estar). Os índices em cada domínio e do IQVT foram classificados em baixo (0,00 -| 0,33), médio (0,33 -| 0,66) e alto (0,66 -| 1), distribuídos nas seguintes proporções:

Figura 18 – Distribuição de indicadores de QVT por classe: baixo (0,00 -| 0,33), médio (0,33 -| 0,66) e alto (0,66 -| 1)



Fonte: dados da pesquisa.

Como o IQVT se refere à média geométrica, se qualquer um dos domínios tiver apresentado índice igual a zero, tornou o índice geral igual a zero, na perspectiva de que se um dos domínios apresenta total insatisfação, produz reflexos também nos outros domínios e afeta diretamente no IQVT do policial. Assim 32,66% apresentaram baixo IQVT, sendo que em 20% o referido índice foi igual a zero (n=1211).

Outra consideração é que no domínio social mais da metade dos pesquisados apresentou baixo IQVT, enquanto nos demais a maioria se manteve classificada no médio IQVT.

4.2.3 Palavras

No Bloco II do questionário, os respondentes foram convidados a indicar, por ordem de importância, as três principais palavras que expressassem qualidade de vida no trabalho, escolhidas entre as palavras sugeridas ou outra de sua livre escolha. Foram indicadas em ordem “A Palavra mais importante”, “A segunda palavra mais importante” e “A terceira palavra mais importante”.

A palavra citada pela maioria dos policiais militares como a mais importante foi SAÚDE, o que reflete os baixos índices de satisfação apresentados em algumas variáveis no Domínio Biológico, devido à importância atribuída ao fator. Na soma das três indicações, a palavra mais citada foi VALORIZAÇÃO, seguida das palavras SAÚDE, RECONHECIMENTO, COMPANHEIRISMO e MOTIVAÇÃO. A palavra JUSTIÇA foi a sexta palavra mais citada no cômputo geral. A palavra VALORIZAÇÃO, além de ser a mais citada na somatória, foi a mais indicada como a segunda e terceira palavra mais importante. O mesmo resultado foi constatado por Andrade (2016) em sua pesquisa com servidores públicos municipais.

Amorim (2010), entende que a Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho é capaz de preencher a lacuna relacionada à insatisfação com a valorização, por meio de ações e práticas voltadas para o servidor. No entendimento de Miranda (2016), a falta de valorização percebida pelo policial é um fator de risco para o adoecimento mental e agravante para o suicídio. Almeida (2017) trata sobre a importância do investimento em marketing institucional. Por sua vez, Minayo (2013) enfatiza que

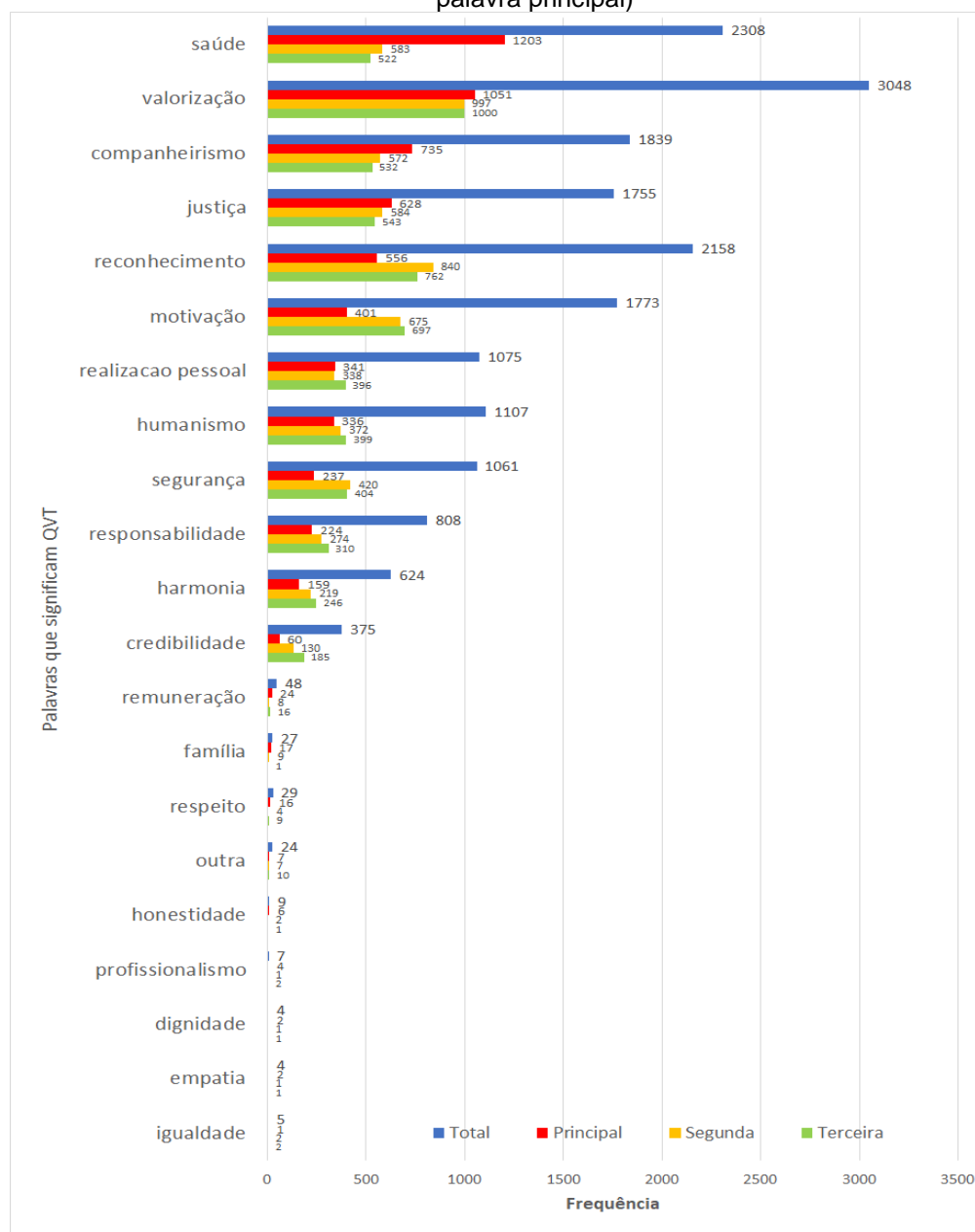
não é somente o ganhar mais ou outros temas igualmente tangíveis que expressam o ser mais valorizado. A valorização está relacionada intimamente a aspectos subjetivos, como o respeito e confiança, um ambiente institucional favorável, o orgulho de fazer algo importante para si e para a sociedade e o prazer de enfrentar e vencer desafios.

Minayo (2013) fundamentou sua abordagem da valorização profissional, a partir da teoria sociológica sobre papéis sociais e de propostas de administração de recursos humanos, nas categorias estruturantes dignidade, realização, reconhecimento, segurança e perspectiva promissora (PADILHA, 2012). A dignidade, correspondendo ao respeito que a presença da instituição e do profissional impõem, uma dignidade que não pode ser somente formal, com base legal, mas também material, demonstrada no grau de importância e seriedade com que são conduzidas as políticas de segurança pública no país.

O segundo indicador, a realização, que permite a construção de projetos profissionais e de vida, sem que haja comprometimento da saúde e da integridade física, moral e emocional do indivíduo. O terceiro é o reconhecimento, que corresponde à inestimável sensação da pessoa de que seu trabalho é necessário e valioso. Frise-se que RECONHECIMENTO foi a terceira palavra mais citada. Minayo (2013) refere-se à falta de reconhecimento como o elemento mais relevante nas falas dos policiais, retratado nas questões salariais, problemas de moradia, plano de saúde e melhores condições de trabalho. O quarto indicador é a segurança caracterizado pelo conjunto de normas destinadas a prevenir acidentes e a proteger o trabalhador, eliminando condições inseguras ou perigosas de trabalho, tratando o policial como um ser humano que precisa de cuidados. Finalmente, o quinto indicador, a perspectiva promissora em relação ao futuro, representado pela probabilidade de crescimento na carreira, na remuneração, nos conhecimentos, nas habilidades e na capacidade profissional (MINAYO, 2013).

Seguem-se os resultados obtidos na pesquisa:

Figura 19 – Frequências das palavras escolhidas para representar QVT (ordem decrescente da palavra principal)



Fonte: dados da pesquisa.

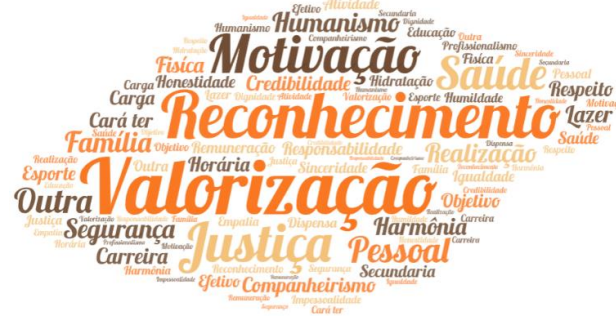
Utilizou-se uma ferramenta *online*³ gratuita para a criação de nuvem de palavras, para ficar mais fácil a visualização de todas as palavras que foram citadas na pesquisa pelos policiais militares.

3 WORDART. Disponível em: <<https://wordart.com>>. Acesso em: 5 dez. 2020.

Figura 20 – Nuvem de Palavras: (a) Principal; (b) Segunda; (c) Terceira; (d) Mais mencionada, indiferente da ordem



(a)



(b)



(c)



(d)

4.3 PÓS-PROCESSAMENTO DE DADOS: AVALIAÇÃO DE MEDIDAS OBJETIVAS DOS MODELOS E EXPLORAÇÃO DOS DADOS

Após os procedimentos iniciais de exploração de dados, passou-se à próxima etapa da mineração desses dados, a seleção de atributos.

Por meio de técnicas de redução de dimensionalidade, buscaram-se as variáveis com maior potencialidade de explicar a escolha das palavras mais importantes de QVT, utilizando o algoritmo CFS, que resultou na identificação das seguintes variáveis independentes (Quadro 16):

Quadro 16 – Variáveis com potencial de explicar a escolha da palavra principal

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Classificação do Domínio Psicológico;- Segunda palavra;- Terceira palavra; e- Área de formação superior. |
|---|

Fonte: dados da pesquisa.

Desta forma, a escolha da palavra mais importante tem forte vínculo com a percepção do policial militar acerca das variáveis do Domínio Psicológico, com sua Área de formação superior e, de maneira lógica, a segunda e a terceira palavra podem explicar a escolha da primeira.

A partir das mesmas técnicas de redução de dimensionalidade, foi possível identificar os fatores determinantes, entre 35 possíveis, para classificação do IQVT dos PMs, utilizando os algoritmos CFS e Wrapper, sendo este último, direcionado aos algoritmos J.48 e Logistic, chegando-se nos seguintes fatores (Quadro 17):

Quadro 17 – Variáveis independentes selecionadas durante o método de redução de dimensionalidade tendo como variável dependente as classes de QVT

Algoritmo	Wrapper		CFS
	J.48	Logistic	Genérico (todos)
Variáveis Independentes	1 Faixa etária 2 Gênero 3 Raça ou cor 5 Número de dependentes 7 Escolaridade 8 Area de formação Ensino Superior: 11 Atua na atividade 13 Exerce função de Comando Liderança 14 CRPM Especializada Direção Apoio Outra 16 Trabalha em cidade com população (hab.) 17 Mora na mesma cidade em que trabalha* 19 Jornada de trabalho semanal na PMPR (horas semanais) 20 Turno de trabalho (horas) 21 Tempo de serviço na PMPR (anos) 24 Quando sofreu sua última punição disciplinar após formação 25 Atividade física (vezes por semana) 26 Estuda 27 O que estuda com maior frequência 28 Horas semanais nos estudos 29 Data da última promoção 30 Confissão religiosa 88 Foi diagnosticado com COVID-19 89 A pandemia COVID-19 afetou negativamente sua QVT*	1 Faixa etária 2 Gênero 3 Raça ou cor 5 Número de dependentes 7 Escolaridade 8 Area de formação Ensino Superior: 9 Cursou o Ensino Médio no 10 Graduação Posto 11 Atua na atividade 12 Setor de trabalho 13 Exerce função de Comando Liderança QUANTOS PMS 14 CRPM Especializada Direção Apoio Outra OPM 15 Trabalha na capital 16 Trabalha em cidade com população (hab.) 24 Quando sofreu sua última punição disciplinar após formação 25 Atividade física (vezes por semana) 26 Estuda 27 O que estuda com maior frequência 28 Horas semanais nos estudos 29 Data da última promoção 30 Confissão religiosa 88 Foi diagnosticado com COVID-19 89 A pandemia COVID-19 afetou negativamente sua QVT*	1 Faixa etária 5 Número de dependentes 6 Atividade profissional anterior ao ingresso na PMPR 8 Area de formação Ensino Superior: 14 CRPM Especializada Direção Apoio Outra 16 Trabalha em cidade com população (hab.) 17 Mora na mesma cidade em que trabalha* 18 Tempo médio de deslocamento entre sua casa e o trabalho 20 Turno de trabalho(horas) 21 Tempo de serviço na PMPR (anos) 23 Carga horaria semanal de trabalho em outra atividade* 26 Estuda 29 Data da última promoção 30 Confissão religiosa 89 A pandemia COVID-19 afetou negativamente sua QVT*
N	23	24	15

Fonte: dados da pesquisa.

Foram identificadas oito variáveis comuns aos três algoritmos: faixa etária, número de dependentes, área de formação superior, unidade (CRPM/Unidade Especializada/Órgão de Direção ou Apoio), o tamanho populacional da cidade em que trabalha, se estuda, a data da última promoção, a confissão religiosa e se a pandemia COVID-19 afetou negativamente sua QVT.

Foram assinaladas no Quadro 17 as variáveis, que também apareceram na AD como os primeiros nós (nó raiz e seus nós filhos⁴), os mais determinantes e sensíveis, que se alterados, tem capacidade de alterar o desfecho referente à classe de QVT (IQVT), pois são as variáveis independentes (preditores) com maior ganho de informação e conseqüentemente a menor entropia⁵, os quais são descritos a seguir.

A partir dos dados do Quadro 17, foram gerados dois modelos de classificação, utilizando os algoritmos de Árvore de Decisão (AD) e Regressão Logística (RL), com suas medidas de qualidade apresentadas na Tabela 14. O modelo de AD, gerado sem redução de dimensionalidade, a partir do conjunto de dados, apresentou melhores medidas de qualidade, enquanto que os melhores modelos do algoritmo RL, exigiram redução de dimensionalidade. Estes modelos completos são apresentados nos Apêndices D e E, nos Quadros 20 e 21.

Tabela 14 – Medida de Qualidade dos modelos de classificação da QVT (*continua*)

Características e Estatística	Algoritmo					
	J.48			Logistic		
Técnica	Árvore de Decisão			Regressão Logística		
Precisão	66,86 %			65,49 %		
Kappa	0,503			0,513		
Índice Geral de QVT	Baixo	médio	alto	baixo	médio	alto
Verdadeiro Positivo	0,443	0,842	0,722	0,597	0,640	0,728
	$\mu = 0,669$			$\mu = 0,655$		
Falso Positivo	0,079	0,383	0,035	0,184	0,257	0,076
	$\mu = 0,166$			$\mu = 0,173$		
Precisão	0,736	0,524	0,912	0,618	0,555	0,827
	$\mu = 0,724$			$\mu = 0,667$		

⁴ Nós filhos - nós internos descendentes, hierarquicamente próximos.

⁵ Entropia - medida da aleatoriedade (impureza) de uma variável.

Tabela 14 – Medida de Qualidade dos modelos de classificação da QVT (conclusão)

Recall	0,443	0,722	0,842	0,597	0,640	0,728
		$\mu = 0,669$			$\mu = 0,655$	
F-Measure	0,659	0,653	0,659	0,607	0,594	0,774
		$\mu = 0,668$			$\mu = 0,659$	
MCC	0,553	0,646	0,806	0,416	0,371	0,675
		$\mu = 0,532$			$\mu = 0,487$	
ROC Area	0,805	0,774	0,886	0,812	0,779	0,884
		$\mu = 0,822$			$\mu = 0,825$	
PRC	0,689	0,570	0,827	0,696	0,562	0,862
		$\mu = 0,696$			$\mu = 0,706$	

Fonte: dados da pesquisa.

Estes modelos apresentaram medidas de qualidade satisfatórias (Kappa acima de 0,5 e Precisão acima de 60%) e permitiram identificar os fatores com maior ganho de informação (AD) e as razões de chances dos fatores associados (RL) para se chegar aos desfechos do IQVT.

No Quadro 18 são apresentados os fatores identificados como mais determinantes da classificação, a partir da AD.

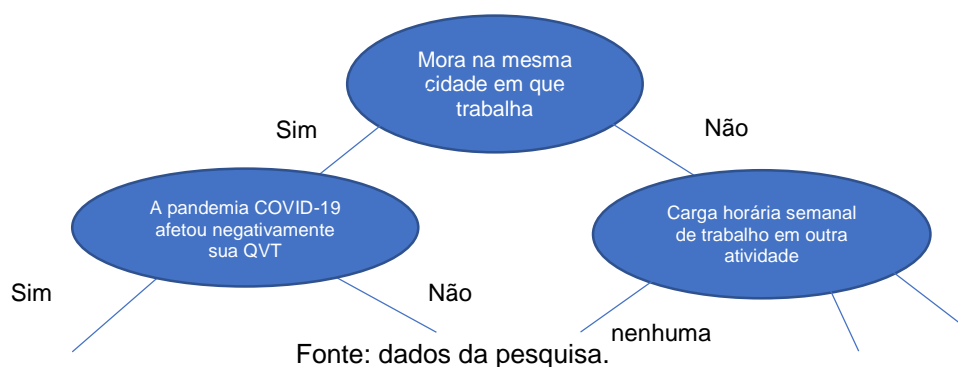
Quadro 18 – Fatores mais determinantes da classificação

17 Mora na mesma cidade em que trabalha
89 A pandemia Covid-19 afetou negativamente a sua QVT
23 Carga horária semanal de trabalho em outra atividade

Fonte: dados da pesquisa.

Estes fatores aparecem como os nós mais promissores da AD, como os maiores ganhos de informação, para uma tomada de decisão. São variáveis que se sofrerem interferências poderão mudar o desfecho da classificação de IQVT do indivíduo. A seguir, apresenta-se o início da AD formada:

Figura 21 – Nós principais da árvore de decisão



As Tabelas 15 e 16 apresentam os “p” valores dos testes de proporções realizados pela análise de independência - *Chi-squared* ($p > 0,05$), bem como a distribuição das variáveis por classe.

Tabela 15- Estatística de resumo e p-valor da análise de independência entre os grupos, classificados pela classe Geral IQVT e pelas variáveis com maior ganho de informação: “Mora na mesma cidade em que trabalha” e “A pandemia COVID-19 afetou negativamente sua QVT”

Fatores Determinantes		Classe Geral IQVT			Total	p-valor
Reside na cidade onde trabalha	A pandemia COVID-19 afetou negativamente sua QVT	baixo	médio	alto		
		Não	Não	295	415	150
Não	Sim	497	538	146	1181	
Sim	Não	509	844	307	1660	
Sim	Sim	897	1153	303	2353	
Total		2198	2950	906	6054	

Fonte: dados da pesquisa.

Existe uma dependência entre o desfecho da condição de QVT associada aos fatores determinantes (“Reside na cidade onde trabalha” e “A pandemia COVID-19 afetou negativamente sua QVT”), com significância estatística ($p < 0,0001$).

Tabela 16 - Estatística de resumo e p-valor da análise de independência entre os grupos classificados pela classe Geral de IQVT e pelas variáveis com maior ganho de informação: “Mora na mesma cidade em que trabalha” e “Carga horária semanal de trabalho em outra atividade” (*continua*)

Fatores Determinantes		Classe Geral IQVT			p-valor
Reside na cidade onde trabalha	Carga horária semanal de trabalho em outra atividade (horas)	baixo	médio	alto	
		Não	nenhuma	510	674
Não	1-9	97	103	36	
Não	10-20	81	83	15	
Não	21-30	46	40	7	
Não	31-40	19	19	6	
Não	>40	39	34	7	

Tabela 16 - Estatística de resumo (*conclusão*)

Sim	nenhuma	840	1364	457
Sim	1-9	199	288	61
Sim	10-20	190	170	48
Sim	21-30	72	86	17
Sim	31-40	38	34	11
Sim	>40	67	55	16
Total		6054		

Fonte: dados da pesquisa.

Os resultados do p-valor, menores que 0,05 indicam que os desvios são significativos, que as variáveis são dependentes e que os grupos se diferem significativamente quanto às proporções dessas classes.

Os indivíduos distribuídos por classe geral do IQVT, se diferem quanto à combinação das variáveis: “Mora na mesma cidade em que trabalha” e “A pandemia COVID-19 afetou negativamente sua QVT” ou “Mora na mesma cidade em que trabalha” e “Carga horária semanal de trabalho em outra atividade”, havendo evidências da influência das diferentes classificações sobre os resultados dos testes estatísticos. Desta forma, o desfecho da classe do IQVT depende, principalmente, das combinações entre estas questões.

Buscando maior compreensão deste fenômeno, buscou-se por meio de SQL, organizar os índices IQVT, de forma a comparar as questões indicadas como determinantes, resultando nas Tabelas 11 e 12, onde são apresentadas as estatísticas de resumo e o p-valor das análises de variâncias.

Tabela 17- Estatística de resumo e p-valor da análise de variância do IQVT dos grupos, classificados pelas variáveis com maior ganho de informação: “Mora na mesma cidade em que trabalha” e “Carga horária semanal de trabalho em outra atividade”

		Reside na cidade onde trabalha		p-valor	
		Não	Sim		
Carga horária semanal de trabalho em outra atividade	nenhuma	μ	0,41	0,43	<0,0001
		\pm	0,26	0,25	
	1-9	μ	0,39	0,39	0,2189
		\pm	0,26	0,23	
	10-20	μ	0,35	0,36	0,3755
		\pm	0,22	0,24	
	21-30	μ	0,33	0,36	0,4251
		\pm	0,24	0,24	
	31-40	μ	0,36	0,37	0,0879
		\pm	0,27	0,26	
	>40	μ	0,34	0,33	0,3607
		\pm	0,25	0,26	
	p-valor		0,0059	<0,0001	
			0,0719		

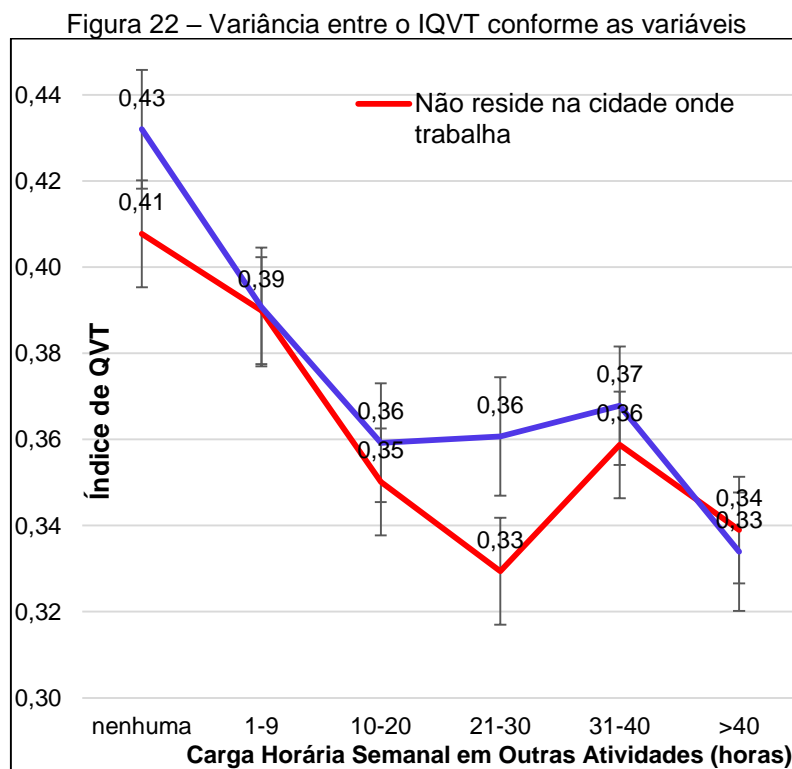
Fonte: dados da pesquisa.

Tabela 18- Estatística de resumo e p-valor da análise de variância do IQVT dos grupos, classificados pela variáveis com maior ganho de informação: “Mora na mesma cidade em que trabalha” e “A pandemia COVID-19 afetou negativamente sua QVT”

		A pandemia COVID-19 afetou negativamente sua QVT		p-valor
		Não	Sim	
Reside na cidade de trabalho	Não	μ	0,420	<0,0001
		\pm	0,267	
	Sim	μ	0,443	<0,0001
		\pm	0,249	
p-valor		0,1661	<0,0001	<0,001

Fonte: dados da pesquisa.

A Figura 22 ilustra as variâncias entre o IQVT, classificados pelas questões: “Mora na mesma cidade em que trabalha” e “Carga horária semanal de trabalho em outra atividade”, onde observa-se evidências de que o IQVT é menor para o indivíduo que exerce maior carga de trabalho ou que desenvolvem uma atividade paralela à atividade PM, tendendo a diminuir o IQVT, indiferente do local onde reside.



Fonte: dados da pesquisa.

Nas variáveis, quando individualmente avaliadas dos grupos classificados por IQVT, nem sempre podem-se observar diferenças estatísticas significativas, mas a medida em que são combinadas mais de uma variável, observam-se diferenças significativas entre as classes do IQVT.

Pode-se inferir que os policiais militares que residem na cidade onde trabalham e não tem carga horária de trabalho em outra atividade, possuem melhor IQVT, e que quanto maior esta carga horária, menor o IQVT, com diferenças estatísticas significativas somente entre aqueles que não trabalham em outra atividade.

Em investigação com policiais civis e militares da cidade do Rio de Janeiro-RJ (MINAYO; SOUZA; CONSTANTINO, 2007) verificaram que mais da metade dos policiais possuía dupla vinculação ocupacional, sério problema para a saúde e para o desempenho profissional.

Em Ferreira *et al.* (2011) o percentual de PMs que disseram realizar outras atividades fora da instituição foi baixo, o que os autores explicam ser decorrente de algum tipo de receio dos PMs em revelar tal fato, pois o discurso informal mencionado é de que este tipo de atividade faz parte da rotina da maioria desses trabalhadores. Em outros estudos foi constatado que 55% dos policiais civis e 60% dos policiais militares referiram exercer trabalho fora da instituição policial (MINAYO; SOUZA; CONSTANTINO, 2008).

Nesta pesquisa, somente 32,77% dos policiais militares declararam realizar uma segunda jornada, ainda que a pergunta no questionário tenha envolvido tanto atividade de trabalho ou atividade doméstica. Também, somente 20,40% declararam possuir outra fonte de renda na família. Esses dados podem derivar de uma subnotificação acerca da informação de dupla jornada, devido aos impedimentos legais relacionados a alguns tipos de atividades.

Em continuidade, na Tabela 19 são apresentadas as razões de chances de ocorrerem determinados desfechos de IQVT, a partir de algumas variáveis associadas do modelo de RL.

Tabela 19 – Razões de chances do modelo logístico (continua)

Variáveis Independentes	Classe	IQVT		
		Baixa	média	alta
Faixa etária	35-39	-	1,10	1,13
	30-34	1,45	-	-
	40-44	-	-	1,56
	50-54	-	-	1,96
	45-49	-	-	2,76
	25-29	1,46	1,35	-
	<20	2,26	-	1,80
	20-24	3,05	2,00	-
Gênero	Feminino	-	1,10	-
Raça ou cor	Parda	1,20	1,14	-
	Preta	-	1,09	1,72
	Amarela	-	-	2,05
Escolaridade	Ensino Médio	-	2,50	1,12
	Ensino Superior	-	-	1,20
	Pós-graduação Lato sensu	1,06	-	-
	Ensino Fundamental	1,06	1,63	-
	Pós-doutorado	-	-	-
Cursou o Ensino Médio no	Ensino Público	1,08	-	-
	Ambos	-	1,10	1,15
	Ensino Particular	-	-	1,06
	Não cursou	-	1,71	1,14
Graduação Posto	Soldado	-	-	1,58
	Sargento	1,61	-	-
	Cabo	1,50	-	-
	Tenente	1,24	1,47	1,88
	Capitão	-	2,62	4,12
	Subtenente	-	1,75	-
	Cadete	2,92	2,53	4,14
	Aspirante a Oficial	8,24	15,03	-
Setor de Trabalho	Policiamento de Guarda e Escolta	-	1,25	1,94
	RPA	1,32	-	-
	Atendimento telefônico despacho de ocorrências	-	1,21	-
	Policiamento de trânsito urbano	-	1,57	-
	Policiamento velado serviço inteligência	-	1,21	-
	Operações Especiais e ROTAM	-	1,31	1,06
	Policiamento de trânsito rodoviário	1,63	-	1,78
	Administrativo em Órgão de Direção ou Apoio	-	1,16	2,02
	Outro	-	-	1,26
	Policiamento escolar	-	-	-
	PROERD	-	-	-
	Policiamento montado	-	1,09	1,57
	Policiamento com motos	1,14	-	1,18
	Policiamento de Fronteira	1,92	1,95	-
	CFO	2,92	2,53	4,14
	Administrativo em CRPM	-	1,92	1,10
	Policiamento ambiental	1,16	-	2,57
	Plantão	1,26	2,58	-
	Cartório	-	-	1,33

Tabela 19 – Razões de chances do modelo logístico (*continuação*)

	Administrativo em Órgão de Direção ou Apoio	1,35	-	3,08
	Policimento com cães	2,53	1,45	-
Atua na atividade	Operacional	1,10	-	1,12
	Administrativa	-	1,07	-
	Ambas	1,07	-	-
	CFO	2,92	2,53	4,14
Exerce função de Comando liderança	Sim	-	-	1,28
CRPM Especializada Direção Apoio Outra	6CRPM	2,16	-	-
	3CRPM	-	-	1,75
	1CRPM	1,54	-	-
	5CRPM	1,09	1,33	1,68
	4CRPM	-	-	1,30
	Unidade Especializada	-	1,08	-
	2CRPM	1,12	1,57	1,68
	Outra	-	1,65	1,13
	Órgão de Direção ou Apoio	1,55	1,29	-
Trabalha em cidade com população (habitantes)	63547-183353	-	-	1,13
	<20949	-	1,22	-
	183354-446849	-	1,10	1,29
	20950-63546	1,08	1,37	-
Quando sofreu sua última punição disciplinar após formação	Nunca	-	-	1,19
	2010-2014	1,50	1,06	-
	2020	1,44	-	2,09
	2015-2019	1,14	1,08	1,11
	2005-2009	1,36	1,17	-
	1995-1999	-	1,14	-
	2000-2004	-	1,19	-
	1990-1994	-	-	1,73
	Antes de 1990	-	4,28	12,14
Atividade física (vezes por semana)	2	-	1,05	1,16
	Nenhuma	1,33	-	-
	3	-	-	-
	>3	-	-	1,17
	1	-	1,36	-
Estuda	Não	3,45	7,29	-
O que estuda com maior frequência	Para_concursos	1,60	1,36	-
	Outro	1,09	1,23	1,35
	Nao_estuda	-	-	1,40
	Pos-Graduacao_Lato_sensu	1,09	1,31	-
	Graduacao	1,52	1,50	-
	Mestrado	2,57	-	-
Horas semanais nos estudos	>30	1,97	2,37	-
	<5	1,18	1,55	-
	Nao_estuda	-	-	1,26
	5-10	1,52	1,92	-
	11-15	1,33	2,13	-
	16-20	1,67	2,81	-
	21-25	2,44	1,77	-
	26-30	2,45	4,11	-
Data da última promoção	2010-2014	1,36	1,12	-
	2015-2019	-	-	1,28
	2005-2009	1,41	-	-
	2000-2004	1,56	-	-
	2020	-	1,09	1,30

Tabela 19 – Razões de chances do modelo logístico (*conclusão*)

	1995-1999	2,28	1,06	-
	nao_possui	1,18	-	-
	Evangélico	-	1,10	1,05
	Outra	-	1,07	-
Religião	Católico	-	-	1,11
	Espírita	1,52	-	-
	Umbandista	-	1,25	1,06
	Budista	-	1,65	1,10

Fonte: dados da pesquisa.

Acerca das principais razões de chances verificadas no modelo de regressão logística, na variável faixa etária, a idade entre 45 a 49 anos de idade aumenta em 2,76 as chances de ser classificado no alto IQVT, enquanto a faixa etária de 20 a 24 anos aumenta em 3 vezes as chances de classificação como baixo IQVT.

Quanto à escolaridade, o modelo apresentou que os PMs com Ensino Médio tem 2,5 vezes mais chances de apresentar médio IQVT; aqueles com Ensino Superior tem 20% mais chances de apresentar alto IQVT.

O setor de trabalho que apresentou maior razão de chance de apresentar baixo IQVT foi o do policiamento com cães (2,53) e, ser da RPA, aumenta em 32% a chance de apresentar baixo IQVT. Pertencer ao setor Administrativo em Órgão de Direção ou Apoio aumenta em 3,08 vezes as chances de alto IQVT.

No que se refere às Unidades de classificação, policiais militares do 6º CRPM e subordinadas tem 2,16 mais chances de baixo IQVT, os quais fazem parte do comando que atua na região metropolitana de Curitiba; pertencer ao 3º CRPM aumenta em 75% as chances de alto IQVT. Corroborando com a tendência verificada adiante na pesquisa, do IQVT ser menor para os policiais militares que atuam na capital e região metropolitana, em comparação às demais localidades do Estado.

Quanto à data da última punição disciplinar, nunca ter sofrido punição aumenta em 19% a chance de apresentar alto IQVT. Ter sofrido punição disciplinar entre 2010 e 2014 aumenta em 50% a chance de apresentar baixo IQVT. Ter sofrido a última punição entre 1990 e 1994 aumenta em 70% a chance de alto IQVT.

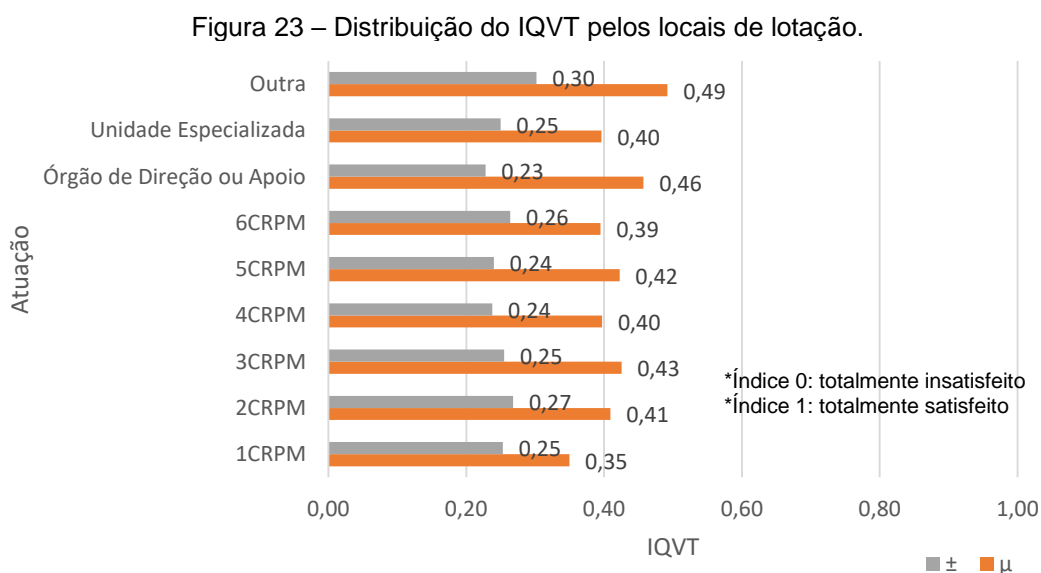
Sobre a variável atividade física, realizá-la mais de três vezes aumenta em 17% a chance de alto IQVT e a prática duas vezes na semana aumenta em 16% a chance de alto IQVT. A prática de atividade física uma vez por semana aumenta em 36% a chance de médio IQVT e nenhuma prática de atividade física semanal aumenta em 33% a chance de baixo IQVT.

Tal informação corrobora com Silva *et al.* (2014) de que os Departamentos de Polícia Militar devem adotar uma política institucional que viabilize a prática da atividade física regular, com o objetivo de manter e aperfeiçoar as aptidões físicas, com vistas à melhoria de sua saúde e, por conseguinte para o seu aprimoramento técnico profissional e sua qualidade de vida, o que também pode ajudar a promover um relacionamento mais pacífico e respeitoso com a sociedade.

4.4 PÓS-PROCESSAMENTO DE MINERAÇÃO DE DADOS: AVALIAÇÃO SUBJETIVA COM RETORNO A EXPLORAÇÃO DOS DADOS

Conforme exposto nos procedimentos metodológicos, nas técnicas de mineração de dados é possível o retorno à fase de exploração dos dados, buscando combinações específicas entre variáveis. Para tanto, foram realizados testes estatísticos complementares, por meio de medidas de interesse subjetivas, a fim de explorar outras comparações e resultados possíveis.

Primeiramente, buscou-se verificar sobre a diferença do IQVT conforme o local de lotação:



Fonte: dados da pesquisa.

Foi aplicado o teste Kruskal-Wallis (Nonparametric ANOVA), observando que os resultados para os CRPMs e Unidades Especializadas ($\mu=0,40 \pm 0,25$) foram

menores que os valores encontrados para Órgãos de Direção e Apoio ($\mu=0,46 \pm 0,23$), com diferenças estatísticas significativas ($p<0,0001$).

Comparando-se os CRPMs, também foram encontradas diferenças estatísticas significativas ($p<0,0001$), constatando-se os menores valores para o 1º CRPM ($\mu=0,35 \pm 0,25$) e 6º CRPM ($\mu=0,39 \pm 0,26$), que abrangem as unidades de policiamento da capital e sua região metropolitana, respectivamente.

Tabela 20 – Distribuição do IQVT pelos locais de lotação por CRPM

Unidades	N	μ	\pm	p-valor
1CRPM	745	0,35	0,25	
2CRPM	892	0,41	0,27	
3CRPM	679	0,43	0,25	$p<0,0001$
4CRPM	660	0,40	0,24	
5CRPM	879	0,42	0,24	$p<0,0001$
6CRPM	665	0,39	0,26	
Órgão de Direção ou Apoio	544	0,46	0,23	
Unidade Especializada	969	0,40	0,25	$p<0,0001$
Outra	21	0,49	0,30	
Total/Média	6054	0,42	0,26	

Fonte: dados da pesquisa.

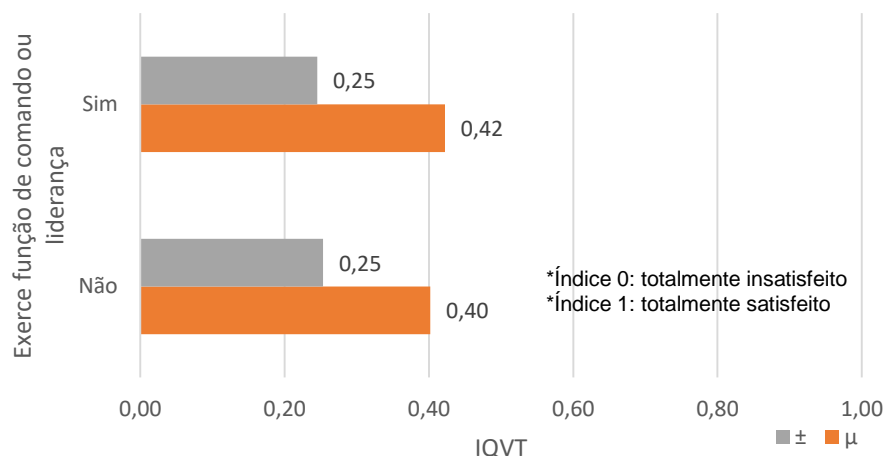
Tabela 21 – Distribuição do IQVT pelos locais de lotação

Unidades	N	μ	\pm	p-valor
CRPM	4520	0,40	0,25	
Órgão de Direção ou Apoio	544	0,46	0,23	$p<0,0001$
Unidade Especializada	969	0,40	0,25	
Outra	21	0,49	0,30	
Total/Média	6054	0,44	0,26	

Fonte: dados da pesquisa.

Outra comparação foi realizada entre os policiais militares que exercem função de comando/liderança, daqueles que não exercem. Por meio do Teste de Mann-Whitney, verificam-se evidências de que, quem ocupa função de comando ou liderança ($\mu=0,42 \pm 0,25$) possui IQVT maior se comparado a quem não detém a função ($\mu=0,40 \pm 0,25$), com diferenças estatísticas significativas ($p<0,0001$), englobando tanto oficiais quanto praças que indicaram exercer tal função.

Figura 24 – Distribuição do IQVT pelo exercício de função de liderança/comando



Fonte: dados da pesquisa.

Tabela 22 – Distribuição do IQVT pelo exercício de função de liderança/comando

Exerce função de comando ou liderança	N	μ	±	p-valor
Não	5094	0,40	0,25	p<0.0001
Sim	960	0,42	0,25	
Total/Média	6054	0,41	0,25	

Fonte: dados da pesquisa.

Outra comparação foi entre as atividades específicas que os policiais exercem, aqui denominadas de setor de trabalho, ou diferenciadas pelo processo de policiamento empregado. Pelo teste de Kruskal-Wallis (Nonparametric ANOVA), as diferenças são estatisticamente significativas.

Figura 25 – Distribuição do IQVT pelo setor de trabalho



Fonte: dados da pesquisa.

Tabela 23 – Distribuição dos indicadores de QVT pelo setor de trabalho

Sector de Trabalho	N	μ	±	p-valor
Administrativo em CRPM	86	0,49	0,20	
Administrativo em OPM	784	0,43	0,24	
Administrativo em Órgão de Direção ou Apoio	350	0,43	0,23	
AIFU	4	0,43	0,39	
Atendimento telefônico/despacho de ocorrências	259	0,42	0,24	
BANDA	18	0,43	0,18	
Cartório	12	0,34	0,23	
CFO	89	0,55	0,21	p<0,0001
Comandante	23	0,40	0,21	
CPU	16	0,43	0,14	
Operações Especiais/ROTAM	509	0,45	0,24	
Outro	202	0,44	0,26	
Plantão	17	0,44	0,28	
Policiamento aéreo	27	0,42	0,21	
Policiamento ambiental	158	0,37	0,26	

Policimento com bicicleta	2	0,30	0,01
Policimento com cães	54	0,35	0,23
Policimento com motos	95	0,40	0,26
Policimento de Fronteira	65	0,39	0,23
Policimento de Guarda e Escolta	181	0,44	0,26
Policimento de trânsito rodoviário	199	0,40	0,28
Policimento de trânsito urbano	191	0,36	0,24
Policimento escolar	108	0,34	0,24
Policimento montado	57	0,44	0,23
Policimento velado/serviço inteligência	241	0,42	0,24
PROERD	42	0,41	0,23
RPA	2265	0,37	0,26
<hr/>			
Total/Média	6054	0,41	0,25
<hr/>			

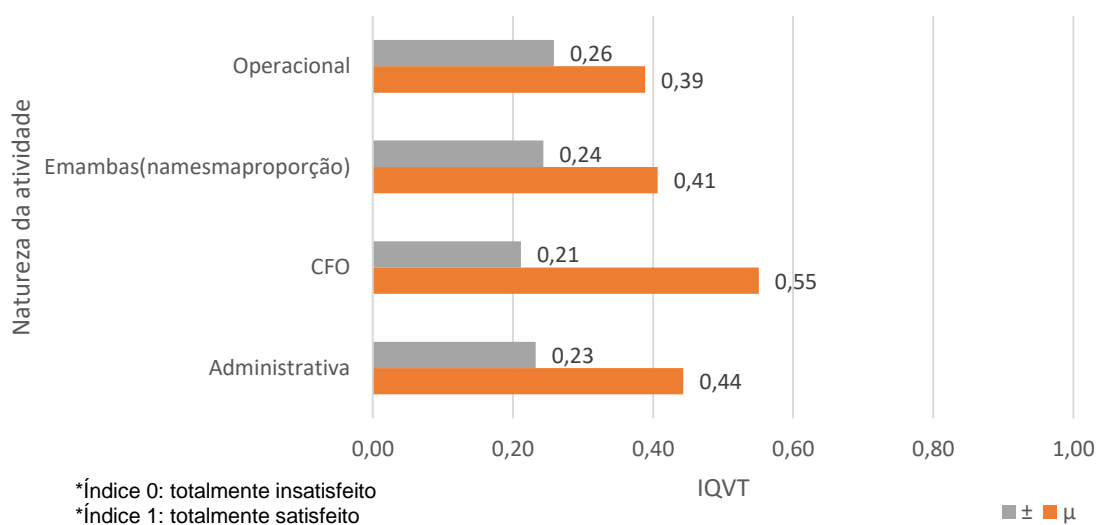
Fonte: dados da pesquisa.

O resultado apresentado para o Curso de Formação de Oficiais difere dos demais tendo em vista que, entre todos os respondentes da pesquisa, são os únicos que estão vivenciando um período integral de formação e aprendizagem, com uma rotina totalmente diversa da rotina de trabalho dos policiais militares já formados.

Outro dado relevante acerca dos profissionais diretamente empregados em atividade de policiamento, é de que os policiais militares empregados no policiamento em Operações Especiais/ROTAM ($\mu=0,45 \pm 0,24$), apresentaram IQVT maior que os demais policiais militares que referiram emprego em outras atividades operacionais como do policiamento ambiental e RPA ($\mu=0,37 \pm 0,26$) e do policiamento escolar ($\mu=0,34 \pm 0,24$). O menor IQVT foi apresentado no policiamento com bicicleta ($\mu=0,30 \pm 0,01$), com somente dois respondentes ($n=2$).

Outro teste comparativo foi relacionado à natureza da atividade desenvolvida, se administrativa, operacional, em ambas (na mesma proporção) ou o Curso de Formação de Oficiais:

Figura 26 – Distribuição do IQVT segundo a natureza da atividade



Fonte: dados da pesquisa.

Tabela 24 – Distribuição dos indicadores de QVT segundo a natureza da atividade

Natureza da atividade	N	μ	±	p-valor
Administrativa	1350	0,44	0,23	
CFO	89	0,55	0,21	
Em ambas (na mesma proporção)	654	0,41	0,24	p<0,0001
Operacional	3961	0,39	0,26	
Total/Média	6054	0,45	0,24	

Fonte: dados da pesquisa.

Desconsiderando o IQVT apresentado para o CFO, o maior índice foi encontrado para os policiais empregados na atividade administrativa ($\mu=0,44 \pm 0,23$), seguidos dos policiais empregados tanto na atividade operacional e administrativa, na mesma proporção ($\mu=0,41 \pm 0,24$) e, finalmente, os policiais empregados exclusivamente na atividade operacional ($\mu=0,39 \pm 0,26$), com diferenças estatísticas significativas.

Os resultados corroboram com outros achados, de que alguns aspectos da atividade policial operacional caracterizadas por longas horas de serviço, curtos períodos de descanso com redução das horas de sono, más condições de trabalho, exposição à violência, insegurança constante, envolvimento com incidentes traumáticos e jornadas de trabalho em regime de plantão, promovem alteração do ciclo circadiano do indivíduo e podem justificar o alto grau de exaustão emocional e

despersonalização, baixo grau de realização profissional, indicativos de síndrome de *burnout* e qualidade do sono ruim (CHAVES e SHIMIZU, 2018; BRAVO *et al.*, 2017).

Realizada a comparação entre os círculos hierárquicos, das Praças e Oficiais, foram observados os seguintes resultados:

Tabela 25 – Distribuição do IQVT por postos/graduações

Categoria	Graduação – Posto	N	IQVT		
			μ	\pm	p-valor
Praças	Soldado	4273	0,39	0,25	p<0,0001
	Cabo	801	0,42	0,26	
	Sargento	653	0,42	0,24	
	Subtenente	53	0,51	0,19	
Oficiais	Cadete	89	0,55	0,21	
	Aspirante a Oficial	16	0,56	0,22	
	Tenente	104	0,48	0,20	
	Capitão	46	0,54	0,24	
	Major	16	0,57	0,17	
	Tenente-Coronel	2	0,56	0,34	
	Coronel	1	0,36		
	Praças	5780	0,43	0,23	
Oficiais	274	0,52	0,22		

Fonte: dados da pesquisa.

Na presente pesquisa o pequeno número de participações de Tenentes-Coroneis e Coroneis pode ser explicado em virtude destes postos serem em menor número na corporação (16 Coroneis e 56 Tenentes-Coroneis), os quais exercem funções de Comando, Chefia e Direção nos mais altos cargos da instituição e poucos destes participavam do ciclo de palestras no ambiente de ensino EaD.

Tabela 26 – Distribuição dos índices por domínios nos postos e graduações

	Praças				Oficiais							Praças		Oficiais	
	Soldado	Cabo	Sargento	Subtenente	Cadete	Aspirante	Tenente	Capitão	Major	Tenente-Coronel	Coronel				
p-valor	p<0,001											p<0,0001			
IQVT	0,39	0,42	0,42	0,51	0,55	0,56	0,48	0,54	0,57	0,56	0,36	0,43	0,52		
Biológico	0,43	0,45	0,43	0,51	0,51	0,53	0,44	0,49	0,51	0,40	0,44	0,46	0,47		
Psicológico	0,47	0,51	0,51	0,61	0,61	0,56	0,52	0,62	0,63	0,69	0,31	0,53	0,56		
Social	0,33	0,32	0,32	0,35	0,35	0,48	0,37	0,43	0,44	0,35	0,20	0,33	0,38		
Organizacional	0,40	0,45	0,44	0,53	0,53	0,58	0,51	0,56	0,59	0,56	0,33	0,45	0,52		
Justiça Organizacional	0,47	0,51	0,52	0,62	0,62	0,65	0,56	0,66	0,70	0,71	0,38	0,53	0,61		
Bem-Estar	0,60	0,62	0,64	0,68	0,68	0,69	0,67	0,69	0,72	0,91	0,57	0,63	0,70		
Ocorrência de Saúde e Doença	0,61	0,58	0,61	0,67	0,67	0,75	0,67	0,59	0,60	0,60	0,53	0,62	0,63		

Fonte: dados da pesquisa.

O teste de Mann-Whitney, apresenta evidências de que o IQVT dos praças ($\mu=0,43 \pm 0,23$) é menor que dos oficiais ($\mu=0,52 \pm 0,22$), com diferenças estatísticas significativas ($p<0,0001$). Aplicando o teste T pareado por domínios, verificaram-se diferenças estatísticas significativas ($p=0,0021$) entre praças e oficiais.

O teste de Kruskal-Wallis (Nonparametric ANOVA), apresenta evidências de que o IQVT dos soldados ($\mu=0,39 \pm 0,25$) é menor que dos demais postos/graduações, com diferenças estatísticas significativas ($p<0,0001$).

Aplicando o teste Anova pareado por domínios, verifica-se diferenças estatísticas significativas ($p<0,0001$) entre os IQVT por graduação/posto.

Separando os Cadetes (CFO), do grupo de oficiais, por apresentarem diferentes características já mencionadas, observa-se, através do teste de Kruskal-Wallis (Nonparametric ANOVA), inexistência de diferenças significativas ($p>0,05$) entre oficiais e cadetes.

Os postos apresentam o IQVT estatisticamente iguais, não havendo diferenças entre os oficiais. Entre os praças, apenas a graduação de soldado, onde está o maior contingente, apresenta menor IQVT em relação às demais graduações, com diferenças estatisticamente significativas.

Em relação aos domínios, existem diferenças estatísticas entre postos e graduações. Em relação à variável posto/graduação, apenas uma classe (soldado) entre 11, apresenta diferenças estatísticas significativas em relação às demais. Por esse motivo, o posto/graduação não é identificada no processo de descoberta de conhecimento em base de dados, através da técnica de mineração de dados, como uma das principais variáveis que melhor diferenciam os grupos, quanto ao IQVT.

Por meio desse retorno à exploração dos dados pode-se conhecer e comparar algumas importantes características sobre o público da pesquisa, que podem ser úteis, principalmente para os gestores da organização, para busca de soluções às demandas apresentadas.

4.5 SÍNTESE DOS RESULTADOS

Para encerrar a presente Seção foi elaborado o Quadro 19, contendo a síntese dos principais resultados encontrados na pesquisa:

Quadro 19 – Síntese dos resultados

Modelo Integrador BPSO com Justiça Organizacional para o Bem-Estar			
Construto	Índice	Variáveis destacadas	Principais considerações
QVT sob o enfoque do Modelo Biopsicossocial e Organizacional (BPSO-96)	Biológico	0,44 <ul style="list-style-type: none"> * A variável com o maior índice absoluto foi a (1.1) “Palestras e eventos que promovam a saúde no trabalho” ($\mu=0,54 \pm 0,32$); * menores índices absolutos foram (1.8) “Convênios com academias e farmácias” ($\mu=0,30 \pm 0,33$) e (1.9) “ambulatório multiprofissional” ($\mu=0,33 \pm 0,33$) * a variável (1.4) “oportunidade de praticar atividade física no trabalho” apresentou índice de ($\mu=0,46 \pm 0,36$) 	<ul style="list-style-type: none"> * A relevância do tema saúde na perspectiva dos pesquisados e a tendência de insatisfação nas variáveis diretamente relacionadas; * atividade física: 16,45% relataram nenhuma prática semanal e 14,75% somente uma vez por semana.
	Psicológico	0,49 <ul style="list-style-type: none"> * maior índice absoluto de satisfação refere-se à variável (2.3) “clima de companheirismo entre as pessoas” ($\mu=0,64 \pm 0,28$); * menor índice a variável (2.5) “salário adequado ao trabalho realizado” ($\mu=0,28 \pm 0,32$); * variável (2.8) “Horário e carga horária de trabalho adequados” ($\mu=0,43 \pm 0,34$). 	<ul style="list-style-type: none"> * satisfação quanto ao relacionamento com os colegas, fator de proteção; * insatisfação quanto ao salário; * 48,52% da população investigada indicou trabalhar mais de 45 horas semanais em atividade oficial na PMPR; * não há uniformidade na distribuição de carga horária e existem diferenças estatísticas significativas no IQVT dos policiais militares, em que quanto maior a carga horária semanal de trabalho oficial indicada, menor média de IQVT apresentada; * variedade nos tipos de escalas e turnos de trabalho; * a excessiva carga de trabalho, associada ao regime de escalas e à inflexibilidade de horários, pode ser

			considerado o principal estressor para os policiais e desencadeia outras complicações à saúde.
Social	0,33	<p>* o maior índice de satisfação na variável (3.2) “Eventos de confraternização entre os policiais militares” ($\mu=0,40 \pm 0,31$);</p> <p>* menor índice na variável (3.3) “Financiamentos para cursos externos” ($\mu=0,26 \pm 0,31$);</p> <p>* maior carga fatorial na variável (3.1) “Oportunidade de distração, práticas de lazer, esporte, eventos culturais, passeios proporcionados pela instituição” ($\mu=0,33 \pm 0,31$).</p>	<p>* Foi o domínio que apresentou o menor índice absoluto;</p> <p>* viabilizar ao profissional capacitações externas;</p> <p>* a importância que o policial militar atribui às ações desenvolvidas em âmbito institucional que oportunizem momentos de descontração e lazer, para si e sua família.</p>
Organizacional	0,42	<p>* o maior índice de satisfação, em números absolutos, na variável (4.1) “Imagem que os policiais militares têm da instituição” ($\mu=0,54 \pm 0,28$);</p> <p>* O menor índice na variável (4.8) “Plano de cargos, carreira e salários” ($\mu=0,29 \pm 0,31$), mesma constatação em Andrade (2016).</p>	<p>* Identificação e adesão bastante forte que o profissional tem com a profissão;</p> <p>* a importância da valorização do profissional no que se refere ao plano de cargos, carreira e salários com consequente fortalecimento de uma imagem positiva da profissão.</p>
Justiça Organizacional no serviço público (JOSP)	0,48	<p>* O maior índice de satisfação na variável (5.9) “Tratamento digno e de respeito que o superior tem comigo” ($\mu=0,63 \pm 0,30$);</p> <p>* O menor índice absoluto constatado foi na variável (5.1) “As recompensas justas pelo trabalho” ($\mu=0,37 \pm 0,31$).</p>	<p>* os menores índices se relacionam diretamente à percepção do policial militar acerca da justiça nas compensações recebidas;</p> <p>* Em contrapartida, os maiores índices estão na dimensão Justiça Organizacional Interacional, que se referem mais diretamente aos relacionamentos entre superiores e subordinados.</p>

Bem-Estar no serviço público (BESP)	0,61	<p>* O maior índice absoluto no construto foi verificado na variável (7.4) “Importância da QVT para o resultado final do seu trabalho” ($\mu=0,81 \pm 0,26$)</p> <p>* menor índice absoluto na variável (7.7) “grau de insatisfação geral com o trabalho” ($\mu=0,47 \pm 0,29$)</p> <p>* a variável (7.2) “Estado geral de nervosismo e tensão pessoal no trabalho - distresse” ($\mu=0,53 \pm 0,30$)</p> <p>*as variáveis (7.1) “Sensação de bem-estar no trabalho” ($\mu=0,55 \pm 0,28$), (7.8) “Meu sentimento de realização proporcionado pelo trabalho” ($\mu=0,59 \pm 0,28$) e (7.11) “Quanto sinto que estou feliz no meu trabalho” ($\mu=0,61 \pm 0,28$)</p>	Uma das possíveis explicações para os resultados satisfatórios no construto Bem-estar, embora os domínios de QVT no BPSO tenham apresentado índices mais baixos, é a adesão bastante forte que o policial militar tem com sua profissão.
Índice Geral de Qualidade de Vida no Trabalho (IQVT)	0,41	Classificado como médio IQVT, situado numa zona de insatisfação.	
Descoberta de Conhecimento em Base de Dados – Mineração de Dados			
Palavras indicadas	A mais importante	Saúde	A classificação do Domínio Psicológico do policial militar, somado a sua Área de formação superior, assim como a segunda e a terceira palavra escolhidas tem potencial para explicar a escolha da palavra mais importante.
	A segunda mais importante	Valorização	
	A terceira mais importante	Companheirismo	
	A mais citada nas três categorias	Valorização	
Pós-processamento de dados: avaliação de medidas objetivas dos modelos e exploração dos dados			
Os fatores “Mora na mesma cidade em que trabalha”; “A pandemia Covid-19 afetou negativamente a sua QVT” e “Carga horária semanal de trabalho em outra atividade” são os mais determinantes para a classificação do IQVT do policial militar, que se sofrerem interferências poderão mudar o desfecho da classificação de IQVT do indivíduo;			
* evidências estatísticas de que o IQVT é menor para o indivíduo que exerce maior carga de trabalho ou que desenvolvem uma atividade paralela à			

atividade PM, tendendo a diminuir o IQVT, indiferente do local onde reside;

* Pode-se inferir que os policiais militares que residem na cidade onde trabalham e não tem carga horária de trabalho em outra atividade, possuem melhor IQVT, e que quanto maior esta carga horária, menor o IQVT.

Pós-processamento de dados: avaliação de medidas subjetivas com retorno à exploração dos dados

* diferenças estatísticas significativas ($p < 0,0001$), constatando-se os menores valores para o 1º CRPM ($\mu = 0,35 \pm 0,25$) e 6º CRPM ($\mu = 0,39 \pm 0,26$), que abrangem as unidades de policiamento da capital e sua região metropolitana, respectivamente;

* policiais militares empregados no policiamento em Operações Especiais/ROTAM ($\mu = 0,45 \pm 0,24$), apresentaram IQVT maior que os demais policiais militares que referiram emprego em outras atividades operacionais como do policiamento ambiental e RPA ($\mu = 0,37 \pm 0,26$) e do policiamento escolar ($\mu = 0,34 \pm 0,24$);

* policiais empregados exclusivamente na atividade operacional ($\mu = 0,39 \pm 0,26$) apresentaram menor IQVT comparado aos policiais empregados na exclusivamente na atividade administrativa ($\mu = 0,44 \pm 0,23$) e aos empregados tanto na atividade operacional e administrativa, na mesma proporção ($\mu = 0,41 \pm 0,24$), com diferenças estatísticas significativas;

* o IQVT dos praças ($\mu = 0,43 \pm 0,23$) é menor que dos oficiais ($\mu = 0,52 \pm 0,22$), com diferenças estatísticas significativas ($p < 0,0001$);

* evidências de que o IQVT dos soldados ($\mu = 0,39 \pm 0,25$) é menor que dos demais postos/graduações, com diferenças estatísticas significativas

Fonte: elaborado pelo autor (2021).

Assim, encerra-se a quarta seção desta dissertação na qual foram apresentados os resultados e realizada a sua discussão, seguindo-se para a última seção com as considerações finais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta dissertação buscou analisar os níveis de satisfação percebidos pelos policiais militares do Paraná, quanto à Qualidade de Vida no Trabalho, sob o enfoque do modelo integrador Biopsicossocial e Organizacional com Justiça Organizacional para o Bem-Estar no serviço público policial militar.

A motivação para o estudo fortaleceu-se devido à vivência do pesquisador na instituição, como Oficial, exercendo funções principalmente como comandante de efetivos policiais durante a maior parte da carreira, até o atual momento, buscando estar atento aos desafios vivenciados pelos militares estaduais, em cada graduação, posto, função ou missão a que são/somos incumbidos a desempenhar e percebendo nesta dissertação, oportunidade de trazer luz e conhecimento sobre a temática da Qualidade de Vida no Trabalho, Justiça Organizacional e Bem-estar.

No percurso da pesquisa destacou-se a importância da temática para qualquer organização, sejam públicas ou privadas, assim como os desafios que o serviço público, de forma geral, se depara para implementá-las, devido suas especificidades e realidades ímpares, em cada tipo de instituição pública.

No ambiente policial militar, somam-se os desafios da própria natureza do trabalho policial que impõem, por si só, entraves indissociáveis à função. Ampliando-se o desafio da instituição e dos gestores em buscar alternativas visando o equilíbrio entre a adaptação possível da atividade ao ser humano e os aspectos da atividade que, invariavelmente, exigem a adaptação por parte do trabalhador, proporcionando as ferramentas necessárias e auxiliando-o nesse processo.

Os resultados do estudo demonstraram que, de modo geral, o policial militar do Paraná foi classificado no Índice Geral de Qualidade de Vida no Trabalho médio, com o índice situado numa zona de insatisfação aproximada da neutralidade.

Nos domínios que compõem o construto BPSO-96, destacaram-se as insatisfações no domínio biológico, especialmente nas questões relacionadas à saúde, indicando-se a importância da existência de suporte à saúde mais próximo dos policiais, principalmente com o funcionamento de ambulatórios multiprofissionais.

No domínio psicológico destacou-se positivamente a satisfação quanto ao companheirismo entre os colegas de trabalho, o que, por ser um fator de proteção à

saúde do policial militar, deve ser incentivado nos ambientes de trabalho pelos gestores. Entretanto, neste domínio destacaram-se também a insatisfação salarial e com o horário e carga horária de trabalho.

Pelas técnicas de mineração de dados, pode-se observar a influência da carga horária de trabalho, seja a atividade oficial ou a informal/doméstica, nos índices de QVT, que quanto maior a carga de trabalho, menor o IQVT do indivíduo, apresentando-se como importantes fatores de risco à saúde do militar estadual.

Constatou-se, ainda, a importância da prática de atividade física, principalmente quando atrelada ao horário de trabalho, como potencialmente capaz de elevar os níveis de QVT do profissional, ação que pode ser pensada pelos gestores para implementação a fim de manter a aptidão física do militar estadual ao cumprimento das demandas operacionais e para a proteção de sua saúde física e mental.

No domínio social, se percebeu a necessidade de ações para elevação dos baixos índices de satisfação, o que pode ser feito por meio de atividades sociais integrativas, maior acesso a cursos intermediados pela organização e maior integração e cuidado das famílias.

Sugere-se proporcionar, com regularidade, eventos de integração dos policiais e seus familiares nas próprias unidades policiais militares, a fim de divulgar e valorizar a atividade profissional, assim como buscar garantir a assistência das famílias dos profissionais de forma geral.

No domínio organizacional observou-se que os policiais militares possuem forte identificação com a profissão, no entanto a insatisfação com os planos de cargos, carreiras e salários é elevada.

Isso revela a importância do constante aperfeiçoamento do plano de carreira e plano salarial dos militares estaduais, visando à valorização profissional e, conseqüentemente, fortalecimento de uma imagem positiva da profissão.

Da mesma forma, no construto Justiça Organizacional no serviço público, verificou-se que o policial encontra-se mais insatisfeito com relação às compensações que recebe, enquanto apresenta-se satisfeito em relação às interações interpessoais.

Acerca das relações entre superiores e subordinados, proporcionar treinamento constante aos policiais em funções de liderança para aperfeiçoamento da gestão de pessoas, assim como integração destes com os subordinados,

incentivando as relações de cooperação. Além da conscientização e clareza quanto à responsabilidade de cada um, dentro de suas esferas de atribuições, como fundamentais para melhoria da QVT de todos os militares estaduais da instituição, enquanto trabalhadores e seres humanos.

O construto Bem-Estar no serviço público evidenciou que o policial apresentou um maior índice de satisfação, mesmo diante de índices mais baixos, de insatisfação, na maioria das variáveis de QVT (BPSO-96).

Os resultados apontam para a necessidade de elaboração de políticas públicas direcionadas à Qualidade de Vida no Trabalho do policial militar, com maior atenção ao Soldado que atua diretamente na atividade operacional, principalmente em relação à saúde e valorização profissional, que possibilitem a melhoria do nível de satisfação quanto aos aspectos de QVT, Justiça Organizacional e Bem-estar, em todas as suas variáveis.

O estudo se apresenta como um avanço nas áreas de conhecimento correlatas, contribuindo academicamente, por ser uma pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho substancial, ao utilizar uma grande amostra para análise e adaptar um modelo que se mostrou com uma consistência interna muito alta e adequado para pesquisar policiais militares, útil para a literatura e pesquisas futuras.

Traz, também, relevante contribuição social por tratar de uma classe trabalhadora que atua diretamente em garantir um importante direito fundamental ao cidadão no Estado Democrático de Direito: a segurança, com o propósito principal de preservar vidas e cumprir a lei. A QVT deste profissional tem efeitos diretos na Qualidade de Vida da sociedade tomadora deste serviço público.

Sugere-se que estudos futuros adotem abordagem qualitativa aliada à abordagem quantitativa, por meio de entrevistas com uma amostra do contingente policial militar, a fim de identificar possíveis peculiaridades que não foram percebidas no presente estudo. De igual modo, a possibilidade de uma pesquisa em um corte longitudinal, pois este tipo de abordagem possibilita acompanhar o desenvolvimento e a mudança no grau de satisfação quanto às variáveis relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho.

Diante destas afirmações, se encerra o presente estudo com a certeza de que ouvir a voz das pessoas, seja dos trabalhadores investigados, seja das comunidades que necessitam da segurança pública, é o melhor caminho a percorrer

para o desenvolvimento de todos os atores sociais envolvidos no processo de construção de uma sociedade mais justa, solidária e segura.

REFERÊNCIAS

- ADORNO, S. A criminalidade urbana violenta no Brasil: um recorte temático. **Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais**. Rio de Janeiro, n. 35, p. 3-24, jan./jun. 1993.
- ADORNO, S. Monopólio estatal da violência na sociedade brasileira contemporânea. In: MICELI, S. (org.) **O que ler na ciência social brasileira (1970-2002)**. São Paulo: Anpocs, 2001. v. 4. p. 167-207.
- ADORNO, S.; MINAYO, M. C. S. Risco e (in)segurança na missão policial. **Ciência e Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, p. 585-593, 2013.
- AGRAWAL, R.; SRIKANT, R. **Fast Algorithms for Mining Association Rules in Large Databases**. In: 20th International Conference on Very Large Data Bases, 478-499, 1994.
- AGUIAR, F. L. S. **Estresse ocupacional: contribuições das pirâmides coloridas de Pfister no contexto policial militar**. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Universidade Federal do Pará. Belém, 2007.
- ALBUQUERQUE, L. G. Estratégias de Recursos Humanos e Competitividade. In: VIEIRA, M. M. F. OLIVEIRA, L. M. B. (Org.). **Administração Contemporânea: perspectivas estratégicas**. São Paulo: Atlas, 1999.
- ALBUQUERQUE, L. G.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração**. São Paulo, v. 32, n. 2, 1998.
- ALEXOPOULOS, E. C., *et al.* Exploring stress levels, job satisfaction, and quality of life in a sample of police officers in Greece. **Saf Health Work**, v. 5, n. 4, p. 210-215, 2014.
- ALFENAS, R. A. S. **Qualidade de vida no trabalho na administração pública: concepções de gestores e avaliação de subordinados**. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Sustentável e Qualidade de Vida). Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino UNIFAE. São João da Boa Vista, 2013.
- ALMEIDA, D. M. *et al.* Satisfação no Trabalho dos Policiais Militares do Rio Grande do Sul: um estudo quantitativo. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 36, n. 4, p. 801-815, 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932016000400801&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 31 jul. 2020.
- ALMEIDA, D. M.; *et al.* Análise de Cenários Envolvendo Satisfação no Trabalho e Estresse Ocupacional Através da Dinâmica de Sistemas. **Future Studies Research**

Journal: Trends and Strategies, v. 9, n. 1, p. 78-94, jan. 2017. Disponível em: <<https://www.revistafuture.org/FSRJ/article/view/288>>. Acesso em: 31 jul. 2020.

ALMEIDA, R. M. G. **Interdependências entre concepção e imaginário sobre envelhecimento e concepção de formação profissional:** um estudo junto a policiais militares na ativa. Tese (Doutorado em Gerontologia Biomédica). Programa de Pós-Graduação em Gerontologia. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2007.

AMORIM, T. G. F. N. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa (RECADM)**, v. 9, n. 1, p. 35-48, 2010. Disponível em: <<http://revistas.facecla.com.br/index.php/recadm>>. Acesso em: 20 jul. 2020.

ANDRADE, J. S. **Estresse ocupacional, hardiness e qualidade de vida profissional de policiais militares de uma cidade do interior de Mato Grosso do Sul.** Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade Católica Dom Bosco. Campo Grande, 2013.

ANDRADE, L. B. L. **Qualidade de vida no trabalho e o comprometimento com a carreira:** a percepção dos diretores de escolas da rede pública estadual do Paraná. 2017. 140 p. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Estadual do Centro-Oeste UNICENTRO, Guarapuava, 2017.

ANDRADE, S. M. **Qualidade de vida no trabalho:** proposta de um modelo integrador do BPSO com justiça organizacional para o bem-estar dos servidores públicos. Tese (Doutorado). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, 2016.

ANDRADE, S. M.; LIMONGI-FRANÇA, A. C.; STEFANO, S. R. Dimensões da qualidade de vida no trabalho e justiça organizacional: um estudo com servidores públicos municipais. **Revista Capital Científico**, v. 17, n. 3, set. 2019.

ARELLANO, E. B.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Análise crítica dos indicadores dos programas de qualidade de vida no trabalho no Brasil. **Revista O Mundo da Saúde**. v. 37, n. 2. São Paulo: Centro Universitário São Camilo, 2013, p. 141-151. Disponível em: <http://www.saocamilo-sp.br/pdf/mundo_saude/102/2.pdf>. Acesso em: 25 maio 2020.

ARROYO, T. R. **Qualidade de vida de policiais militares do Comando de Policiamento do Interior – 5ª Região (CPI-5) do Estado de São Paulo.** Dissertação (Mestrado em Psicologia). Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Universidade de São Paulo. Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto, 2016.

ARROYO, T. R.; BORGES, M. A.; LOURENÇÃO, L. G. Saúde e qualidade de vida de policiais militares. **Revista Brasileira em promoção à saúde**. 2019.

ASCARI, R. A. **Efeito de uma intervenção educativa de enfermagem na variabilidade da frequência cardíaca em policiais militares.** Tese (Doutorado em

Enfermagem). Programa de Pós-Graduação em Enfermagem. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2016.

ASFORA, S. C. **Qualidade de vida no trabalho de policiais militares da região metropolitana do Recife**. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal de Pernambuco. Recife, 2004.

ASSMAR, E. M. L. *et al.* Justiça Organizacional: um modelo multidimensional para uso no Brasil. *In: Anais do I Congresso Brasileiro de Psicologia: Ciência & Profissão*. São Paulo, 2002.

ASSMAR, E. M. L. *et al.* Justiça Organizacional: uma revisão crítica da literatura. *In: Psicologia: Reflexão e Crítica*. v. 18, n. 3, p. 443-453, 2005.

ASSUNÇÃO, E. Q. **A prática de atividade física como política pública de saúde: um estudo com alunos do curso de cabos da Polícia Militar do Ceará**. Dissertação (Mestrado em Planejamento e Políticas Públicas). Universidade Estadual do Ceará. Fortaleza, 2014.

BACK, C. M. Acompanhamento psicológico preventivo para agentes de segurança pública. **Rev. Bras. Segur. Pública**. São Paulo v. 15, n. 1, 208-225, fev./mar. 2020.

BARREIRA, C.; ADORNO, S. A violência na sociedade brasileira. *In: MARTINS, C. B.; MARTINS, H. H. T. S. (orgs.) Horizontes das ciências sociais no Brasil: sociologia*. São Paulo: Anpocs, 2010. p. 303-374.

BARRETO, C. R. **Qualidade de vida relacionada à saúde e capacidade para o trabalho de policiais militares da cidade de Salvador**. Dissertação (Mestrado em Saúde, ambiente e trabalho). Faculdade de Medicina da Bahia. Salvador, 2018.

BARRETO, G. Jornada de trabalho na PMRN: o estabelecimento de limite e viabilidade de implantação de banco de horas nas Unidades operacionais do Comando de Policiamento Metropolitano. **Rev. Bras. Segur. Pública**. São Paulo v. 14, n. 2, 236-255 ago./set. 2020.

BENEDET, C. M. **Atividade Física, Saúde e Comorbidades em Policiais Militares de Santa Catarina**. Dissertação (Mestrado em Educação Física). Universidade do Estado de Santa Catarina. Florianópolis, 2012.

BERLATTO, F. A. Política dos discursos políticos: as duas retóricas da segurança pública do Paraná. **Rev. Sociol. Polít.**, Curitiba, v. 19, n. 40, jun. 2011, p. 123-134.

BERNARDINO, R. C.; BERNARDINO, A. V. S. Fatores estressores que influenciam na qualidade de vida, gerando danos à saúde do policial militar. **Revista Mosaico**, v. 9, n. 2, p. 2-9, 2018.

BERNARDO, V. M. **Nível de Atividade Física, Qualidade do Sono, Sonolência Diurna Excessiva e Exercício Físico de Policiais Militares**. Dissertação (Mestrado em Educação Física). Universidade do Estado de Santa Catarina. Florianópolis, 2015.

BEZERRA, C. M.; MINAYO, M. C. S. e CONSTANTINO, P. Estresse ocupacional em mulheres policiais. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 3, p. 657-666, mar. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232013000300011&lng=en&nrm=iso> Acesso em: 31 jul. 2020.

BORGES, A. A. Polícia e saúde: entrevista com o Diretor Geral de Saúde da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro. **Ciência Saúde Coletiva**, v.18, n. 3, p. 677-679, 2013. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232013000300013>>

BRAGA FILHO, R. T. **Gênero masculino, qualidade de vida e síndrome metabólica**: um estudo na Polícia Militar do Estado da Bahia. Tese (Doutorado em Medicina). Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2013.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Congresso Nacional, 1988.

BRASIL. **Regulamento Disciplinar do Exército**. Decreto Federal nº 4.346, de 26 de agosto de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4346.htm>. Acesso em: 10 fev. 2021.

BRASIL. Ministério da Justiça e Cidadania. Secretaria Nacional de Segurança Pública. **Estudo comparativo sobre riscos profissionais, segurança e saúde ocupacional dos policiais civis e militares do Estado do Rio de Janeiro**. Brasília: Secretaria Nacional de Segurança Pública, 2005.

BRASIL. Ministério da Justiça e Cidadania. Secretaria Nacional de Segurança Pública. **Vademecum da Segurança Pública** (Programa de Construção de Padrões de Qualidade – (PCPQ)/Políticas para valorização do profissional de Segurança Pública/Projeto Qualidade de Vida para Profissionais de Segurança Pública). Brasília: Secretaria Nacional de Segurança Pública, 2010a.

BRASIL. Ministério da Justiça e Cidadania. Secretaria Nacional de Segurança Pública. **Guia de Ações: Projeto Qualidade de Vida**. Brasília: Secretaria Nacional de Segurança Pública, 2010b.

BRASIL. Ministério da Justiça e Cidadania. Secretaria Nacional de Segurança Pública. **Estudo Exploratório sobre Vitimização, Letalidade e Saúde Ocupacional de Policiais Civis e Militares do/no Estado da Bahia**. Brasília: Secretaria Nacional de Segurança Pública, 2010c.

BRASIL. Ministério da Justiça e Cidadania. Secretaria Nacional de Segurança Pública. **Vitimização, letalidade e saúde ocupacional no Rio de Janeiro**: sugestões para um programa de ação federativa. Brasília: Secretaria Nacional de Segurança Pública, 2011a.

BRASIL. Ministério da Justiça e Cidadania. Secretaria Nacional de Segurança Pública. **Vitimização, letalidade e saúde ocupacional das Polícias de São Paulo**:

sugestões para um programa de ação federativa. Brasília: Secretaria Nacional de Segurança Pública, 2011b.

BRASIL. Ministério da Justiça e Cidadania. Secretaria Nacional de Segurança Pública. **Estudo Profissiográfico e Mapeamento de Competências**. Brasília: Secretaria Nacional de Segurança Pública, 2012.

BRASIL. Ministério da Justiça e Cidadania. Secretaria Nacional de Segurança Pública. **Sistema de monitoramento de políticas de valorização profissional para operadores de segurança pública**. Brasília: Secretaria Nacional de Segurança Pública, 2013.

BRASIL. Ministério da Justiça e Cidadania. Secretaria Nacional de Segurança Pública. **Matriz curricular nacional para ações formativas dos profissionais da área de segurança pública**. Coordenação: Andréa da Silveira Passos et al. Brasília: Secretaria Nacional de Segurança Pública, 2014. Disponível em: <<https://goo.gl/whZmV0>>. Acesso em: 2 maio 2020.

BRASIL. Ministério da Justiça e Cidadania. Secretaria Nacional de Segurança Pública. **Relatório Qualidade de Vida, sofrimento psíquico e vitimização do trabalhador nas Instituições de Segurança Pública**. Brasília: Secretaria Nacional de Segurança Pública, 2016a.

BRASIL. Ministério da Justiça e Cidadania. Secretaria Nacional de Segurança Pública. **Políticas de valorização profissional, qualidade de vida no trabalho e gestão de pessoas**: levantamento de boas práticas e resultados alcançados. Organizadores Maria de Sousa Rodrigues, et al. – Brasília, DF: PNUD/MJ/SENASP/FUFMT, 2016b.

BRASIL. Ministério da Justiça e Cidadania. Secretaria Nacional de Segurança Pública. **Hierarquia, aspectos da cultura organizacional e implicações na qualidade de vida: um estudo nas Polícias Militares brasileiras**. Brasília: Secretaria Nacional de Segurança Pública, 2016c.

BRASIL. Secretaria Especial de Direitos Humanos. Ministério da Justiça. Portaria Interministerial nº 2, de 15 de dezembro de 2010. **Estabelece as Diretrizes Nacionais de Promoção e Defesa dos Direitos Humanos dos Profissionais de Segurança Pública**. Brasília: SEDH/MJ, 2010a. Disponível em: <http://www.proerdpmerj.com/prevencao/diretrizes_nacionais_de_promocao_e_defesa_dos_direitos_humanos_dos_profissionais_de_seguranca_publica.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2016d.

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. Pesquisa Perfil das Instituições de Segurança Pública de 2019. Brasília: 2020. Disponível em: <<https://www.justica.gov.br/sua-seguranca/seguranca-publica/analise-e-pesquisa/estudos-e-pesquisas/pesquisas-perfil-da-instituicoes-de-seguranca-publica>>. Acesso em: 6 out. 2020.

BRAVO, D. S.; BARBOSA, P. M. K. e CALAMITA, Z. C. Absenteísmo e envelhecimento no contexto ocupacional do Policial Militar. **Rev. Bras. Med. Trab.**, v. 14, n. 2, p. 134-142, 2016.

BRAVO, D. S.; BARBOSA, P. M. K. e CALAMITA, Z. C. Ausência por doença na carreira do policial militar. **Rev. Enferm.** UFPE. Recife, v. 11, n. 7, p. 2758-2764, 2017.

BRITO, L. C. **Qualidade de vida no trabalho e síndrome de *Burnout* em profissionais públicos e privados de Santa Cruz do Sul-RS.** Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção). Universidade Federal de Santa Maria, 2014.

CÂMARA FILHO, J. W. S. **Transtorno de estresse pós-traumático em policiais militares: um estudo prospectivo.** Tese (Doutorado em Medicina Psiquiátrica). Universidade Federal de Pernambuco. Recife, 2012.

CAETANO, C. I. *et al.*, Regime Jurídico constitucional dos militares estaduais: uma análise comparativa. **Braz. J. of Develop.**, Curitiba, v. 6, n. 9, p. 68046-68062, sep. 2020.

CANDIDO, P. E. F. **Trabalho e saúde mental em policiais militares de Palhoça (SC).** Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção). Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2013.

CANO, I. Políticas de Segurança Pública no Brasil: tentativas de modernização e democratização versus a guerra contra o crime". **Sur – Revista Interacional de Direitos Humanos**, n. 5, ano 3, p. 136-155, 2006.

CANO, I.; DUARTE, T. L. (n.d.). **Análise Comparativa das Legislações Disciplinares das Corporações de Segurança Pública:** uma proposta de Matriz de Lei Disciplinar para o Brasil **Análise Comparativa das Legislações Disciplinares das Corporações de Segurança Pública:** uma proposta de Matriz de Lei Disciplinar para o Brasil. In. Coleção Pensando a Segurança Pública, v.2. p. 303. Brasília: Ministério da Justiça, 2013.

CARVALHO, V. A.; SILVA, M. R. F. Política de segurança pública no Brasil: avanços, limites e desafios. **R. Katál.** Florianópolis, v. 14, n. 1, p. 59-67, jan./jun. 2011.

CHAVES, M. S. R. S.; SHIMIZU, I. S. Síndrome de burnout e qualidade do sono de policiais militares do Piauí. **Rev. Bras. Med. Trab.** v. 16, n. 4, p. 436-441, 2018.

CHAWLA, N. V.; *et al.* *Synthetic Minority Over-sampling Technique.* **Journal of Artificial Intelligence Research.** v. 16, p. 321-357, 2002.

COELHO, E. *et al.* **Autoeficácia e Qualidade de Vida no Trabalho:** um estudo com policiais militares. *Psic.: Teor. e Pesq.*, Brasília, v. 32, n. spe, e32ne220, 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722016000500219&lng=en&nrm=iso> Acesso em: 16 jul. 2020.

COELHO, E. F. **Uma farda sem um homem é só um pedaço de pano: Estudo de Caso sobre Autoeficácia e Qualidade de Vida no Trabalho na Polícia Militar do Distrito Federal.** Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações). Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social. Universidade de Brasília, 2014.

COHEN, W.W. **Fast Effective Rule Induction.** In: Twelfth International Conference on Machine Learning, 115-123, 1995.

COLQUITT, J. A. On the Dimensionality of Organizational Justice: *A construct validation of a Measure.* **Journal of Applied Psychology**, v. 86, n. 3, p. 368-400, 2001.

CONCEIÇÃO, A. C. **Análise da morbimortalidade de mulheres policiais militares na cidade do Rio de Janeiro.** Dissertação (Mestrado em Saúde da Criança e da Mulher). Fundação Oswaldo Cruz. Rio de Janeiro, 2010.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de pesquisa em administração** [recurso eletrônico]. Porto Alegre: Bookman, 2011.

COSTA, I. F. **Polícia e sociedade: gestão de segurança pública, violência e controle social.** Salvador: EDUFBA, 2005.

COSTA, L. C. O serviço policial militar e o excesso de horas trabalhadas. **Revista Brasileira de Estudos em Seg. Pública.** Goiânia, n. 3, v. 4, p. 12-15, jan/jul. 2010.

COSTA, M.; ACCIOLY, H.; OLIVEIRA, J. Estresse: diagnóstico dos policiais militares em cidade brasileira. **Rev. Panam Salud Publica**, v. 21, n. 4, p. 217-22, 2007.

COSTA, M. A. A. **Stress: um diagnóstico dos policiais militares da cidade de Natal-Brasil.** Tese (Doutorado em Ciências da Saúde). Programa de Pós-Graduação em Ciências da Saúde. Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Natal, 2007.

COUTINHO, M. L. G. **Práticas de gestão de projetos em programas de qualidade de vida no trabalho.** Dissertação (Mestrado em Administração). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, 2009.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto.** 2.ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

DANTAS, M. A.; BRITO, D. V. C.; RODRIGUES, P. B.; MACIENTE, T. S. Avaliação de estresse em policiais militares. **Psicologia: Teoria & Prática.** São Paulo, v.12, n. 3, mar. 2010.

DAY, H.; JANKEY, S. G. Lessons from the literature: toward a holistic model of quality of life. In: RENWICH, R.; BROWN, I.; NAGLER, M. (orgs.) **Quality of life**

promotion and rehabilitation: conceptual approaches, issues and applications. Thousand Oaks: Sage, 1996.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho:** estudo de psicopatologia do trabalho. 5.ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho:** casos clínicos. Porto Alegre/São Paulo, 2017.

DERENUSSON, F. C.; JABLONSKI, B. Sob fogo cruzado: o impacto do trabalho policial militar sobre a família do policial. **Revista Aletheia**, Canoas, n. 32, p. 22-37, maio 2010. Disponível em <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/aletheia/n32/n32a03.pdf>> Acesso em: 18 jun. 2020.

DESLANDES, S. F. O projeto de pesquisa como exercício científico e artesanato intelectual. In: MINAYO, M. C. de S.; DESLANDES, S. F.; GOMES, R. (orgs.) **Pesquisa Social:** teoria, método e criatividade. 29.ed. Petrópolis: Vozes, 2009. p.31-60.

DESSEN, M. C.; PAZ, M. G. T. Indicadores de Bem-estar Pessoal nas Organizações: em busca de uma avaliação. In: **Anais do XXXIII Encontro da ANPAD – EnANPAD.** São Paulo, p. 1-112, 2009.

DESSEN, M. C. **Indicadores de Bem-estar Pessoal nas Organizações:** o Impacto da Percepção da Cultura, do Perfil Pessoal e de Ações de Qualidade de Vida no Trabalho e de Qualidade de Vida do Trabalhador. Tese (Doutorado em Psicologia). Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Universidade de Brasília, 2010.

ESQUARCIO, R. B. **Trajetórias de carreira, comprometimento e percepção de sucesso em relação à carreira:** estudos de caso com policiais militares que atuam na cidade de Belo Horizonte. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Fundação Mineira de Educação e Cultura. Belo Horizonte, 2017.

FAYYAD, U. M. *Diving into databases: SQL is helpless in the face of massive, accumulating data stores.* **Database Programming and Design**, v. 11, p. 24-31, mar. 1998.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho.** Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERRAZ, A. F. **Fatores de risco associados a doenças metabólicas e cardiovasculares em Policiais Militares do Estado de Mato Grosso.** Dissertação (Mestrado em Educação Física). Programa de Pós-Graduação em Educação Física. Universidade São Judas Tadeu. São Paulo, 2017.

FERREIRA, D. K. S.; BONFIM, C.; AUGUSTO, L. G. S. Fatores associados ao estilo de vida de policiais militares. **Ciênc. saúde coletiva**. Rio de Janeiro, v. 16, n. 8, p. 3403-3412, Aug. 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232011000900007&lng=en&nrm=iso> Acesso em: 15 jul. 2020.

FERREIRA M. O.; DUTRA, F. C. M. S. Avaliação dos fatores psicossociais, saúde mental e capacidade para o trabalho em policiais militares de Uberaba/MG. **Rev Psicologia: Saúde Mental e Seg Pública** [2017]. Disponível em: <<https://revista.policiamilitar.mg.gov.br/index.php/psicologia/article/view/98/198>>; Acesso em: 12 ago. 2020.

FLECK, M. P. A. *et al.* Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida “WHOQOL-bref”. **Rev. Saúde Pública**, v. 34, n. 2, p. 178-83, 2000. Disponível em: <www.fsp.usp.br/rs> Acesso em: 12 jun. 20.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Anuário Brasileiro de Segurança Pública**, 2019.

FONSECA, J. A. **Comprometimento organizacional em uma instituição em mudança**: o caso da Polícia Militar de Minas Gerais. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2002.

FRANK, E.; HALL, M. A. e WITTEN, I. H. **Data mining: practical machine learning tools and techniques**. 4.ed. San Francisco: Morgan Kaufmann, 2016.

FREITAS, M. F. Q; VIANA, D. W. A importância da revisão sistemática de literatura – o percurso da “garimpagem” manual em periódicos especializados. Ousar educar: por uma Educação comprometida com o outro. In: SCAFF, E. A. da S.; BORTOT, C. M. e SANTOS, R. (orgs.) Caderno de Resumos. **XXX Semana de Ensino, Pesquisa e Extensão (SEPE)**. Curitiba, 2018. p. 78.

FRIEL, C. M. **Notes on Factor Analysis**. Criminal Justice Centre. Sam Houston State University. 2009.

GABRIELE, A. L. B. É o momento de valorização profissional. **ABEP**, v. 24, n. 88, p. 1-2, 2001.

GIANNETTI, E. **Felicidade**: diálogos sobre bem-estar na civilização. São Paulo: Companhia das Letras, 2002.

GOMIDE JR., S. Justiça nas organizações *In*: SIQUEIRA M. M. M. *et al.* (org.) **Cidadania, justiça e cultura nas organizações**: estudos psicossociais. São Bernardo do Campo: Universidade Metodista de São Paulo, 2002. p. 105-162.

HACKMAN, J. R.; OLDFAN, G. R. Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied Psychology**, v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975.

HAIR JR., J. F. *et al.* **Análise multivariada de dados**. 6.ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HAIR JR., J. F. *et al.* **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HALL, M. A. **Correlation-based feature selection for machine learning**, 1999. Thesis - The University of Waikato, 1999.

HOX, J. J.; BECHGER, T. M. *An introduction to structural equation modeling*. In: **Family Science Review**. v. 11, p. 354-373, 1998.

HOYLE, R. H. **Structural equation modeling: Concepts, issues and applications**. Thousand Oaks: Sage, 1995.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Pesquisa Nacional por amostra de domicílios (PNAD Contínua) 2020**. Disponível em: <sidra.ibge.gov.br>. Acesso em: 11 maio 2021.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Pesquisa de Informações Básicas Municipais – (MUNIC), 2019**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/10586-pesquisa-de-informacoes-basicas-municipais.htm/>> Acesso em: 11 maio 2021.

IKEGAMI, T. Y. **Avaliação da qualidade de vida dos servidores da Segurança Pública do Estado de Goiás**. Dissertação (Mestrado em Medicina Tropical e Saúde Pública). Programa de Pós-Graduação em Medicina Tropical. Universidade Federal de Goiás. Goiânia, 2014.

KANIKADAN, A. Y. S. **A qualidade de vida no trabalho dos professores de inglês: aplicação dos modelos de análise biopsicossocial e de competência do bem-estar organizacional**. Dissertação de mestrado. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo – FEA-USP. São Paulo, 2005.

KANT DE LIMA, R.; MISSE, M.; MIRANDA, A. P. M. Violência, criminalidade, segurança pública e justiça criminal no Brasil: uma bibliografia. **Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, n. 50, p. 45-124, 2000.

KOHAVI, R. *A study of cross-validation and bootstrap for accuracy estimation and model selection*. In: **International joint Conference on artificial intelligence**. [S.l.: s.n.], 1995. v. 14, p. 1137-1145.

KOHAVI, R.; JOHN, G. H. *Wrappers for feature subset selection*. **Artificial Intelligence**, v. 97, n. 1-2, p. 273-324, 1997.

KURTZ, D. L.; ZAVALA, E.; MELANDER, L. A. *The influence of early strain or later strain, stress responses, and aggression by police officers*. **Criminal Justice Review**, v. 40, n. 2, p. 190-208, 2015.

LARA, L.; CAMPOS, E.; STEFANO, S.; ANDRADE, S. Relações de gênero na Polícia Militar: narrativas de mulheres policiais. **Holos**, v. 33, n. 4, p. 56-77, 2017.

LE CESSIE, S.; VAN HOUWELINGEN, J.C. *Ridge Estimators in Logistic Regression*. **Applied Statistics**, v. 41, n. 1, p. 191-201, 1992.

LELIS, J. W. F. **Estresse e satisfação no trabalho de profissionais que exercem a função de gestores na área comercial.** Dissertação (Mestrado em Saúde Pública). Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2013.

LIMA, A. D. *et al.* A associação do índice de massa corpórea com a relação cintura/quadril no comprometimento da saúde de policiais militares no Estado do Ceará. **Revista Brasileira de Prescrição e Fisiologia do Exercício**, v. 10, n. 59, p. 330-339, maio/jun., 2016.

LIMA-DOS-SANTOS, A. L.; GOMES, J. R. D.; ANDRADE, O. S. D., *et al.* Aptidão física relacionada à saúde de policiais militares da Paraíba. **Rev Bras Med Trab.** v. 16, n. 4, p. 429-435, 2018.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho:** esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000. Tese (Doutorado em Administração) Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo. São Paulo:1996.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho:** Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2004.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Práticas de recursos humanos PRH:** conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2007.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Promoção de saúde e qualidade de vida no trabalho: o desafio da gestão integrada. *In:* ROSSI, A. M. *et al.* (Org). **Stress e Qualidade de vida no trabalho:** o positivo e o negativo. São Paulo: Atlas, 2009a.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Relatório da Consulta no XYZ sobre Expectativas, Ações e Programas de Qualidade de Vida no Trabalho.** Relatório Técnico. 2009b.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Saúde com qualidade de vida organizacional e pessoal de onde vem e para onde vai este caminho de sustentabilidade? *In:* MARRAS, J. P. (org.) **Gestão estratégica de pessoas:** conceitos e tendências. São Paulo: Saraiva, 2010.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. A abordagem biopsicossocial e organizacional BPSO-96 para a QVT. *In:* TAVEIRA, I. M. R.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. e FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho:** estudos e metodologias brasileiras. Curitiba: CRV, 2015.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; KANIKADAN, A. Y. S. A construção de um instrumento de coleta de dados a partir do modelo de indicadores biopsicossocial e organizacional BPSO 96 e do modelo de competências do bem-estar BEO, sobre gestão de qualidade de vida no trabalho. **Revista Eletrônica de Administração READ.**, 54, v.12, n. 6, p. 598 621, 2006.

- LIPP, M. E. N. **Stress and quality of life of senior brazilian police officers.** Rev. bras. ter. cogn., Rio de Janeiro, v. 12, n. 2, p. 100-104, dez. 2016. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-56872016000200006&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 11 out. 2020.
- LIPP, M. E. N.; COSTA, K. R. S. N.; NUNES, V. O. Estresse, qualidade de vida e estressores ocupacionais de policiais: sintomas mais frequentes. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Brasília, v. 17, n. 1, p. 46-53, mar. 2017. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572017000100006&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 1 ago. 2020.
- MAGALHÃES, B. R. **Risco, saúde e obesidade na prática de trabalho dos policiais militares do Estado de São Paulo.** Tese (Doutorado em Ciências Sociais). Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais. Universidade Estadual Paulista Julio de Mesquita Filho, São Paulo, 2014.
- MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa:** planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- MARIANO, M. S. S. **Representações sociais sobre o trabalho:** um estudo da qualidade de vida no trabalho do policial militar em Aracaju/SE. Tese (Doutorado em Sociologia). Fundação Universidade Federal de Sergipe. Aracaju, 2015.
- MARTINGO, L. R. A. **Práticas de Gestão da Polícia Militar do Estado de São Paulo e a Saúde do Trabalhador.** Dissertação (Mestrado em Enfermagem). Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto, 2014.
- MARTINS, G. A.; DOMINGUES, O. **Estatística geral e aplicada.** 4.ed. São Paulo: Atlas, 2011.
- MANZONI, P.; EISNER, M. *Violence between the police and the public influences of work-related stress, job satisfaction, burnout, and situational factors.* **Criminal Justice and Behavior**, v. 33, n. 5, p. 613-645, 2006.
- MATTAR, F. **Pesquisa de marketing.** São Paulo: Atlas, 1996.
- MAZINI FILHO, M. L. *et al.* Avaliação do condicionamento físico de Policiais Militares da 146ª Companhia Especial de Polícia Militar. **Revista Brasileira de Prescrição e Fisiologia do Exercício (RBPFE)**, 2012.
- MELO, M. D. S. **Avaliação da qualidade de vida no trabalho:** o caso da Polícia Militar da cidade de João Pessoa – PB. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção). Universidade Federal da Paraíba. João Pessoa, 2014.
- MINAYO, M. C. S.; SOUZA, E. R. e CONSTANTINO, P., coords. **Missão prevenir e proteger:** condições de vida, trabalho e saúde dos policiais militares do Rio de Janeiro [online]. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2008. 328 p. ISBN 978-85-7541-

339-5. Disponível em: SciELO Books <<http://books.scielo.org>>. Acesso em: 15 abr. 2019.

MINAYO, M. C. S.; ASSIS, S. G.; OLIVEIRA, R. V. C. Impacto das atividades profissionais na saúde física e mental dos policiais civis e militares do Rio de Janeiro (RJ, Brasil). **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 4, p. 2199-2209, Apr. 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232011000400019&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 31 jul. 2020.

MINAYO, M. C. S.; SOUZA, E. R. e CONSTANTINO, P. Riscos percebidos e vitimização de policiais civis e militares na (in)segurança pública. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 11, p. 2767-2779, nov. 2007. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2007001100024&lng=pt&nrm=iso> Acesso em: 31 jul. 2020.

MINAYO, M. C. S.; ADORNO, S. Risco e (in)segurança na missão policial. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 3, p. 585-593, mar. 2013. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-1232013000300002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 31 jul. 2020.

MINAYO, M. C. S. Valorização profissional sob a perspectiva dos policiais do Estado do Rio de Janeiro. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 3, p. 611-620, mar. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232013000300007&lng=en&nrm=iso> Acesso em: 31 jul. 2020.

MINAYO, M. C. S.; ASSIS, S. G.; OLIVEIRA, R. V. C. Impacto das atividades profissionais na saúde física e mental dos policiais civis e militares do Rio de Janeiro (RJ, Brasil). **Ciênc. Saúde Coletiva**, v. 16, n. 4, p. 2199-2209, 2011. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232011000400019>>. Acesso em: 20 jul. 2020.

MIRANDA, D. (org). **Diagnóstico e prevenção do comportamento suicida na Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro: Mórula, 2016.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de empresas**, vl. 41, n. 3, p. 8-19, set. 2001. Disponível em:<<http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902001000300002>>.

MUNIZ, J.; CARUSO, H.; FREITAS, F. Os estudos policiais nas ciências sociais: um balanço sobre a produção brasileira a partir dos anos 2000. **Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais**, v. 2, p. 148-187, 2018.

MUNIZ, J. **Ser policial é, sobretudo, uma razão de ser**: cultura e cotidiano da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro. Tese (Doutora em Ciência Política). Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 1999.

NAHAS, M. V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida**: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo. 2.ed. Londrina: Midiograf, 2001.

NÓBREGA JÚNIOR, J. M. P. O que se escreve no Brasil sobre Segurança Pública? Uma revisão da literatura recente. **Rev. bras. segur. Pública**. São Paulo, v. 12, n. 2, 14-47, ago/set 2018.

NOGATA, S. K. **Prevalência e tratamento de sinais e sintomas de disfunção temporomandibular no departamento de prótese do Centro Odontológico da Polícia Militar do Estado de São Paulo**. Dissertação (Mestrado em Odontologia). Centro de Pesquisas Odontológicas São Leopoldo Mandic. Campinas, 2017.

OLIVEIRA, K. L.; SANTOS, L. M. Percepção da saúde mental em policiais militares da força tática e de rua. **Sociologias**, Porto Alegre, n. 25, p. 224-250, set./dez. 2010.

OLIVEIRA, L. C. N. **Volume de atividade física e qualidade de vida dos policiais militares**. Dissertação (Mestrado em Promoção de Saúde). Programa de Pós-Graduação em Promoção de Saúde. Universidade de Franca, São Paulo, 2014.

OLIVEIRA, R. R. **Uma metodologia para avaliação do grau de satisfação de qualidade de vida no trabalho dos professores da educação básica, técnica e tecnológica dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia**. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção). Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Universidade Metodista de Piracicaba, Piracicaba, 2012.

OLIVEIRA, R. R.; SILVA, I. B.; CASTRO, D. S. P.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de Vida no Trabalho - QVT dos Professores de Ensino Técnico Federal: os fatores biopsicossociais e organizacionais de satisfação. **Revista de Administração da UNIMEP**, v. 11, n. 2, p. 143-173, 2013.

OMS. **The World Health Organization Quality of Life Assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization**. *Social science and medicine*, v. 41, n. 10, p.1403-1409, 1995.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. CID-10. **Classificação estatística internacional de doenças e problemas relacionados à saúde**. 10^a.rev. São Paulo: Universidade de São Paulo, 1997.

PADILHA, E. **Valorização profissional**. 2011. [cerca de 12 p]. Disponível em: <http://www.eniopadilha.com.br/eventos_documentos/200-434_10_eniopadilha_valoriza_profiss.pdf>. Acesso em: 31 jul. 2020.

PAGANI, R. N.; KOVALESKI, J. L.; RESENDE, L. M. Methodi ordinatio: uma metodologia proposta para selecionar e classificar artigos científicos relevantes que abrangem o fator de impacto, número de citações e ano de publicação. **Scientometrics**, 2109-2135, 2015. Disponível em: <<https://doi-org.ez132.periodicos.capes.gov.br/10.1007/s11192-015-1744-x>>. Acesso em: 19 fev. 2020.

PARANÁ. Lei Estadual n. 1.943 de 23 de junho de 1954. **Código da PMPR**. Disponível em: <<https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/>>. Acesso em: 3 nov. 2020.

PARANÁ. Lei Estadual n. 5.944, de 21 de maio de 1969. **Lei de Promoção de Oficiais**. Disponível em: <<https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/>>. Acesso em: 8 nov. 2020.

PARANÁ. Lei Estadual n. 5.940, de 8 de maio de 1969. **Lei de promoção de praças**. Disponível em: <<https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/>>. Acesso em: 3 nov. 2020.

PARANÁ. Decreto Estadual n. 5.075, de 28 de dezembro de 1998. **Regulamento de ética profissional dos militares estaduais do Paraná**. Disponível em <<https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/>>. Acesso em: 4 nov. 2020.

PARANÁ. Lei Estadual nº 16.575, de 28 de setembro de 2010a. **Lei de Organização Básica da PMPR**. Disponível em: <<https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/>>. Acesso em: 5 jul. 2020.

PARANÁ. Decreto Estadual nº 7.339, de 2010b. **Regulamento Interno e de Serviços Gerais da PMPR**. Disponível em: <<https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/>>. Acesso em: 3 jul. 2020.

PARANÁ. POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ. Diretriz nº 004/2000 - **Diretriz Geral de Planejamento e Emprego da PMPR**. Disponível em: <http://www.aprapr.org.br/wp-content/uploads/2020/01/Diretriz-004_00-Diretriz-Geral-de-Planejamento-e-Emprego-da-PMPR.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2020.

PEREIRA, E. F.; TEIXEIRA, C. S.; SANTOS, A. Qualidade de vida: abordagens, conceitos e avaliação. **Revista Brasileira de Ed. Física Esporte** São Paulo, v. 26, n. 2, p. 241-50, 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbefe/v26n2/07.pdf>>. Acesso em: 16 jun. 2016.

PEROVANO, D. G. **Manual de metodologia científica para a segurança pública e defesa social**. Curitiba: Juruá, 2014.

PINHEIRO, A. B. **O sistema de horário intermediário e sua relação com a qualidade de vida no trabalho do radiopatrulhamento**. Dissertação (Mestrado em Ciências de Segurança e Ordem Pública). Centro de Altos Estudos de Segurança Pública. São Paulo, 2012.

PINTO, J. N. *et al.* Avaliação do Sono em um Grupo de Policiais Militares de Elite. **Acta Paul Enferm.**, v. 31, n. 2, p. 153-161, mar. 2018.

PINTO, L. B. **Qualidade de vida no trabalho para os servidores técnico-administrativos de uma universidade federal em Minas Gerais**. Dissertação (Mestrado em Administração). Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Lavras, Lavras, 2013.

PINTO, L. B.; de PAULA, A. V.; VILAS BOAS, A. A. **Qualidade de vida no trabalho e o novo serviço público: uma proposta de um modelo compreensivo**. EnAPG: Encontro de Administração Pública e Governo. Anpad, 2012. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnAPG/enapg_2012/2012_EnAPG353>.

pdfanpad.org.br/diversos/trabalhos/EnAPG/enapg_2012/2012_EnAPG353.pdf>.
Acesso em: 20 jul. 2020.

PINTO, L. W.; FIGUEIREDO, A. E. B.; SOUZA, E. R. Sofrimento psíquico em policiais civis do Estado do Rio de Janeiro. **Ciência Saúde Coletiva**, v. 18, n. 3, p. 633-44, 2013.

PITTS, P. F.; FERRAZ, S. B.; LIMA, T. C. B. **Qualidade de vida no trabalho**: um estudo com mulheres na polícia militar. 2014.

PRIMAK, I.; STEFANO, S. R.; ANDRADE, S. M.; ZAMPIER, M. A. Administração pública: a importância de uma carreira em uma universidade pública do Estado do Paraná. **ReCaPe Revista de Carreiras e Pessoas**, São Paulo, v. 4, n. 2, p. 112-127, 2014.

QUINLAN, R. **C4.5: Programs for Machine Learning**. Morgan Kaufmann Publishers, San Mateo, CA, 1993.

RAI, G. S. Organizational Justice and Quality of Working Life: *A Road That Leads to a Virtuous Organization*. **Journal of Social Service Research**, v. 41, n. 2, p. 269-294, 2015.

RATTON, J. L. **Crime, polícia e sistema de justiça no Brasil contemporâneo**: uma cartografia (incompleta) dos consensos e dissensos da produção recente das ciências sociais. BIB, São Paulo, n. 84, 2/2017 (publicada em abril de 2018), pp. 5-12.

REDDY, M. L.; REDDY, P. M. *Quality of work life of employees: emerging dimensions*. **Asian Journal of Management Research**, v.1, n. 2, p. 827-839, 2010.

REZENDE, F. S. **S.O.S Polícia! estresse no trabalho**: estudo no Centro Integrado de Comunicações Operacionais - (atendimento de urgência 190) da Polícia Militar de Minas Gerais na região metropolitana de Belo Horizonte.

RIBEIRO, L.; TEIXEIRA, A. N., **O calcanhar de Aquiles dos estudos sobre crime, violência e dinâmica criminal**. BIB, São Paulo, n. 84, 2/2017 (publicada em abril de 2018). p. 13-80.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento organizacional**: teoria e prática no contexto brasileiro. 14 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

ROEDER, M. A. **Atividade física, saúde mental & qualidade de vida**. São Paulo: Shape, 2003.

SANTOS, C. B. **Análise dos resultados do WHOQOL-100 utilizando Data Mining**. 2007a. 108f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2007

SANTOS, C. B.; *et al.* Qualidade de vida: interpretação da sintaxe do SPSS para análise de dados do WHOQOL-100. **Revista de Salud Pública**, v. 11, p. 836-841, 2009a.

SANTOS, C. B. et al. Aquisição de Conhecimento Implícito de Indicadores de Qualidade de Vida. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 1, n. 2, p. 33-57, jan./jun. 2009b.

SANTOS, C. B. **Previsão do índice de desenvolvimento humano e da expectativa de vida na América Latina por meio de técnicas de mineração de dados**. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção). Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Ponta Grossa, 2016.

SANTOS, J. **Capacidade para o trabalho e qualidade de vida de policiais militares**. Dissertação (Mestrado em Enfermagem). Programa de Pós-Graduação em Enfermagem. Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia. Jequié, 2016.

SARTORI, L. F. **Avaliação de Burnout em policiais militares: a relação entre o trabalho e o sofrimento**. Dissertação (Mestrado em Administração). Programa de Pós-Graduação em Administração. Universidade Estadual de Londrina, 2006.

SCHIRRMESTER, R. **Qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional: um estudo em equipes multicontratuais em um instituto de pesquisa tecnológica**. Dissertação de mestrado. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo – FEA-USP. São Paulo, 2006.

SHIWAKU, D. T. **Qualidade de vida no trabalho das equipes do hospital da Polícia Militar do Paraná e 2ª Companhia do Batalhão de Guarda da Polícia Militar do Paraná: utilização do questionário QWLQ -78**. São José dos Pinhais, 2016.

SILVA, F. C. **Exercício físico, indicadores antropométricos, risco coronariano e qualidade de vida de policiais militares**. Dissertação (Mestrado em Educação Física). Programa de Pós-Graduação em Educação Física. Universidade do Estado de Santa Catarina, Florianópolis, 2014.

SILVA, F. C.; *et al.* **Military policemen present anthropometric alterations, coronary risk and a poor quality of life**. *Rev Cub Med Mil*, Ciudad de la Habana, v. 45, n. 4, p. 1-15, dic. 2016. Disponível em <http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572016000400005&lng=es&nrm=iso>. Acesso em: 1 ago. 2020.

SILVA, F. C.; HERNANDEZ, S. S. S.; ARANCIBIA, B. A. V. *et al.* **Health-related quality of life and related factors of military police officers**. **Health Qual Life Outcomes** 12, 60 (2014). Disponível em: <<https://doi.org/10.1186/1477-7525-12-60>>

SILVA, J. F. A.; SANTOS, D.; SILVA, D. K.; *et al.* Análise da Autopercepção da Qualidade de Vida entre dois grupos de policiais militares da Quinta Região da Polícia Militar (5ª RPM) De Minas Gerais. **Psicologia e Saúde em Debate**, v. 4, supl. 1, 42-42., 2018. Acessado em: <<http://www.psicodebate.dpgpsifpm.com.br/index.php/periodico/article/view/388>>.

SILVA, P. J. S. **A concepção de envelhecimento de policiais militares associada às suas metas pessoais**: um estudo de caso, no município de Alvorada, Rio Grande do Sul. Tese (Doutorado em Gerontologia Médica). Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2008.

SILVA, R. *et al.* Aspectos relacionados à qualidade de vida e atividade física de policiais militares de Santa Catarina - Brasil. **Motri.**, Vila Real , v. 8, n. 3, p. 81-89, jul. 2012. Disponível em: <http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1646-107X2012000300009&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 01 ago. 2020.

SILVEIRA, J. L. G. **Estilo de vida, índice de capacidade de trabalho e percepção da demanda física por tarefa dos profissionais de segurança dos cidadãos, no Estado de Santa Catarina**. Tese (Doutorado em Engenharia da Produção). Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2004.

SILVEIRA, J. W. P.; *et al.* Qualidade de Vida no Trabalho de mulheres policiais militares. **International Journal of Development Research**, vl. 10, n. 9, p. 40636-40641, set. 2020.

SILVEIRA, W. G. B. **Aptidão física, nível de atividade física e qualidade de vida de policiais militares em início de carreira**: um estudo longitudinal. Dissertação (Mestrado em Educação Física). Programa de Pós-Graduação em Educação Física, Brasília, Universidade de Brasília, 2017.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 24, n. 2, p. 201-209, 2008.

SKUBISZ NETO, A. *et al.* Fatores condicionantes da qualidade do sono em policiais militares através da mineração de dados. **International Journal of Development Research**, v. 9, v. 10, p. 30826-30832, out. 2019.

SOUSA, R. C. **Condições emocionais de policiais militares do interior de Minas Gerais**. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade Federal do Triângulo Mineiro. Uberaba, 2018.

SOUZA, E. R.; *et al.* Fatores associados ao sofrimento psíquico de policiais militares da cidade do Rio de Janeiro, Brasil. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 28, n. 7, p. 1297-1311, Jul. 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2012000700008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 31 jul. 2020.

SOUZA, E. R.; *et al.* Consumo de substâncias lícitas e ilícitas por policiais da cidade do Rio de Janeiro. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 3, p. 667-676, Mar. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232013000300012&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 31 jul. 2020.

SOUZA FILHO, M. J. et al. Avaliação da qualidade de vida de policiais militares. **R. bras. Ci. e Mov.** v. 23, n. 4, p. 159-169, 2015.

STEFANO, S. R. **Liderança e suas relações com a estratégia de gestão de pessoas e o bem-estar organizacional: um estudo comparativo em duas instituições financeiras internacionais.** Tese (Doutorado em Administração). Programa de Pós-Graduação em Administração. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

STEFANO, S. R.; GATTAL, M. C. P.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Satisfação da qualidade de vida no trabalho com relação aos fatores biopsicossociais e organizacionais: um estudo comparativo entre docentes das universidades pública e privada. **Revista Gerenciais**, v. 5, n. 2, p. 35-44, 2006. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/pdf/3312/331227108004.pdf>>. Acesso em: 20 jul. 2020.

STEFANO, S. R.; UEMURA, A. Y.; VERRI, R. A. Cargos, carreiras e salários: um estudo em uma instituição de ensino superior pública. **ReCaPe Revista de Carreiras & Pessoas**, n. 3, p. 62-73, 2013. Disponível em <<http://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/viewFile/17676/13180>>. Acesso em: 18 jul. 2020.

TAKEBE, E. R. **Avaliação do risco cardiovascular em policiais militares de uma cidade do Mato Grosso do Sul segundo os critérios de Framingham.** Dissertação (Mestrado em Ciências da Saúde). Programa de Pós-Graduação em Ciências da Saúde. Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, 2015.

TEIXEIRA, S. A. **Gestão preventiva de saúde e qualidade de vida e seus reflexos operacionais nos batalhões interiorizados da polícia militar do Paraná.** Trabalho de Conclusão do Curso Superior de Polícia. São José dos Pinhais. Academia Policial Militar do Guatupê, 2019.

TURTE-CAVADINHA, S. L. **Violências, relações de gênero e poder: efeitos do trabalho sobre subjetividades e saúde mental de policiais militares.** Tese (Doutorado em Saúde Ambiental). Programa de Pós-Graduação em Saúde Ambiental. São Paulo, Universidade de São Paulo, 2016.

URBANI, G.; JESUS, L. F. e COZENDEY-SILVA, E. N. Síndrome da disfunção da articulação temporomandibular e o estresse presente no trabalho policial: revisão integrativa. **Ciênc. saúde coletiva**. Rio de Janeiro, v. 24, n. 5, p. 1753-1765, maio 2019. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232019000501753&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 31 jul. 2020.

VIANNA, A. M. **Traços de personalidade e fatores de resiliência relacionados ao desenvolvimento de transtorno de estresse pós-traumático subclínico em**

policiais militares. Dissertação (Mestrado em Ciências da Saúde). Faculdade de Ciências Médicas da Santa Casa de São Paulo, 2008.

VOOS, S. **Indicadores de qualidade de vida e sua associação com o nível de atividade física em policiais militares.** Dissertação (Mestrado em Educação Física). Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2009.

WALTON, R. *Quality of working life: what is it?* **Slow Management Review.** Cambridge, v. 15, n. 1, p. 11021, dec. 1973.

WHO (*World Health Organization*) 1946. **Constitution of the World Health Organization.** *Basic Documents.* WHO. Genebra. Disponível em <http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2020.

WHO (*World Health Organization*). **WHO Guidelines on physical activity and sedentary behavior.** Geneva: World Health Organization, 2020.

APÊNDICE A

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado(a) policial militar:

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa “Qualidade de vida no trabalho sob o enfoque do modelo integrador BPSO com Justiça Organizacional para o Bem-Estar: os policiais militares do Paraná”, sob responsabilidade do pesquisador Paulo Cesar Marcondes, mestrando do Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Desenvolvimento Comunitário pela Universidade Estadual do Centro-Oeste do Paraná (UNICENTRO), e orientação do Prof. Dr. Erivelton Fontana de Laat.

A pesquisa investigará os fatores de qualidade de vida no trabalho do policial militar no Paraná e justifica-se diante da vitimização sofrida por parte dos profissionais e das demandas sociais relacionadas à segurança pública, mostrando-se necessária a promoção de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) para o policial militar, como forma de proteger o profissional e possibilitar que a organização responda aos anseios sociais.

O presente projeto de pesquisa foi aprovado pelo COMEP/UNICENTRO - CAAE (Certificado de Apresentação de Apreciação Ética): 39408920.8.0000.8967

1. PARTICIPAÇÃO NA PESQUISA

Ao participar desta pesquisa você deverá responder a um questionário que contém perguntas diretas e objetivas sobre seus dados pessoais, profissionais e sobre os temas que trata a pesquisa: qualidade de vida no trabalho.

Lembramos que a sua participação é voluntária, você tem a liberdade de não querer participar, e pode desistir, em qualquer momento, mesmo após ter iniciado o preenchimento do questionário, sem nenhum prejuízo para você.

2. RISCOS E DESCONFORTOS

A pesquisa apresenta um risco e um desconforto mínimo aos participantes, pois se utiliza apenas de dados oriundos de questionários estruturados, com o objetivo de avaliar a percepção dos policiais militares quanto à qualidade de vida no trabalho.

Caso sinta-se prejudicado, confuso ou constrangido com a temática de estudo, o pesquisador estará à disposição para sanar as dúvidas e resolver as dificuldades, podendo o participante desistir da pesquisa sem qualquer prejuízo. Caso você precise de orientação ou encaminhamento por se sentir prejudicado pela pesquisa, ou sofrer danos decorrentes da pesquisa, o pesquisador se responsabiliza pela assistência integral, imediata e gratuita para reparação do dano até a sua resolução.

3. BENEFÍCIOS

A pesquisa pode contribuir com a ampliação do conhecimento e o aperfeiçoamento de todos os envolvidos no processo de pesquisa, no que se refere à qualidade de vida no trabalho do policial militar, obtendo-se um ganho de informações relacionados ao trabalhador, à instituição e ao serviço público que é prestado pela instituição, possibilitando também novos estudos na área.

4. CONFIDENCIALIDADE

Todas as informações que o(a) Sr.(a) nos fornecer ou que sejam conseguidas através do instrumento de pesquisa serão utilizadas somente para esta pesquisa. Suas respostas e dados pessoais ficarão em segredo e o seu nome não aparecerá em lugar nenhum dos questionários nem quando os resultados forem apresentados.

5. ESCLARECIMENTOS

Se tiver alguma dúvida a respeito da pesquisa e/ou dos métodos utilizados na mesma, pode procurar a qualquer momento o pesquisador responsável e/ou o Comitê de Ética da UNICENTRO.

Nome do pesquisador responsável: Paulo Cesar Marcondes
Endereço: Rua Jacob Holzmann, s/nº
Telefone para contato: (42) 3229-3139
Horário de atendimento: 08h às 12h de segunda a sexta-feira.

Comitê de Ética da UNICENTRO/COMEP
Endereço: Rodovia PR 153, km 07 – Bairro Riozinho
CEP: 84500-000 – Irati – PR (Caixa Postal 21)
Unicentro – Campus de Irati – Prédio Central – Sala 219 (COMEP)
Telefone: (42) 3629-8177

6. RESSARCIMENTO DAS DESPESAS

Caso o(a) Sr.(a) aceite participar da pesquisa, não receberá nenhuma compensação financeira.

7. CONCORDÂNCIA NA PARTICIPAÇÃO

Se o(a) Sr.(a) estiver de acordo em participar deverá preencher e assinar o Termo de Consentimento Pós esclarecido que se segue.

8. CONSENTIMENTO PÓS INFORMADO

Pelo presente instrumento que atende às exigências legais, o Sr.(a) declara que, após leitura minuciosa do TCLE, teve oportunidade de fazer perguntas, esclarecer dúvidas que foram devidamente explicadas pelos pesquisadores, ciente dos serviços e procedimentos aos quais será submetido e, não restando quaisquer dúvidas a respeito do lido e explicado, firma seu CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO em participar voluntariamente desta pesquisa. E, por estar de acordo, firma o presente termo.

Paulo Cesar Marcondes,
Mestrando.

Prof. Dr. Erivelton Fontana de Laat,
Orientador.

Participante da Pesquisa.

APÊNDICE B

QUESTIONÁRIO DA PESQUISA

Prezado(a) policial militar:

O Questionário a seguir tem o objetivo de realizar a coleta de dados para avaliação da qualidade de vida no trabalho dos policiais militares do Paraná. Pedimos sua contribuição, com aproximadamente 20 minutos de seu tempo, respondendo com sinceridade o presente questionário, pois dependemos da sua colaboração para que os objetivos da pesquisa sejam alcançados. Em caso de dúvida, contate-nos: pvmarcondes73@gmail.com ou (42) 3229-3139. Asseguramos o sigilo e anonimato das informações aqui prestadas. Desde já, agradecemos sua valiosa participação.

Paulo Cesar Marcondes,
Mestrando.

Prof. Dr. Erivelton Fontana de Laat,
Orientador.

BLOCO I - QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Atribua notas de 1 a 5 de modo que expresse a sua SATISFAÇÃO com a qualidade das ações da sua instituição para a sua Qualidade de Vida no Trabalho

Legenda:

- 1- totalmente insatisfeito
- 2- parcialmente insatisfeito (mais insatisfeito que satisfeito)
- 3- neutro
- 4- parcialmente satisfeito (mais satisfeito que insatisfeito)
- 5- totalmente satisfeito

 1 2 3 4 5

1. ASPECTOS BIOLÓGICOS

Marque o seu grau de satisfação em relação a cada um dos itens abaixo:

- 1.1 Palestras e eventos que promovam a saúde no trabalho
- 1.2 Ações que promovam o controle dos riscos ergonômicos e ambientais
- 1.3 Atendimento à saúde do policial militar (internações, consultas, exames, etc)
- 1.4 Oportunidade de realizar ginástica laboral / atividade física no trabalho
- 1.5 Disponibilização de plano de saúde pela instituição
- 1.6 Qualidade da alimentação servida no local de trabalho
- 1.7 Estado geral de saúde dos policiais militares
- 1.8 Convênios com academias e farmácias
- 1.9 Ambulatório Multiprofissional

2. ASPECTOS PSICOLÓGICOS

Marque o seu grau de satisfação em relação a cada um dos itens abaixo:

- 2.1 Critérios para os processos de ingresso na instituição
- 2.2 Forma de avaliação do desempenho do meu trabalho
- 2.3 Clima de companheirismo entre as pessoas no ambiente de trabalho
- 2.4 Prática de ações de espiritualidade no local de trabalho
- 2.5 Salário adequado ao trabalho realizado
- 2.6 Ausência de interferência do trabalho na vida pessoal - não levar trabalho para casa
- 2.7 Segurança no emprego (estabilidade)
- 2.8 Horário e carga horária de trabalho adequados

3. ASPECTOS SOCIAIS

Marque o seu grau de satisfação em relação a cada um dos itens abaixo:

- 3.1 Oportunidade de distração, práticas de lazer, esporte, eventos culturais, passeios proporcionados pela instituição
- 3.2 Atividade de confraternização entre os policiais militares (cafés, jantares comemorativos, aniversários)
- 3.3 Financiamento para cursos externos
- 3.4 Atendimento aos filhos (creche, escola, plano de saúde)
- 3.5 Possibilidade de interação entre a sua família e a unidade em que trabalha

4. ASPECTOS ORGANIZACIONAIS

Marque o seu grau de satisfação em relação a cada um dos itens abaixo:

- 4.1 Imagem que os policiais militares têm da instituição
- 4.2 Oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional
- 4.3 Melhorias nos processos de trabalho
- 4.4 Uso de novas tecnologias
- 4.5 Oportunidade de participar dos processos de tomada de decisão
- 4.6 Qualidade dos procedimentos administrativos visando a redução da burocracia
- 4.7 Ações de valorização do policial militar
- 4.8 Plano de cargos, carreiras e salários
- 4.9 Aspecto social do trabalho desenvolvido

5. ASPECTOS DE JUSTIÇA ORGANIZACIONAL

Marque o seu grau de satisfação em relação a cada um dos itens abaixo:

- 5.1 As recompensas justas pelo meu trabalho
- 5.2 As recompensas de acordo com minha contribuição para a instituição
- 5.3 As recompensas pela minha experiência
- 5.4 Recompensas pelo esforço que despendo no trabalho
- 5.5 Conhecer os critérios para decisões que afetam as pessoas (por exemplo para movimentação, processos disciplinares, sistemas de avaliação de desempenho)
- 5.6 Ter legislação de fácil entendimento e acesso para processos que afetam as pessoas (por ex. contratação, promoção, sanção)
- 5.7 Ter regras claras e definidas a partir de informações precisas
- 5.8 Interação entre subordinados e superiores
- 5.9 Tratamento digno e de respeito que o superior tem comigo
- 5.10 Sinceridade e franqueza com que o superior me trata
- 5.11 Clareza, pela chefia, na comunicação dos critérios de reconhecimento (elogios, dispensas, condecorações) e das sanções
- 5.12 Receber do superior informações, explicações e justificativas sobre as decisões que afetam as pessoas

5.13 As informações recebidas do superior sobre a forma de como fazer o trabalho me permitem aprender e fazer melhor o meu trabalho

BLOCO II - SIGNIFICADO DE QVT

Neste bloco queremos saber o que significa Qualidade de Vida no Trabalho para você. Dentre as palavras a seguir, indique, por ordem de importância, TRÊS PALAVRAS que expressem qualidade de vida no trabalho:

companheirismo
 justiça
 realização pessoal
 credibilidade
 motivação
 reconhecimento
 harmonia
 saúde
 responsabilidade
 humanismo
 segurança
 valorização
 outra _____

6.1 A **PALAVRA** mais importante para você é:

6.2 A **SEGUNDA** palavra mais importante é:

6.3 A **TERCEIRA** palavra mais importante é:

BLOCO III - ESTADO PESSOAL DE QVT

BEM-ESTAR NO TRABALHO

Marque a intensidade equivalente para cada uma das assertivas abaixo:

Legenda: 1- pequena/baixa a 5- grande/elevada



7.1 Sensação de bem-estar no trabalho

7.2 Estado geral de nervosismo e tensão pessoal no trabalho

7.3 Satisfação com o seu modo próprio de viver o dia a dia e estilo de vida dentro e fora do trabalho

7.4 Importância da qualidade de vida no trabalho para o resultado final do seu trabalho

7.5 Adequação das ações de qualidade de vida no trabalho da sua organização policial militar (OPM) para as suas necessidades pessoais

7.6 Quantidade de tempo que dedico ao trabalho e às questões da vida pessoal

7.7 Grau de insatisfação geral com o trabalho

7.8 Meu sentimento de realização proporcionado pelo trabalho

7.9 Impacto do meu desempenho no trabalho para minha autoestima pessoal

7.10 Satisfação com a relação entre objetivos da minha organização policial militar (OPM) e minha identidade como policial militar

7.11 Quanto sinto que estou feliz no meu trabalho

OCORRÊNCIAS DE SAÚDE/DOENÇA

Marque a intensidade de ocorrências para cada uma das situações abaixo (considere os últimos doze meses):

Legenda:

1- Nunca 2- Raramente 3- Poucas vezes 4- Algumas vezes 5- Muitas vezes

- 8.1 Utilizou remédios para dores específicas
- 8.2 GANHOU peso
- 8.3 Sofreu internação em hospital
- 8.4 Foi atendido em pronto-socorro
- 8.5 Utilizou convênio médico particular
- 8.6 Utilizou o serviço de saúde público
- 8.7 Faltou ao trabalho por mal-estar ou doença
- 8.8 Foi diagnosticado com COVID-19 (SIM/NÃO)
- 8.9 A pandemia COVID-19 afetou negativamente a sua Qualidade de Vida no Trabalho (SIM/NÃO)

BLOCO IV - DADOS GERAIS

- 1. Faixa etária
- 2. Gênero
- 3. Raça ou cor
- 4. Estado civil
- 5. Número de dependentes (filhos, cônjuge e outros)
- 6. Atividade profissional anterior ao ingresso na PMPR
- 7. Escolaridade (nível completo)
- 8. Área de formação (Ensino Superior):
- 9. Cursou o Ensino Médio no
- 10. Graduação/Posto
- 11. Atua na atividade
- 12. Setor de trabalho
- 13. Exerce função de Comando / Liderança (de efetivo de 3 ou mais policiais militares)
- 14. Unidade em que trabalha
- 15. Trabalha na capital
- 16. Trabalha em cidade com população
- 17. Mora na mesma cidade em que trabalha
- 18. Tempo médio de deslocamento entre sua casa e o trabalho
- 19. Jornada de trabalho semanal na PMPR
- 20. Turno de trabalho
- 21. Tempo de serviço na PMPR
- 22. Além do salário da atividade policial, possui outra fonte de renda familiar?
- 23. Carga horária semanal de trabalho em outra atividade (atividade doméstica ou outra atividade profissional)
- 24. Quando sofreu sua última punição disciplinar, após período de formação
- 25. Sobre a prática de atividade física
- 26. Estuda
- 27. Se sim, o que estuda, com maior frequência
- 28. Quantas horas semanais dedica aos estudos?
- 29. Data da última promoção
- 30. Confissão religiosa
- 31. Grau de importância dado à prática religiosa na sua vida
- 32. OPM em que trabalha (opcional)
- 33. O que mais interfere em sua qualidade de vida no trabalho atualmente (opcional)
- 34. Espaço livre para observações(opcional)

APÊNDICE C

Tabela 27 – Distribuição por faixa etária

Faixa etária	N	%
<20	12	0.20
20-24	43	0.71
25-29	754	12.45
30-34	1761	29.09
35-39	1641	27.11
40-44	972	16.06
45-49	619	10.22
50-54	243	4.01
55-59	9	0.15
Total	6054	100.00

Tabela 28 – Distribuição por gênero

Gênero	N	%
Feminino	789	13.03
Masculino	5265	86.97
Total	6054	100.00

Tabela 29 - Distribuição por raça ou cor

Raça ou cor	N	%
Branca	4154	68.62
Parda	1552	25.64
Preta	290	4.79
Amarela	41	0.68
Outra	14	0.23
Indígena	3	0.05
Total	6054	100.00

Tabela 30 - Distribuição por estado civil

Estado Civil	N	%
Casado ou união estável	4460	73.67
Solteiro	1140	18.83
Divorciado ou separado	440	7.27
Viúvo	14	0.23
Total	6054	100.00

Tabela 31 - Distribuição por número de dependentes

Número de dependentes	N	%
Nenhum	1448	23,92
1	1602	26,46
2	1655	27,34
3	1015	16,77
4	255	4,21
5	53	0,88
6	15	0,25
não informado	11	0,18
Total	6054	100,00

Tabela 32 - Distribuição por atividade anterior ao ingresso na PMPR

Atividade profissional anterior ao ingresso na PMPR	N	%
empregado no setor de serviços	1624	26,83
outro	1501	24,79
empregado na indústria	839	13,86
servidor público	691	11,41
estudante	652	10,77
autônomo	420	6,94
militar federal	327	5,40
Total	6054	100,00

Tabela 33 - Distribuição por escolaridade

Escolaridade	N	%
Ensino Superior	2301	38,01
Ensino Medio	2196	36,27
Pós-graduação Lato sensu	1481	24,46
Ensino Fundamental	37	0,61
Mestrado	30	0,50
Doutorado	5	0,08
Pós-doutorado	4	0,07
Total	6054	100,00

Tabela 34 – Distribuição por área de formação no Ensino Superior (*continua*)

Área de formação no Ensino Superior	N	%
Não tem	2259	37,31
Administração	737	12,17
Direito	659	10,89
Licenciaturas	640	10,57
Gestão pública	207	3,42
Pedagogia	157	2,59
Educação física	128	2,11
Segurança pública	119	1,97
Engenharias	102	1,68
Ciências Contábeis	99	1,64
outra	50	0,83
Gestão ambiental	50	0,83
Teologia	47	0,78
Marketing	46	0,76
Saúde	40	0,66
Processos gerenciais	35	0,58
Logística	34	0,56
Gestão pessoas	31	0,51
Enfermagem	27	0,45
Biologia	26	0,43
Tecnologias	26	0,43
Gestão financeira	24	0,40
Economia	24	0,40
Informática	22	0,36
Tecnologia da Informação	22	0,36
Comércio exterior	22	0,36
Psicologia	21	0,35
Tecnologia	19	0,31
Análise e Desenvolvimento de Sistemas	17	0,28
Farmácia	16	0,26
Sistemas de informação	15	0,25
Comunicação Social	14	0,23
Negócios imobiliários	14	0,23
Gestão comercial	13	0,21
Fisioterapia	13	0,21
Serviços jurídicos e notariais	12	0,20
Geografia	11	0,18

Tabela 34 – Distribuição por área de formação no Ensino Superior (*continuação*)

Medicina veterinária	11	0,18
Serviço social	11	0,18
Turismo	8	0,13
História	7	0,12
Ciência da Computação	7	0,12
Biomedicina	6	0,10
Radiologia	6	0,10
Humanas	5	0,08
Gastronomia	5	0,08
Odontologia	5	0,08
Filosofia	3	0,05
Desenho Industrial	3	0,05
Nutrição	3	0,05
Segurança no trabalho	3	0,05
Ciências da computação	3	0,05
Medicina	3	0,05
Automação industrial	3	0,05
Matemática	3	0,05
Gestão	3	0,05
Letras	3	0,05
Segurança privada	3	0,05
Alimentos	3	0,05
Jornalismo	3	0,05
Agrárias	3	0,05
Arquitetura e Urbanismo	3	0,05
Relações Internacionais	2	0,03
Ciências sociais	2	0,03
Ciência política	2	0,03
Pilotagem aeronaves	2	0,03
industrial	2	0,03
Zootecnia	2	0,03
Exatas	2	0,03
Biblioteconomia	2	0,03
Meio Ambiente	2	0,03
Estatística	2	0,03
Design Gráfico	2	0,03
Artes visuais	2	0,03
Produção industrial	2	0,03

Tabela 34 – Distribuição por área de formação no Ensino Superior (*conclusão*)

Química	2	0,03
Agronegócios	1	0,02
Políticas públicas	1	0,02
biotecnologia	1	0,02
Qualidade	1	0,02
Artes	1	0,02
Prestação serviços	1	0,02
Física	1	0,02
Gestão tributária	1	0,02
Gestão e Empreendedorismo	1	0,02
Gestão desportiva	1	0,02
Gestão da qualidade	1	0,02
Sistemas para Internet	1	0,02
Design	1	0,02
Mecânica industrial	1	0,02
Ciências Exatas	1	0,02
Moda	1	0,02
Educação especial	1	0,02
Tecnologia informação	1	0,02
Fonoaudiologia	1	0,02
Comunicação institucional	1	0,02
Secretariado Executivo	1	0,02
Ciências Humanas e Sociais	1	0,02
Massoterapia	1	0,02
Não informado	89	1,47
Total	6054	100,00

Tabela 35 – Distribuição por local em que cursou o Ensino Médio

Cursou o Ensino Médio no	N	%
Ensino Público	5273	87,10
Ensino Particular	529	8,74
Ambos	231	3,82
Nao cursou	21	0,35
Total	6054	100,00

Tabela 36 – Distribuição por graduação ou posto

Graduação ou Posto	N	%
Soldado	4273	70,58
Cabo	801	13,23
Sargento	653	10,79
Tenente	104	1,72
Cadete	89	1,47
Subtenente	53	0,88
Capitão	46	0,76
Major	16	0,26
Aspirante a Oficial	16	0,26
Tenente-Coronel	2	0,03
Coronel	1	0,02
Total	6054	100,00

Tabela 37 - Distribuição por natureza da atividade

Atua na atividade	N	%
Operacional	3961	65,43
Administrativa	1350	22,30
Em ambas (na mesma proporção)	654	10,80
Curso de Formação de Oficiais (CFO)	89	1,47
Total	6054	100,00

Tabela 38 – Distribuição por setor de trabalho ou tipo/processo de policiamento (*continua*)

Setor de trabalho	N	%
RPA	2265	37,41
Administrativo em OPM	784	12,95
Operações Especiais/ROTAM	509	8,41
Administrativo em Órgão de Direção ou Apoio	350	5,78
Atendimento telefônico despacho de ocorrências	259	4,28
Policiamento velado/serviço inteligência	241	3,98
Outro	202	3,34
Policiamento de trânsito rodoviário	199	3,29
Policiamento de trânsito urbano	191	3,15
Policiamento de Guarda e Escolta	181	2,99
Policiamento ambiental	158	2,61

Tabela 38 – Distribuição por setor de trabalho ou tipo/processo de policiamento (conclusão)

Policiamento escolar	108	1,78
Policiamento com motos	95	1,57
CFO	89	1,47
Administrativo em CRPM	86	1,42
Policiamento de Fronteira	65	1,07
Policiamento montado	57	0,94
Policiamento com cães	54	0,89
PROERD	42	0,69
Policiamento aéreo	27	0,45
Comandante	23	0,38
BANDA	18	0,30
Plantão	17	0,28
CPU	16	0,26
Cartório	12	0,20
AIFU	4	0,07
Policiamento com bicicleta	2	0,03
Total	6054	100,00

Tabela 39 – Distribuição por função exercida

Exerce função de Comando/Liderança	N	%
Não	5094	84,14
Sim	960	15,86
Total	6054	100,00

Tabela 40 – Distribuição por número de comandados/liderados (continua)

QUANTOS PMS	N	%
3	219	3,62
4	106	1,75
6	104	1,72
5	70	1,16
2	58	0,96
7	40	0,66
8	38	0,63
10	35	0,58
20	26	0,43
12	18	0,30

Tabela 40 – Distribuição por número de comandados/liderados (*continuação*)

9	16	0,26
30	15	0,25
15	14	0,23
1	12	0,20
50	11	0,18
14	10	0,17
40	6	0,10
60	6	0,10
25	5	0,08
23	5	0,08
17	5	0,08
11	5	0,08
19	4	0,07
80	4	0,07
100	3	0,05
35	3	0,05
26	3	0,05
22	3	0,05
13	3	0,05
16	3	0,05
29	2	0,03
45	2	0,03
24	2	0,03
57	2	0,03
21	2	0,03
67	2	0,03
18	2	0,03
32	2	0,03
94	2	0,03
85	2	0,03
28	1	0,02
117	1	0,02
400	1	0,02
300	1	0,02
260	1	0,02
234	1	0,02
227	1	0,02
207	1	0,02

Tabela 40 – Distribuição por número de comandados/liderados (*conclusão*)

200	1	0,02
183	1	0,02
170	1	0,02
150	1	0,02
148	1	0,02
135	1	0,02
130	1	0,02
37	1	0,02
58	1	0,02
34	1	0,02
38	1	0,02
500	1	0,02
46	1	0,02
121	1	0,02
48	1	0,02
120	1	0,02
65	1	0,02
69	1	0,02
70	1	0,02
76	1	0,02
115	1	0,02
33	1	0,02
47	1	0,02
não informado ou não possui	5153	85,12
Total	6054	100,00

Tabela 41 – Distribuição por categorias de órgãos

CRPM Especializada	Direção	Apoio	Outra	N	%
Unidade Especializada				969	16,01
2CRPM				892	14,73
5CRPM				879	14,52
1CRPM				745	12,31
3CRPM				679	11,22
6CRPM				665	10,98
4CRPM				660	10,90
Órgão de Direção ou Apoio				544	8,99
Outra				21	0,35
Total				6054	100,00

Tabela 42 – Distribuição por OPM (*continua*)

OPM	N	%
BPRV	207	3,42
BPAMB	166	2,74
BPEC	159	2,63
APMG	128	2,11
BOPE	110	1,82
5BPM	94	1,55
BPFRON	88	1,45
BPGD	85	1,40
16BPM	82	1,35
6BPM	82	1,35
17BPM	79	1,30
4BPM	76	1,26
14BPM	76	1,26
22BPM	67	1,11
12BPM	66	1,09
1BPM	65	1,07
13BPM	63	1,04
20BPM	58	0,96
9BPM	57	0,94
2BPM	57	0,94
3BPM	56	0,93
18BPM	55	0,91
19BPM	54	0,89
21BPM	50	0,83
4CIPM	47	0,78
COGER	45	0,74
RPMON	45	0,74
COPOM	44	0,73
11BPM	43	0,71
8BPM	42	0,69
HPM	38	0,63
27BPM	37	0,61
QCG	37	0,61
25BPM	36	0,59
15BPM	32	0,53
10BPM	32	0,53
7CIPM	29	0,48

Tabela 42 – Distribuição por OPM (*conclusão*)

BPMOA	28	0,46
28BPM	27	0,45
6CIPM	27	0,45
7BPM	26	0,43
BPTRAN	25	0,41
CPM	25	0,41
23BPM	25	0,41
26BPM	22	0,36
EM	20	0,33
BANDA	20	0,33
8CIPM	19	0,31
9CIPM	17	0,28
5CIPM	16	0,26
SESP	14	0,23
DAL	10	0,17
DS	10	0,17
DP	10	0,17
5CRPM	7	0,12
3CIPM	6	0,10
3CRPM	5	0,08
4CRPM	5	0,08
ROCAM	5	0,08
1CRPM	4	0,07
DDTQ	4	0,07
6CRPM	3	0,05
DIEP	3	0,05
2CRPM	2	0,03
DF	1	0,02
JM	1	0,02
CM	1	0,02
Não informado	3079	50,86
Total	6054	100,00

Tabela 43 – Distribuição por trabalho na capital

Trabalha na capital	N	%
Não	4344	71,75
Sim	1710	28,25
Total	6054	100,00

Tabela 44 – Distribuição por tamanho da cidade em que trabalha (nº hab.)

Trabalha em cidade com população (hab.)	N	%
>446849	1868	30,86
≤20949	1124	18,57
183354-446849	1087	17,96
63547-183353	1072	17,71
20950-63546	903	14,92
Total	6054	100,00

Tabela 45 – Distribuição por trabalhar e morar na mesma cidade

Mora na mesma cidade em que trabalha	N	%
Sim	4013	66,29
Não	2041	33,71
Total	6054	100,00

Tabela 46 – Distribuição por tempo de deslocamento (casa-trabalho)

Tempo de deslocamento entre a casa e o trabalho	N	%
<0.25	2233	36,88
>0.25-0.5	1897	31,33
>0.5-1	1242	20,52
>1-2	479	7,91
>2-3	133	2,20
>4	39	0,64
>3-4	31	0,51
Total	6054	100,00

Tabela 47 – Distribuição por carga horária semanal de trabalho na PMPR

Jornada de trabalho semanal na PMPR (horas)	N	%
>35-45	2153	35,56
>45-55	1756	29,01
>25-35	850	14,04
>65	639	10,56
>55-65	542	8,95
<25	114	1,88
Total	6054	100,00

Tabela 48 – Distribuição por turno de trabalho

Turno de trabalho (horas)	N	%
outra	1200	19,82
24X48	1107	18,29
12X24 12X48	948	15,66
expediente	947	15,64
8	558	9,22
12X24 12X72	445	7,35
6	350	5,78
24X72	313	5,17
12X36	125	2,06
5X14 5X13 6X10 8X83	49	0,81
72X144	12	0,20
Total	6054	100,00

Tabela 49 – Distribuição por tempo de serviço na PMPR

Tempo de serviço na PMPR (anos)	N	%
≥5-10	2128	35,15
>10-15	1194	19,72
<5	1010	16,68
>15-20	583	9,63
>20-25	527	8,70
>25-30	451	7,45
>30-35	161	2,66
Total	6054	100,00

Tabela 50 – Distribuição por outra renda familiar diversa da PMPR

Outra fonte de renda familiar além do salário da atividade policial	N	%
Não	4819	79,60
Sim	1235	20,40
	6054	100,00

Tabela 51 – Distribuição por carga horária em atividade de trabalho diversa da PMPR

Carga horária semanal de trabalho em outra atividade (remunerada ou não)	N	%
nenhuma	4070	67,23
1-9	784	12,95
10-20	587	9,70
21-30	268	4,43
>40	218	3,60
31-40	127	2,10
Total	6054	100,00

Tabela 52 – Distribuição por tempo da última punição disciplinar

Quando sofreu sua última punição disciplinar após formação	N	%
Nunca	4030	66,57
2015-2019	821	13,56
2010-2014	462	7,63
2005-2009	287	4,74
2000-2004	154	2,54
2020	136	2,25
1995-1999	117	1,93
1990-1994	40	0,66
Antes de 1990	7	0,12
Total	6054	100,00

Tabela 53 - Distribuição por frequência de atividade física

Atividade física (vezes por semana)	N	%
3	1499	24,76
2	1353	22,35
>3	1313	21,69
nenhuma	996	16,45
1	893	14,75
Total	6054	100,00

Tabela 54 – Distribuição pela prática de estudo

Estuda	N	%
Sim	3109	51,35
Não	2945	48,65
Total	6054	100,00

Tabela 55 – Distribuição por modalidade de estudo

O que estuda com maior frequência	N	%
Não estuda	2847	47,03
Graduação	1192	19,69
Pós-Graduação Lato sensu	753	12,44
Outro	689	11,38
Para concursos	540	8,92
Mestrado	25	0,41
Doutorado	6	0,10
Pós-doutorado	2	0,03
Total	6054	100,00

Tabela 56 – Distribuição por carga horária semanal nos estudos

Horas semanais nos estudos	N	%
Não estuda	2857	47,19
5-10	1218	20,12
<5	978	16,15
11-15	380	6,28
16-20	262	4,33
21-25	173	2,86
>30	118	1,95
26-30	68	1,12
Total	6054	100,00

Tabela 57 – Distribuição por data da última promoção

Data da última promoção	N	%
2015-2019	2289	37,81
2010-2014	2190	36,17
2005-2009	687	11,35
2020	684	11,30
2000-2004	177	2,92
1995-1999	18	0,30
1985-1989	6	0,10
1990-1994	3	0,05
Total	6054	100,00

Tabela 58 – Distribuição por confissão religiosa

Confissão religiosa	N	%
católico	3517	58,09
evangélico	1536	25,37
não possui	583	9,63
outra	207	3,42
espírita	153	2,53
umbandista	41	0,68
budista	13	0,21
muçulmano	4	0,07
Total	6054	100,00

Tabela 59 – Distribuição por contaminação por COVID-19

COVID-19	N	%
Não	5521	91,20
Sim	533	8,80
Total	6054	100,00

Tabela 60 – Distribuição por influência da COVID-19 na QVT

COVID-19 afetou negativamente a QVT	N	%
Sim	3534	58,37
Não	2520	41,63
Total	6054	100,00

Tabela 61 – Distribuição percentual do grau de satisfação por questão (continua)

QUESTÕES	Grau de Satisfação (% de respostas)				
	0	25	50	75	100
Q 11 Palestras eventos que promovam a saúde no trabalho	13,61	16,52	27,30	24,64	17,89
Q 12 Ações que promovam o controle dos riscos ergonômicos	16,25	17,62	28,77	22,15	15,16
Q 13 Atendimento à saúde do policial militar	18,85	23,74	22,48	20,58	14,30
Q 14 Oportunidade de ginastica laboral /atividade física no trabalho	26,48	17,15	21,21	18,04	17,10
Q 15 Disponibilização de plano de saúde pela instituição	31,40	21,51	19,46	14,06	13,53
Q 16 Qualidade da alimentação servida no local de trabalho	18,91	15,16	22,75	22,22	20,93
Q 17 Estado geral de saúde dos policiais militares	16,77	28,87	31,32	14,54	8,46
Q 18 Convênios com academias e farmácias	43,56	19,87	18,62	8,31	9,60
Q 19 Ambulatório Multiprofissional	37,03	20,23	24,22	9,20	9,27
Q 21 Critérios para os processos de ingresso na instituição	9,32	15,87	32,87	26,41	15,48
Q 22 Forma de avaliação do desempenho do meu trabalho	14,11	17,46	33,04	22,58	12,77
Q 23 Clima de companheirismo entre as pessoas no ambiente	5,63	11,13	25,11	37,00	21,09
Q 24 Prática de ações de espiritualidade no local de trabalho	18,19	17,39	36,21	17,51	10,67
Q 25 Salário adequado ao trabalho realizado	43,87	24,58	14,30	9,48	7,73
Q 26 Ausência de interferência do trabalho na vida pessoal	22,12	21,01	29,20	16,57	11,05
Q 27 Segurança no emprego estabilidade	10,04	13,03	28,36	28,15	20,35
Q 28 Horário e carga horária de trabalho adequados	26,68	18,73	22,99	18,96	12,59
Q 31 Oportunidade de distração proporcionados pela instituição	35,08	23,32	23,62	10,44	7,48
Q 32 Atividade de confraternização entre os policiais militares	25,02	23,42	27,50	15,05	8,97
Q 33 Financiamento para cursos externos	47,72	19,77	19,54	6,61	6,33
Q 34 Atendimento aos filhos	42,02	20,37	23,46	7,35	6,77
Q 35 Possibilidade de interação entre a família e a unidade	29,20	20,35	29,98	12,47	7,96
Q 41 Imagem que os policiais militares têm da instituição	7,86	18,88	33,68	27,80	11,74
Q 42 Oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional	17,00	25,95	29,34	19,09	8,59
Q 43 Melhorias nos processos de trabalho	17,39	25,34	31,70	18,42	7,10
Q 44 Uso de novas tecnologias	14,45	22,55	31,33	22,78	8,84
Q 45 Oportunidade de participar dos processos de tomada	27,59	20,20	30,16	14,45	7,57
Q 46 Qualidade dos procedimentos administrativos	25,11	24,30	28,59	14,47	7,48
Q 47 Ações de valorização do policial militar	34,67	26,18	21,18	10,72	7,22
Q 48 Plano de cargos carreiras e salários	40,44	25,83	16,73	9,83	7,14
Q 49 Aspecto social do trabalho desenvolvido	16,15	18,35	34,67	20,52	10,27
Q 51 As recompensas justas pelo meu trabalho	27,40	25,22	26,18	13,54	7,61
Q 52 As recompensas de acordo com minha contribuição para	25,17	23,97	27,75	15,28	7,76
Q 53 As recompensas pela minha experiência	25,52	22,76	27,78	15,71	8,16
Q 54 Recompensas pelo esforço que despendo no trabalho	26,07	23,98	26,81	15,00	8,08
Q 55 Conhecer os critérios para decisões que afetam as pessoas	18,29	20,42	39,64	14,54	7,05
Q 56 Ter legislação de fácil entendimento e acesso	16,73	21,97	36,74	16,83	7,68
Q 57 Ter regras claras e definidas a partir de informações	14,16	20,05	38,21	18,88	8,66
Q 58 Interação entre subordinados e superiores	13,64	15,69	30,39	26,81	13,40
Q 59 Tratamento digno e de respeito que o superior tem comigo	8,03	10,79	25,55	32,51	23,06
Q 510 Sinceridade e franqueza com que o superior me trata	9,15	12,22	28,59	30,01	19,97
Q 511 Clareza pela chefia na comunicação dos critérios	13,63	15,20	29,20	25,21	16,72
Q 512 Receber do superior informações explicações	13,68	14,92	31,19	24,78	15,38
Q 513 As informações recebidas do superior sobre a forma de	10,77	12,69	30,43	28,71	17,34

Tabela 61 – Distribuição percentual do grau de satisfação por questão (*conclusão*)

Q 71 Sensação de bem-estar no trabalho	9,37	15,20	33,52	29,52	12,36
Q 72 Estado geral de nervosismo e tensão pessoal no trabalho	10,37	18,27	33,65	22,76	14,88
Q 73 Satisfação com o modo próprio de viver o dia a dia	3,93	8,14	31,65	37,59	18,63
Q 74 Importância da QVT para o resultado final do seu trabalho	2,91	4,06	14,04	23,75	55,17
Q 75 Adequação das ações de QVT da sua OPM para as suas...	9,66	12,98	31,19	27,42	18,70
Q 76 Quantidade de tempo que dedico ao trabalho e as questões pessoais	3,49	6,48	34,67	35,70	19,61
Q 77 Grau de insatisfação geral com o trabalho	14,65	21,95	34,39	18,88	10,09
Q 78 Meu sentimento de realização proporcionado pelo trabalho	7,73	12,34	33,02	31,30	15,56
Q 79 Impacto do meu desempenho no trabalho para minha	4,84	6,95	28,46	35,28	24,41
Q 710 Satisfação com a relação entre objetivos da minha OPM	7,02	9,43	37,13	30,62	15,74
Q 711 Quanto sinto que estou feliz no meu trabalho	7,02	10,56	31,15	33,99	17,23
Q 81 Utilizou remédios para dores específicas	12,75	21,08	21,62	25,93	18,60
Q 82 Ganhou peso	11,18	18,20	23,54	28,05	19,00
Q 83 Sofreu internação em hospital	53,50	21,29	13,51	7,12	4,56
Q 84 Foi atendido em pronto-socorro	26,36	29,80	22,65	13,43	7,73
Q 85 Utilizou convênio médico particular	36,24	14,85	15,89	14,87	18,14
Q 86 Utilizou serviço de saúde público	18,70	23,70	22,22	18,71	16,63
Q 87 Faltou ao trabalho por mal-estar ou doença	36,84	32,59	15,91	8,92	5,73

APÊNDICE D

Quadro 20 – Modelo de Classificação: Árvore de Decisão (Algoritmo J48)

```

=== Run information ===

Scheme:   weka.classifiers.trees.J48 -C 0.25 -M 2
Relation: DM_PM3-weka.filters.unsupervised.attribute.StringToNominal-R174-weka.filters.unsupervised.attribute.Remove-R1-2-
weka.filters.supervised.instance.SMOTE-C2-K5-P225.61-S1-weka.filters.supervised.instance.SMOTE-C3-K5-P34.22-S1-
weka.filters.supervised.instance.Resample-B0.0-S1-Z68.41-weka.filters.unsupervised.attribute.Remove-R1-143,178
Instances: 6054
Attributes: 35
  c 88 Foi_diagnosticado_com_COVID-19
  c 89 A_pandemia_COVID-19_afetou_negativamente_sua_QVT
  C 1 Faixa_etaria
  C 2 Genero
  C 3 Raca_ou_cor
  C 4 Estado_civil
  C 5 Numero_de_dependentes
  C 6 Atividade_profissional_anterior_ao_ingresso_na_PMPR
  C 7 Escolaridade
  C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:
  C 9 Cursou_o_Ensino_Medio_no
  C 10 Graduacao_Posto
  C 11 Atua_na_atividade
  C 12 Setor_de_trabalho
  C 13 Exerce_funcao_de_Comando_Lideranca
  C QUANTOS_PMS
  C 14 CRPM_Especializada_Direcao_Apoio_Outra
  C OPM
  C 15 Trabalha_na_capital
  C 16 Trabalha_em_cidade_com_populacao(hab)
  C 17 Mora_na_mesma_cidade_em_que_trabalha
  C 18 Tempo_medio_de_deslocamento_entre_sua_casa_e_o_trabalho
  C 19 Jornada_de_trabalho_semanal_na_PMPR(horas_semanais)
  C 20 Turno_de_trabalho(horas)
  C 21 Tempo_de_servico_na_PMPR(anos)
  C 22 Outra_fonte_de_renda_familiar_alem_do_salario_da_atividade
  C 23 Carga_horaria_semanal_de_trabalho_em_outra_atividade_
  C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao
  C 25 Atividade_fisica(vezes_por_semana)
  C 26 Estuda
  C 27 O_que_estuda_com_maior_frequencia
  C 28 Horas_semanais_nos_estudos
  C 29 Data_da_ultima_promocao
  C 30 Confissao_religiosa
  c D QVT

Test mode: 10-fold cross-validation

=== Classifier model (full training set) ===

J48 pruned tree
-----
C 17 Mora_na_mesma_cidade_em_que_trabalha = Sim
| c 89 A_pandemia_COVID-19_afetou_negativamente_sua_QVT = Nao
| | C 16 Trabalha_em_cidade_com_populacao(hab) = 63547-183353
| | | C 26 Estuda = Sim
| | | | C 3 Raca_ou_cor = Branca
| | | | | C 4 Estado_civil = Casado_ou_uniao_estavel
| | | | | C 30 Confissao_religiosa = nao_possui
| | | | | | C 14 CRPM_Especializada_Direcao_Apoio_Outra = 6CRPM: medio (3.0)
| | | | | | C 14 CRPM_Especializada_Direcao_Apoio_Outra = 3CRPM: medio (0.0)
| | | | | | C 14 CRPM_Especializada_Direcao_Apoio_Outra = 1CRPM: medio (0.0)
| | | | | | C 14 CRPM_Especializada_Direcao_Apoio_Outra = 5CRPM: medio (0.0)
| | | | | | C 14 CRPM_Especializada_Direcao_Apoio_Outra = 4CRPM: medio (0.0)
| | | | | | C 14 CRPM_Especializada_Direcao_Apoio_Outra = Unidade_Especializada: medio (0.0)
| | | | | | C 14 CRPM_Especializada_Direcao_Apoio_Outra = 2CRPM: baixo (2.0)
| | | | | | C 14 CRPM_Especializada_Direcao_Apoio_Outra = Outra: medio (0.0)
| | | | | | C 14 CRPM_Especializada_Direcao_Apoio_Outra = Orgao_de_Direcao_ou_Apoio: medio (0.0)
| | | | | C 30 Confissao_religiosa = evangelico
| | | | | | C 1 Faixa_etaria = 35-39: medio (7.0)
| | | | | | C 1 Faixa_etaria = 30-34: alto (4.0)
| | | | | | C 1 Faixa_etaria = 40-44: baixo (1.0)
| | | | | | C 1 Faixa_etaria = 50-54: medio (0.0)
| | | | | | C 1 Faixa_etaria = 45-49: medio (1.0)
| | | | | | C 1 Faixa_etaria = 25-29: alto (2.0/1.0)
| | | | | | C 1 Faixa_etaria = <20: medio (0.0)
| | | | | | C 1 Faixa_etaria = 20-24: medio (0.0)
| | | | | | C 1 Faixa_etaria = 55-59: medio (0.0)
| | | | | C 30 Confissao_religiosa = outra: alto (1.0)
| | | | | C 30 Confissao_religiosa = catolico
| | | | | | C 23 Carga_horaria_semanal_de_trabalho_em_outra_atividade_ = nenhuma: alto (1218.0/4.0)
| | | | | | C 23 Carga_horaria_semanal_de_trabalho_em_outra_atividade_ = 1-9: alto (0.0)
| | | | | | C 23 Carga_horaria_semanal_de_trabalho_em_outra_atividade_ = 10-20: alto (0.0)
| | | | | | C 23 Carga_horaria_semanal_de_trabalho_em_outra_atividade_ = 21-30: medio (1.0)

```


	C OPM = COPOM
	C 2 Genero = Masculino: medio (14.42/5.15)
	C 2 Genero = Feminino: baixo (2.86/0.51)
	C OPM = 2BPM: medio (0.0)
	C OPM = 7BPM: medio (0.0)
	C OPM = SESP: medio (3.46/1.72)
	C OPM = RPMON
	C 1 Faixa_etaria = 35-39: medio (5.38/0.98)
	C 1 Faixa_etaria = 30-34: alto (3.0/1.4)
	C 1 Faixa_etaria = 40-44: medio (0.7/0.32)
	C 1 Faixa_etaria = 50-54: baixo (2.11/0.07)
	C 1 Faixa_etaria = 45-49: alto (2.35/0.28)
	C 1 Faixa_etaria = 25-29: medio (2.02/0.53)
	C 1 Faixa_etaria = <20: medio (0.0)
	C 1 Faixa_etaria = 20-24: medio (0.0)
	C 1 Faixa_etaria = 55-59: medio (0.0)
	C OPM = 25BPM: medio (0.0)
	C OPM = HPM: medio (5.18/1.09)
	C OPM = DDTQ: medio (1.73/0.36)
	C OPM = 3CRPM: medio (0.0)
	C OPM = 8CIPM: medio (0.0)
	C OPM = 4CRPM: medio (0.0)
	C OPM = 26BPM: medio (0.0)
	C OPM = ROCAM: medio (0.0)
	C OPM = 23BPM: medio (13.82/4.89)
	C OPM = 3CIPM: medio (0.0)
	C OPM = DP: baixo (3.46/1.01)
	C OPM = 2CRPM: medio (0.0)
	C OPM = DIEP: medio (1.73/0.36)
	C OPM = 1CRPM: medio (3.46/0.72)
	C OPM = 6CRPM: medio (0.0)
	C OPM = DF: medio (0.0)
	C OPM = JM: medio (0.0)
	C OPM = CM: medio (0.0)
	C 16 Trabalha_em_cidade_com_populacao(hab) = ?20949
	C 18 Tempo_medio_de_deslocamento_entre_sua_casa_e_o_trabalho = >0.5-1: alto (11.0/1.0)
	C 18 Tempo_medio_de_deslocamento_entre_sua_casa_e_o_trabalho = <0.25
	C 12 Setor_de_trabalho = Policiamento_de_Guarda_e_Escolta: medio (0.0)
	C 12 Setor_de_trabalho = RPA
	C 13 Exerce_funcao_de_Comando_Lideranca = Nao: medio (64.0/33.0)
	C 13 Exerce_funcao_de_Comando_Lideranca = Sim: alto (12.0/4.0)
	C 12 Setor_de_trabalho = Atendimento_telefonico_despacho_de_ocorrencias
	C 6 Atividade_profissional_anterior_ao_ingresso_na_PMPR = outro: baixo (0.0)
	C 6 Atividade_profissional_anterior_ao_ingresso_na_PMPR = empregado_no_setor_de_servicos: baixo (4.0)
	C 6 Atividade_profissional_anterior_ao_ingresso_na_PMPR = empregado_na_industria: baixo (0.0)
	C 6 Atividade_profissional_anterior_ao_ingresso_na_PMPR = servidor_publico: medio (2.0)
	C 6 Atividade_profissional_anterior_ao_ingresso_na_PMPR = autonomo: baixo (0.0)
	C 6 Atividade_profissional_anterior_ao_ingresso_na_PMPR = militar_federal: baixo (0.0)
	C 6 Atividade_profissional_anterior_ao_ingresso_na_PMPR = estudante: baixo (0.0)
	C 12 Setor_de_trabalho = Administrativo_em_OPM
	C 4 Estado_civil = Casado_ou_uniao_estavel: baixo (7.0/1.0)
	C 4 Estado_civil = Solteiro: baixo (0.0)
	C 4 Estado_civil = Divorciado_ou_separado: medio (3.0)
	C 4 Estado_civil = Viuvo: baixo (0.0)
	C 12 Setor_de_trabalho = Policiamento_aereo: medio (0.0)
	C 12 Setor_de_trabalho = Policiamento_de_transito_urbano: medio (0.0)
	C 12 Setor_de_trabalho = Policiamento_velado_servico_inteligencia: baixo (3.0)
	C 12 Setor_de_trabalho = OPERACOES_ESPECIAIS_ROTAM: alto (1.0)
	C 12 Setor_de_trabalho = Policiamento_de_transito_rodoviario: alto (3.0)
	C 12 Setor_de_trabalho = Administrativo_em_orgao_de_Direcao_ou_Apoio: medio (0.0)
	C 12 Setor_de_trabalho = Policiamento_com_bicicleta: medio (0.0)
	C 12 Setor_de_trabalho = Outro: medio (2.0/1.0)
	C 12 Setor_de_trabalho = Policiamento_escolar: alto (1.0)
	C 12 Setor_de_trabalho = CPU: medio (0.0)
	C 12 Setor_de_trabalho = PROERD: medio (0.0)
	C 12 Setor_de_trabalho = Policiamento_montado: medio (0.0)
	C 12 Setor_de_trabalho = Policiamento_com_motos: medio (0.0)
	C 12 Setor_de_trabalho = Policiamento_de_Fronteira: medio (0.0)
	C 12 Setor_de_trabalho = CFO: medio (0.0)
	C 12 Setor_de_trabalho = BANDA: medio (0.0)
	C 12 Setor_de_trabalho = Administrativo_em_CRPM: medio (0.0)
	C 12 Setor_de_trabalho = Comandante: medio (2.0)
	C 12 Setor_de_trabalho = Policiamento_ambiental: alto (2.0)
	C 12 Setor_de_trabalho = Plantao: medio (0.0)
	C 12 Setor_de_trabalho = Cartorio: medio (0.0)
	C 12 Setor_de_trabalho = Administrativo_em_Orgao_de_Direcao_ou_Apoio: medio (0.0)
	C 12 Setor_de_trabalho = Policiamento_com_caes: medio (0.0)
	C 12 Setor_de_trabalho = Banda: medio (0.0)
	C 12 Setor_de_trabalho = AIFU: medio (0.0)
	C 18 Tempo_medio_de_deslocamento_entre_sua_casa_e_o_trabalho = >0.25-0.5
	C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao = Nunca
	C 19 Jornada_de_trabalho_semanal_na_PMPR(horas_semanais) = >45-55: alto (3.0)
	C 19 Jornada_de_trabalho_semanal_na_PMPR(horas_semanais) = >25-35: alto (0.0)
	C 19 Jornada_de_trabalho_semanal_na_PMPR(horas_semanais) = >35-45: alto (6.0)
	C 19 Jornada_de_trabalho_semanal_na_PMPR(horas_semanais) = >65: medio (2.0)
	C 19 Jornada_de_trabalho_semanal_na_PMPR(horas_semanais) = >55-65: medio (2.0)

				C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao = 1990-1994: medio (0.04/0.01)
				C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao = Ant-sd-1990: medio (0.0)
				C OPM = BPTRAN: baixo (17.85/7.51)
				C OPM = 21BPM: medio (23.8/10.72)
				C OPM = 6CIPM: medio (15.87/6.81)
				C OPM = 4BPM: baixo (29.75/14.19)
				C OPM = 20BPM
				C 26 Estuda = Sim: baixo (18.11/5.48)
				C 26 Estuda = Nao: medio (17.6/7.41)
				C OPM = BPAMB
				C 10 Graduacao_Posto = Soldado
				C 11 Atua_na_atividade = Operacional: baixo (41.7/20.63)
				C 11 Atua_na_atividade = Administrativa: medio (12.4/2.97)
				C 11 Atua_na_atividade = Emambas(namesmaproporção): medio (4.48/1.64)
				C 11 Atua_na_atividade = CFO: medio (0.0)
				C 10 Graduacao_Posto = Sargento
				C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao = Nunca
				C 19 Jornada_de_trabalho_semanal_na_PMPR(horas_semanais) = >45-55: alto (3.44/0.44)
				C 19 Jornada_de_trabalho_semanal_na_PMPR(horas_semanais) = >25-35: baixo (2.63/0.38)
				C 19 Jornada_de_trabalho_semanal_na_PMPR(horas_semanais) = >35-45: alto (7.58/1.52)
				C 19 Jornada_de_trabalho_semanal_na_PMPR(horas_semanais) = >65: alto (0.0)
				C 19 Jornada_de_trabalho_semanal_na_PMPR(horas_semanais) = >55-65: baixo (0.06)
				C 19 Jornada_de_trabalho_semanal_na_PMPR(horas_semanais) = -25: medio (0.13)
				C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao = 2010-2014: baixo (5.7/1.44)
				C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao = 2020: alto (0.06)
				C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao = 2015-2019: baixo (1.44/0.13)
				C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao = 2005-2009: medio (0.82/0.25)
				C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao = 1995-1999: medio (0.57/0.19)
				C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao = 2000-2004: medio (0.63)
				C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao = 1990-1994: medio (0.32/0.06)
				C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao = Ant-sd-1990: alto (0.0)
				C 10 Graduacao_Posto = Cabo
				C 4 Estado_civil = Casado_ou_uniao_estavel
				C 9 Cursou_o_Ensino_Medio_no = Ensino_Publico: medio (10.81/2.66)
				C 9 Cursou_o_Ensino_Medio_no = Ambos: baixo (2.06/0.06)
				C 9 Cursou_o_Ensino_Medio_no = Ensino_Particular: medio (0.44/0.19)
				C 9 Cursou_o_Ensino_Medio_no = Nao_cursou: medio (0.0)
				C 4 Estado_civil = Solteiro: baixo (3.32/0.25)
				C 4 Estado_civil = Divorciado_ou_separado: alto (1.51/0.38)
				C 4 Estado_civil = Viúvo: medio (0.0)
				C 10 Graduacao_Posto = Tenente: baixo (3.89/1.7)
				C 10 Graduacao_Posto = Captao: medio (0.38/0.25)
				C 10 Graduacao_Posto = Subtenente: medio (2.19/0.06)
				C 10 Graduacao_Posto = Cadete: medio (0.0)
				C 10 Graduacao_Posto = Aspirante_a_Oficial: medio (0.32/0.13)
				C 10 Graduacao_Posto = Major: medio (0.19)
				C 10 Graduacao_Posto = Tenente-Coronel: baixo (0.06)
				C 10 Graduacao_Posto = Coronel: medio (0.0)
				C OPM = 16BPM: medio (21.82/6.24)
				C OPM = DAL
				C 13 Exerce_funcao_de_Comando_Lideranca = Nao: medio (7.17/2.08)
				C 13 Exerce_funcao_de_Comando_Lideranca = Sim: alto (2.74/0.69)
				C OPM = 11BPM
				C 23 Carga_horaria_semanal_de_trabalho_em_outra_atividade_ = nenhuma: medio (18.36/6.91)
				C 23 Carga_horaria_semanal_de_trabalho_em_outra_atividade_ = 1-9: medio (1.81/0.85)
				C 23 Carga_horaria_semanal_de_trabalho_em_outra_atividade_ = 10-20: baixo (4.28/0.64)
				C 23 Carga_horaria_semanal_de_trabalho_em_outra_atividade_ = 21-30: medio (0.61/0.23)
				C 23 Carga_horaria_semanal_de_trabalho_em_outra_atividade_ = >40: baixo (0.44/0.14)
				C 23 Carga_horaria_semanal_de_trabalho_em_outra_atividade_ = 31-40: medio (0.29/0.15)
				C OPM = 13BPM
				C 13 Exerce_funcao_de_Comando_Lideranca = Nao
				C 26 Estuda = Sim: baixo (14.25/5.87)
				C 26 Estuda = Nao
				C 11 Atua_na_atividade = Operacional: alto (11.25/5.34)
				C 11 Atua_na_atividade = Administrativa: medio (3.69/0.58)
				C 11 Atua_na_atividade = Emambas(namesmaproporção): baixo (0.67/0.33)
				C 11 Atua_na_atividade = CFO: alto (0.0)
				C 13 Exerce_funcao_de_Comando_Lideranca = Sim: medio (7.83/1.16)
				C OPM = COGER
				C 9 Cursou_o_Ensino_Medio_no = Ensino_Publico: medio (28.41/10.42)
				C 9 Cursou_o_Ensino_Medio_no = Ambos: medio (0.51/0.13)
				C 9 Cursou_o_Ensino_Medio_no = Ensino_Particular: baixo (6.71/0.93)
				C 9 Cursou_o_Ensino_Medio_no = Nao_cursou: medio (0.08/0.04)
				C OPM = 5CIPM
				C 9 Cursou_o_Ensino_Medio_no = Ensino_Publico: medio (10.99/3.89)
				C 9 Cursou_o_Ensino_Medio_no = Ambos: medio (0.2/0.05)
				C 9 Cursou_o_Ensino_Medio_no = Ensino_Particular: baixo (2.66/0.36)
				C 9 Cursou_o_Ensino_Medio_no = Nao_cursou: medio (0.03/0.02)
				C OPM = 15BPM: medio (5.95/1.43)
				C OPM = QCG: medio (19.84/8.77)
				C OPM = 9BPM
				C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao = Nunca
				C 4 Estado_civil = Casado_ou_uniao_estavel: medio (24.28/11.59)
				C 4 Estado_civil = Solteiro: alto (5.84/2.59)
				C 4 Estado_civil = Divorciado_ou_separado: baixo (1.96/0.59)
				C 4 Estado_civil = Viúvo: medio (0.03)

C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao = 2010-2014: baixo (3.8/0.96)
C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao = 2020: baixo (0.65/0.25)
C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao = 2015-2019: baixo (7.5/1.35)
C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao = 2005-2009: medio (1.01/0.48)
C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao = 1995-1999: medio (0.65/0.28)
C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao = 2000-2004: medio (1.76/0.2)
C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao = 1990-1994: medio (0.14/0.03)
C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao = Ant-sd-1990: baixo (0.0)
C OPM = 8BPM: medio (33.72/13.1)
C OPM = 9CIPM: alto (3.97/1.76)
C OPM = 19BPM
C 29 Data_da_ultima_promocao = 2010-2014: medio (5.64/1.89)
C 29 Data_da_ultima_promocao = 2015-2019: medio (5.58/2.37)
C 29 Data_da_ultima_promocao = 2005-2009: baixo (6.42/0.82)
C 29 Data_da_ultima_promocao = 2000-2004: medio (0.21/0.09)
C 29 Data_da_ultima_promocao = 2020: medio (1.97/0.61)
C 29 Data_da_ultima_promocao = 1995-1999: medio (0.0)
C 29 Data_da_ultima_promocao = 1990-1994: medio (0.0)
C 29 Data_da_ultima_promocao = 1985-1989: baixo (0.01)
C OPM = 17BPM
C 9 Cursou_o_Ensino_Medio_no = Ensino_Publico
C 28 Horas_semanais_nos_estudos = >30: baixo (3.26/0.16)
C 28 Horas_semanais_nos_estudos = <5: medio (4.25/0.96)
C 28 Horas_semanais_nos_estudos = Nao_estuda: medio (9.79/3.26)
C 28 Horas_semanais_nos_estudos = 05/out
C 30 Confissao_religiosa = nao_possui: medio (0.28/0.08)
C 30 Confissao_religiosa = evangelico: medio (0.96/0.46)
C 30 Confissao_religiosa = outra: medio (2.08/0.04)
C 30 Confissao_religiosa = catolico: baixo (3.91/0.98)
C 30 Confissao_religiosa = espirita: medio (0.16/0.08)
C 30 Confissao_religiosa = umbandista: medio (0.02)
C 30 Confissao_religiosa = budista: medio (0.02)
C 30 Confissao_religiosa = muculmano: medio (0.0)
C 28 Horas_semanais_nos_estudos = nov/15: baixo (2.82/0.48)
C 28 Horas_semanais_nos_estudos = 16-20: medio (0.54/0.28)
C 28 Horas_semanais_nos_estudos = 21-25: medio (0.32/0.16)
C 28 Horas_semanais_nos_estudos = 26-30: medio (0.16/0.08)
C 9 Cursou_o_Ensino_Medio_no = Ambos: medio (0.48/0.12)
C 9 Cursou_o_Ensino_Medio_no = Ensino_Particular: alto (4.61/1.41)
C 9 Cursou_o_Ensino_Medio_no = Nao_cursou: medio (0.08/0.04)
C OPM = 10BPM: baixo (9.92/4.06)
C OPM = DS: baixo (5.95/1.84)
C OPM = COPOM
C 1 Faixa_etaria = 35-39: medio (3.07/1.44)
C 1 Faixa_etaria = 30-34: baixo (7.75/2.59)
C 1 Faixa_etaria = 40-44: medio (3.5/0.77)
C 1 Faixa_etaria = 50-54: medio (0.33/0.08)
C 1 Faixa_etaria = 45-49: alto (2.94/0.78)
C 1 Faixa_etaria = 25-29: medio (1.19/0.49)
C 1 Faixa_etaria = <20: baixo (0.01)
C 1 Faixa_etaria = 20-24: medio (1.04/0.04)
C 1 Faixa_etaria = 55-59: medio (0.01)
C OPM = 2BPM: baixo (7.93/4.45)
C OPM = 7BPM
C 4 Estado_civil = Casado_ou_uniao_estavel: medio (12.03/2.87)
C 4 Estado_civil = Solteiro: medio (1.4/0.74)
C 4 Estado_civil = Divorciado_ou_separado: baixo (2.42/0.28)
C 4 Estado_civil = Viúvo: medio (0.02)
C OPM = SESP
C 18 Tempo_medio_de_deslocamento_entre_sua_casa_e_o_trabalho = >0.5-1: baixo (3.6/0.36)
C 18 Tempo_medio_de_deslocamento_entre_sua_casa_e_o_trabalho = <0.25: medio (3.06/1.57)
C 18 Tempo_medio_de_deslocamento_entre_sua_casa_e_o_trabalho = >0.25-0.5: medio (3.2/0.98)
C 18 Tempo_medio_de_deslocamento_entre_sua_casa_e_o_trabalho = >1-2: medio (2.03/0.02)
C 18 Tempo_medio_de_deslocamento_entre_sua_casa_e_o_trabalho = >2-3: medio (0.01)
C 18 Tempo_medio_de_deslocamento_entre_sua_casa_e_o_trabalho = >3-4: medio (0.0)
C 18 Tempo_medio_de_deslocamento_entre_sua_casa_e_o_trabalho = >4: medio (0.0)
C OPM = RPMON
C 23 Carga_horaria_semanal_de_trabalho_em_outra_atividade_ = nenhuma: medio (13.71/3.61)
C 23 Carga_horaria_semanal_de_trabalho_em_outra_atividade_ = 1-9: baixo (4.67/0.97)
C 23 Carga_horaria_semanal_de_trabalho_em_outra_atividade_ = 10-20: baixo (3.18/1.59)
C 23 Carga_horaria_semanal_de_trabalho_em_outra_atividade_ = 21-30: medio (0.56/0.21)
C 23 Carga_horaria_semanal_de_trabalho_em_outra_atividade_ = >40: alto (1.41/0.37)
C 23 Carga_horaria_semanal_de_trabalho_em_outra_atividade_ = 31-40: medio (0.27/0.14)
C OPM = 25BPM
C 22 Outra_fonte_de_renda_familiar_alem_do_salario_da_atividade = Nao: medio (13.13/5.0)
C 22 Outra_fonte_de_renda_familiar_alem_do_salario_da_atividade = Sim: baixo (6.71/1.04)
C OPM = HPM: medio (19.84/10.77)
C OPM = DDTQ: medio (0.0)
C OPM = 3CRPM: medio (0.0)
C OPM = 8CIPM: baixo (13.89/6.29)
C OPM = 4CRPM: medio (3.97/0.95)
C OPM = 26BPM: medio (0.0)
C OPM = ROCAM: baixo (3.97/1.22)
C OPM = 23BPM: medio (7.93/1.91)
C OPM = 3CIPM: medio (0.0)
C OPM = DP: baixo (1.98/0.61)

| C OPM = 2CRPM: medio (1.98/0.48)
 | C OPM = DIEP: medio (1.98/0.48)
 | C OPM = 1CRPM: baixo (1.98/0.61)
 | C OPM = 6CRPM: medio (0.0)
 | C OPM = DF: medio (0.0)
 | C OPM = JM: medio (1.98/0.48)
 | C OPM = CM: alto (3.97/1.76)
 C 17 Mora_na_mesma_cidade_em_que_trabalha = Nao
 | C 23 Carga_horaria_semanal_de_trabalho_em_outra_atividade_ = nenhuma: medio (1007.0/520.0)
 C 23 Carga_horaria_semanal_de_trabalho_em_outra_atividade_ = 1-9
 | c 89 A_pandemia_COVID-19_afetou_negativamente_sua_QVT = Nao
 | C 6 Atividade_profissional_anterior_ao_ingresso_na_PMMPR = outro
 | | C 18 Tempo_medio_de_deslocamento_entre_sua_casa_e_o_trabalho = >0.5-1: baixo (6.0/1.0)
 | | C 18 Tempo_medio_de_deslocamento_entre_sua_casa_e_o_trabalho = <0.25: baixo (0.0)
 | | C 18 Tempo_medio_de_deslocamento_entre_sua_casa_e_o_trabalho = >0.25-0.5: medio (3.0)
 | | C 18 Tempo_medio_de_deslocamento_entre_sua_casa_e_o_trabalho = >1-2: baixo (3.0)
 | | C 18 Tempo_medio_de_deslocamento_entre_sua_casa_e_o_trabalho = >2-3: baixo (0.0)
 | | C 18 Tempo_medio_de_deslocamento_entre_sua_casa_e_o_trabalho = >3-4: medio (1.0)
 | | C 18 Tempo_medio_de_deslocamento_entre_sua_casa_e_o_trabalho = >4: baixo (0.0)
 | C 6 Atividade_profissional_anterior_ao_ingresso_na_PMMPR = empregado_no_setor_de_servicos
 | C 1 Faixa_etaria = 35-39: medio (2.0)
 | C 1 Faixa_etaria = 30-34: baixo (473.0/1.0)
 | C 1 Faixa_etaria = 40-44: baixo (1.0)
 | C 1 Faixa_etaria = 50-54: baixo (0.0)
 | C 1 Faixa_etaria = 45-49
 | | C 3 Raca_ou_cor = Branca: medio (2.0/1.0)
 | | C 3 Raca_ou_cor = Parda: baixo (3.0)
 | | C 3 Raca_ou_cor = Preta: baixo (0.0)
 | | C 3 Raca_ou_cor = Amarela: baixo (0.0)
 | | C 3 Raca_ou_cor = Outra: baixo (0.0)
 | | C 3 Raca_ou_cor = Indigena: baixo (0.0)
 | C 1 Faixa_etaria = 25-29
 | | C 2 Genero = Masculino: baixo (4.0/1.0)
 | | C 2 Genero = Feminino: medio (3.0)
 | C 1 Faixa_etaria = <20: baixo (0.0)
 | C 1 Faixa_etaria = 20-24: baixo (0.0)
 | C 1 Faixa_etaria = 55-59: baixo (0.0)
 C 6 Atividade_profissional_anterior_ao_ingresso_na_PMMPR = empregado_na_industria
 | C 29 Data_da_ultima_promocao = 2010-2014: alto (3.0)
 | C 29 Data_da_ultima_promocao = 2015-2019: medio (3.0)
 | C 29 Data_da_ultima_promocao = 2005-2009: medio (0.0)
 | C 29 Data_da_ultima_promocao = 2000-2004: medio (0.0)
 | C 29 Data_da_ultima_promocao = 2020: medio (0.0)
 | C 29 Data_da_ultima_promocao = 1995-1999: medio (0.0)
 | C 29 Data_da_ultima_promocao = 1990-1994: medio (0.0)
 | C 29 Data_da_ultima_promocao = 1985-1989: medio (0.0)
 C 6 Atividade_profissional_anterior_ao_ingresso_na_PMMPR = servidor_publico
 | C 7 Escolaridade = Ensino_Medio: alto (3.0/1.0)
 | C 7 Escolaridade = Ensino_Superior: medio (3.0)
 | C 7 Escolaridade = Pos-graduacao_Lato_sensu: baixo (3.0/1.0)
 | C 7 Escolaridade = Ensino_Fundamental: medio (0.0)
 | C 7 Escolaridade = Mestrado: medio (0.0)
 | C 7 Escolaridade = Pos-doutorado: medio (0.0)
 | C 7 Escolaridade = Doutorado: medio (0.0)
 C 6 Atividade_profissional_anterior_ao_ingresso_na_PMMPR = autonomo: baixo (9.0)
 C 6 Atividade_profissional_anterior_ao_ingresso_na_PMMPR = militar_federal: baixo (1.0)
 C 6 Atividade_profissional_anterior_ao_ingresso_na_PMMPR = estudante
 | C 25 Atividade_fisica(vezes_por_semana) = 2: baixo (1.0)
 | C 25 Atividade_fisica(vezes_por_semana) = nenhuma: baixo (3.0)
 | C 25 Atividade_fisica(vezes_por_semana) = 3: medio (6.0/1.0)
 | C 25 Atividade_fisica(vezes_por_semana) = >3: medio (0.0)
 | C 25 Atividade_fisica(vezes_por_semana) = 1: medio (0.0)
 | c 89 A_pandemia_COVID-19_afetou_negativamente_sua_QVT = Sim: medio (102.0/57.0)
 C 23 Carga_horaria_semanal_de_trabalho_em_outra_atividade_ = 10-20
 | C OPM = 22BPM: baixo (1.62/0.39)
 | C OPM = BPMOA: medio (0.0)
 | C OPM = 5BPM: medio (0.0)
 | C OPM = 1BPM: baixo (1.62/0.39)
 | C OPM = 28BPM: baixo (1.62/0.39)
 | C OPM = 5CRPM: medio (3.25/0.6)
 | C OPM = BPRV: baixo (9.75/2.32)
 | C OPM = 12BPM: baixo (4.87/2.16)
 | C OPM = BPEC
 | | c 89 A_pandemia_COVID-19_afetou_negativamente_sua_QVT = Nao: medio (4.25/0.44)
 | | c 89 A_pandemia_COVID-19_afetou_negativamente_sua_QVT = Sim: baixo (3.88/0.88)
 | C OPM = 4CIPM: medio (0.0)
 | C OPM = 3BPM: medio (0.0)
 | C OPM = 6BPM: medio (0.0)
 | C OPM = 18BPM: alto (1.62/0.56)
 | C OPM = 7CIPM: medio (0.0)
 | C OPM = BPFron
 | | c 88 Foi_diagnosticado_com_COVID-19 = Nao: medio (9.11/2.84)
 | | c 88 Foi_diagnosticado_com_COVID-19 = Sim: baixo (2.26)
 | C OPM = BOPE
 | C 4 Estado_civil = Casado_ou_uniao_estavel: medio (8.59/1.75)
 | C 4 Estado_civil = Solteiro: baixo (2.35/0.18)

| C 4 Estado_civil = Divorciado_ou_separado: medio (0.44/0.18)
 | C 4 Estado_civil = Viúvo: medio (0.0)
 | C OPM = CPM: medio (0.0)
 | C OPM = 14BPM: medio (0.0)
 | C OPM = 27BPM: baixo (4.87/1.16)
 | C OPM = BPGD
 | C 26 Estuda = Sim: medio (5.55/0.98)
 | C 26 Estuda = Nao: baixo (4.2/0.67)
 | C OPM = EM: medio (0.0)
 | C OPM = APMG: medio (0.0)
 | C OPM = BANDA: baixo (1.62/0.39)
 | C OPM = BPTRAN: baixo (1.62/0.39)
 | C OPM = 21BPM
 | C 6 Atividade_profissional_anterior_ao_ingresso_na_PMPR = outro: medio (0.75/0.15)
 | C 6 Atividade_profissional_anterior_ao_ingresso_na_PMPR = empregado_no_setor_de_servicos: baixo (4.2/0.45)
 | C 6 Atividade_profissional_anterior_ao_ingresso_na_PMPR = empregado_na_industria: medio (0.6/0.3)
 | C 6 Atividade_profissional_anterior_ao_ingresso_na_PMPR = servidor_publico: alto (2.45/0.37)
 | C 6 Atividade_profissional_anterior_ao_ingresso_na_PMPR = autonomo: medio (0.3)
 | C 6 Atividade_profissional_anterior_ao_ingresso_na_PMPR = militar_federal: medio (0.15/0.07)
 | C 6 Atividade_profissional_anterior_ao_ingresso_na_PMPR = estudante: medio (1.3/0.22)
 | C OPM = 6CIPM: baixo (3.25/0.77)
 | C OPM = 4BPM
 | C 29 Data_da_ultima_promocao = 2010-2014: alto (3.0/0.75)
 | C 29 Data_da_ultima_promocao = 2015-2019: medio (2.95/0.45)
 | C 29 Data_da_ultima_promocao = 2005-2009: medio (0.15)
 | C 29 Data_da_ultima_promocao = 2000-2004: baixo (0.05)
 | C 29 Data_da_ultima_promocao = 2020: baixo (0.35/0.15)
 | C 29 Data_da_ultima_promocao = 1995-1999: medio (0.0)
 | C 29 Data_da_ultima_promocao = 1990-1994: medio (0.0)
 | C 29 Data_da_ultima_promocao = 1985-1989: medio (0.0)
 | C OPM = 20BPM
 | C 22 Outra_fonte_de_renda_familiar_alem_do_salario_da_atividade = Nao: medio (5.88/0.69)
 | C 22 Outra_fonte_de_renda_familiar_alem_do_salario_da_atividade = Sim: baixo (2.25/0.69)
 | C OPM = BPAMB: alto (4.87/2.69)
 | C OPM = 16BPM: medio (0.0)
 | C OPM = DAL: baixo (3.25/0.77)
 | C OPM = 11BPM: medio (0.0)
 | C OPM = 13BPM: medio (0.0)
 | C OPM = COGER: medio (0.0)
 | C OPM = 5CIPM: medio (0.0)
 | C OPM = 15BPM: baixo (4.87/1.16)
 | C OPM = QCG: medio (0.0)
 | C OPM = 9BPM: medio (0.0)
 | C OPM = 8BPM: medio (0.0)
 | C OPM = 9CIPM: medio (0.0)
 | C OPM = 19BPM: alto (1.62/0.56)
 | C OPM = 17BPM: medio (0.0)
 | C OPM = 10BPM: medio (0.0)
 | C OPM = DS: medio (0.0)
 | C OPM = COPOM: medio (4.87/0.9)
 | C OPM = 2BPM: medio (0.0)
 | C OPM = 7BPM: medio (0.0)
 | C OPM = SESE: baixo (1.62/0.39)
 | C OPM = RPMON: medio (0.0)
 | C OPM = 25BPM: medio (3.25/0.6)
 | C OPM = HPM: medio (0.0)
 | C OPM = DDTQ: medio (0.0)
 | C OPM = 3CRPM: medio (0.0)
 | C OPM = 8CIPM: medio (0.0)
 | C OPM = 4CRPM: medio (0.0)
 | C OPM = 26BPM: medio (4.87/0.9)
 | C OPM = ROCAM: medio (0.0)
 | C OPM = 23BPM: medio (0.0)
 | C OPM = 3CIPM: medio (0.0)
 | C OPM = DP: medio (0.0)
 | C OPM = 2CRPM: medio (0.0)
 | C OPM = DIEP: medio (0.0)
 | C OPM = 1CRPM: medio (0.0)
 | C OPM = 6CRPM: medio (0.0)
 | C OPM = DF: medio (0.0)
 | C OPM = JM: medio (0.0)
 | C OPM = CM: medio (0.0)
 | C 23 Carga_horaria_semanal_de_trabalho_em_outra_atividade_ = 21-30
 | C 9 Cursou_o_Ensino_Medio_no = Ensino_Publico: baixo (49.0/20.0)
 | C 9 Cursou_o_Ensino_Medio_no = Ambos: medio (1.0)
 | C 9 Cursou_o_Ensino_Medio_no = Ensino_Particular: medio (6.0)
 | C 9 Cursou_o_Ensino_Medio_no = Nao_cursou: baixo (0.0)
 | C 23 Carga_horaria_semanal_de_trabalho_em_outra_atividade_ = >40
 | C 12 Setor_de_trabalho = Policiamento_de_Guarda_e_Escolta: medio (5.0/1.0)
 | C 12 Setor_de_trabalho = RPA
 | C 20 Turno_de_trabalho(horas) = 24X72: baixo (4.0)
 | C 20 Turno_de_trabalho(horas) = 12X24_12X48: medio (1.0)
 | C 20 Turno_de_trabalho(horas) = 6: baixo (0.0)
 | C 20 Turno_de_trabalho(horas) = expediente: baixo (2.0)
 | C 20 Turno_de_trabalho(horas) = 24X48
 | C 3 Raca_ou_cor = Branca

```

| | | | C 16 Trabalha_em_cidade_com_populacao(hab) = 63547-183353: alto (2.0)
| | | | C 16 Trabalha_em_cidade_com_populacao(hab) = >446849: baixo (0.0)
| | | | C 16 Trabalha_em_cidade_com_populacao(hab) = ?20949: baixo (13.0/2.0)
| | | | C 16 Trabalha_em_cidade_com_populacao(hab) = 183354-446849: baixo (0.0)
| | | | C 16 Trabalha_em_cidade_com_populacao(hab) = 20950-63546: baixo (0.0)
| | | | C 3 Raca_ou_cor = Parda: baixo (0.0)
| | | | C 3 Raca_ou_cor = Preta: alto (4.0)
| | | | C 3 Raca_ou_cor = Amarela: baixo (0.0)
| | | | C 3 Raca_ou_cor = Outra: baixo (0.0)
| | | | C 3 Raca_ou_cor = Indígena: baixo (0.0)
| | | | C 20 Turno_de_trabalho(horas) = 12X24_12X72: baixo (2.0)
| | | | C 20 Turno_de_trabalho(horas) = outra: medio (3.0)
| | | | C 20 Turno_de_trabalho(horas) = 12X36: baixo (0.0)
| | | | C 20 Turno_de_trabalho(horas) = 8: baixo (0.0)
| | | | C 20 Turno_de_trabalho(horas) = 5X14_5X13_6X10_8X83: baixo (0.0)
| | | | C 20 Turno_de_trabalho(horas) = 72X144: baixo (0.0)
| | | | C 12 Setor_de_trabalho = Atendimento_telefonico_despacho_de_ocorrencias: baixo (2.0)
| | | | C 12 Setor_de_trabalho = Administrativo_em_OPM
| | | | C 15 Trabalha_na_capital = Nao: medio (2.0)
| | | | C 15 Trabalha_na_capital = Sim: baixo (3.0/1.0)
| | | | C 12 Setor_de_trabalho = Policiamento_aereo: baixo (0.0)
| | | | C 12 Setor_de_trabalho = Policiamento_de_transito_urbano: baixo (0.0)
| | | | C 12 Setor_de_trabalho = Policiamento_velado_servico_inteligencia: baixo (0.0)
| | | | C 12 Setor_de_trabalho = OPERACOES_ESPECIAIS_ROTAM: medio (1.0)
| | | | C 12 Setor_de_trabalho = Policiamento_de_transito_rodoviario: medio (2.0)
| | | | C 12 Setor_de_trabalho = Administrativo_em_orgao_de_Direcao_ou_Apoio: baixo (0.0)
| | | | C 12 Setor_de_trabalho = Policiamento_com_bicicleta: baixo (0.0)
| | | | C 12 Setor_de_trabalho = Outro: medio (1.0)
| | | | C 12 Setor_de_trabalho = Policiamento_escolar: baixo (0.0)
| | | | C 12 Setor_de_trabalho = CPU: medio (1.0)
| | | | C 12 Setor_de_trabalho = PROERD: baixo (0.0)
| | | | C 12 Setor_de_trabalho = Policiamento_montado: baixo (3.0)
| | | | C 12 Setor_de_trabalho = Policiamento_com_motos: baixo (0.0)
| | | | C 12 Setor_de_trabalho = Policiamento_de_Fronteira: baixo (0.0)
| | | | C 12 Setor_de_trabalho = CFO: baixo (0.0)
| | | | C 12 Setor_de_trabalho = BANDA: baixo (0.0)
| | | | C 12 Setor_de_trabalho = Administrativo_em_CRPM: baixo (0.0)
| | | | C 12 Setor_de_trabalho = Comandante: medio (4.0)
| | | | C 12 Setor_de_trabalho = Policiamento_ambiental
| | | | C 2 Genero = Masculino: baixo (2.0)
| | | | C 2 Genero = Feminino: medio (2.0)
| | | | C 12 Setor_de_trabalho = Plantao: medio (2.0)
| | | | C 12 Setor_de_trabalho = Cartorio: baixo (0.0)
| | | | C 12 Setor_de_trabalho = Administrativo_em_Orgao_de_Direcao_ou_Apoio: baixo (0.0)
| | | | C 12 Setor_de_trabalho = Policiamento_com_caes: baixo (1.0)
| | | | C 12 Setor_de_trabalho = Banda: baixo (0.0)
| | | | C 12 Setor_de_trabalho = AIFU: baixo (0.0)
| | | | C 23 Carga_horaria_semanal_de_trabalho_em_outra_atividade_ = 31-40
| | | | C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao = Nunca: medio (18.0/6.0)
| | | | C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao = 2010-2014: medio (0.0)
| | | | C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao = 2020: baixo (3.0)
| | | | C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao = 2015-2019: baixo (5.0/1.0)
| | | | C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao = 2005-2009: medio (0.0)
| | | | C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao = 1995-1999: medio (0.0)
| | | | C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao = 2000-2004: alto (3.0/1.0)
| | | | C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao = 1990-1994: medio (0.0)
| | | | C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao = Ant-sd-1990: medio (0.0)

```

Number of Leaves : 822

Size of the tree : 950

Time taken to build model: 0.13 seconds

=== Stratified cross-validation ===

=== Summary ===

Correctly Classified Instances	4048	66.8649 %
Incorrectly Classified Instances	2006	33.1351 %
Kappa statistic	0.503	
Mean absolute error	0.2621	
Root mean squared error	0.3778	
Relative absolute error	58.9691 %	
Root relative squared error	80.1363 %	
Total Number of Instances	6054	

=== Detailed Accuracy By Class ===

	TP Rate	FP Rate	Precision	Recall	F-Measure	MCC	ROC Area	PRC Area	Class
	0,842	0,383	0,524	0,842	0,646	0,434	0,774	0,570	medio
	0,722	0,035	0,912	0,722	0,806	0,735	0,886	0,827	alto
	0,443	0,079	0,736	0,443	0,553	0,428	0,805	0,689	baixo
Weighted Avg.	0,669	0,166	0,724	0,669	0,668	0,532	0,822	0,696	

=== Confusion Matrix ===


```
a b c <-- classified as
1699 78 241 | a = medio
483 1456 79 | b = alto
1063 62 893 | c = baixo
```

APÊNDICE E

Quadro 21 – Modelo e classificação: regressão logística (Algoritmo *Logistic*)

```

=== Run information ===

Scheme:   weka.classifiers.functions.Logistic -R 1.0E-8 -M -1 -num-decimal-places 4
Relation: DM_PM3-weka.filters.unsupervised.attribute.StringToNominal-R174-weka.filters.unsupervised.attribute.Remove-R1-2-weka.
filters.supervised.instance.SMOTE-C2-K5-P225.61-S1-weka.filters.supervised.instance.SMOTE-C3-K5-P34.22-S1-weka.filters.supervised.instance.
Resample-B0.0-S1-Z68.41-weka.filters.unsupervised.attribute.Remove-R1-143,149,151,164-170,178
Instances: 6054
Attributes: 26
  c 88 Foi_diagnosticado_com_COVID-19
  c 89 A_pandemia_COVID-19_afetou_negativamente_sua_QVT
  C 1 Faixa_etaria
  C 2 Genero
  C 3 Raca_ou_cor
  C 5 Numero_de_dependentes
  C 7 Escolaridade
  C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:
  C 9 Cursou_o_Ensino_Medio_no
  C 10 Graduacao_Posto
  C 11 Atua_na_atividade
  C 12 Setor_de_trabalho
  C 13 Exerce_funcao_de_Comando_Lideranca
  C QUANTOS_PMS
  C 14 CRPM_Especializada_Direcao_Apoio_Outra
  C OPM
  C 15 Trabalha_na_capital
  C 16 Trabalha_em_cidade_com_populacao(hab)
  C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao
  C 25 Atividade_fisica(vezes_por_semana)
  C 26 Estuda
  C 27 O_que_estuda_com_maior_frequencia
  C 28 Horas_semanais_nos_estudos
  C 29 Data_da_ultima_promocao
  C 30 Confissao_religiosa
  c D QVT

Test mode: 10-fold cross-validation

=== Classifier model (full training set) ===

Logistic Regression with ridge parameter of 1.0E-8
Coefficients...

```

Variable	Class baixo	medio	alto	
c 88 Foi_diagnosticado_com_COVID-19=Sim		0.0521	0.3126	0.2803
c 89 A_pandemia_COVID-19_afetou_negativamente_sua_QVT=Sim			0.2958	0.1433
C 1 Faixa_etaria=35-39	-0.0571	0.0961		0.124
C 1 Faixa_etaria=30-34	0.3704	-0.0465		-0.5113
C 1 Faixa_etaria=40-44	-0.2795	-0.0686		0.4466
C 1 Faixa_etaria=50-54	-0.5717	-0.1233		0.6719
C 1 Faixa_etaria=45-49	-0.6853	-0.4041		1.014
C 1 Faixa_etaria=25-29	0.3778	0.3017		-0.6598
C 1 Faixa_etaria=<20	0.8145	-0.2647		0.5858
C 1 Faixa_etaria=20-24	1.1143	0.6927		-0.5139
C 1 Faixa_etaria=55-59	-1.0678	-0.2124		-17.6335
C 2 Genero=Feminino	-0.0522	0.0919		-0.5593
C 3 Raca_ou_cor=Branca	-0.1412	-0.1397		-0.0275
C 3 Raca_ou_cor=Parda	0.1844	0.1315		-0.0168
C 3 Raca_ou_cor=Preta	-0.1156	0.0836		0.5446
C 3 Raca_ou_cor=Amarela	-0.4609	-0.2836		0.7186
C 3 Raca_ou_cor=Outra	-0.3715	-0.5126		-0.6374
C 3 Raca_ou_cor=Indigena	11.5944	11.2927		-44.5068
C 5 Numero_de_dependentes	-0.0043	0.0069		-0.0883
C 7 Escolaridade=Ensino_Medio	-0.1831	0.9164		0.1142
C 7 Escolaridade=Ensino_Superior	0.0106	-0.503		0.1841
C 7 Escolaridade=Pos-graduacao_Lato_sensu		0.0619	-0.3216	-0.1529
C 7 Escolaridade=Ensino_Fundamental		0.0595	0.4863	-0.0747
C 7 Escolaridade=Mestrado	-0.0727	-0.1812		-1.5579
C 7 Escolaridade=Pos-doutorado	4.2439	4.7504		-28.5157
C 7 Escolaridade=Doutorado	28.4572	-25.4618		-24.7321
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Nao_tem		0.3877	-0.6848	0.7768
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Teologia		0.0724	0.574	-0.0628
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Engenharias		0.2306	0.609	0.8437
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Administracao		-0.1306	0.3586	0.451
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Informatica		4.7386	2.318	3.2717
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Educacao_fisica		0.1732	0.2714	0.3346
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Odontologia		6.274	4.7855	-29.2212
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Gestao_publica		-0.1842	0.5492	0.1582
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Direito	-0.2971		-0.0424	0.9686
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Gestao_financeira		0.3396	0.1039	-0.6194
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Sistemas_para_Internet		0	0	0
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Economia	-0.3971		0.4819	0.1737
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Gestao_pessoas		0.7034	0.4126	-0.5664

C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Pedagogia	-0.3368	0.3235	0.8185	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Comercio_exterior	-1.0096	0.6496	0.7356	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Processos_gerenciais	-0.3145	0.289	1.1141	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Gestao_ambiental	-0.506	0.1266	1.1355	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Licenciaturas	0.0545	0.4222	0.2062	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Seguranca_publica	0.05	0.4346	0.5989	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Filosofia	18.6693	-16.2254	-23.5783	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Radiologia	3.7025	3.0539	-17.7266	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Marketing	0.2661	0.3416	-0.1598	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Enfermagem	0.5211	-0.0637	0.2408	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=outra	-0.6757	0.5755	1.2227	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Tecnologia_da_Informacao	0.0029	0.0095	0.5682	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Ciencia_da_Computacao	-0.71	0.8324	1.9969	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Psicologia	-0.6107	-0.1835	1.5341	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=seguranca_publica	5.2324	4.0123	-29.0295	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Gastronomia	1.1524	-21.1296	2.6124	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Historia	-29.692	8.7713	10.8176	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Tecnologia	-0.0474	-0.5504	1.5672	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Servicos_juridicos_e_notariais	-0.0969	0.7292	0.8077	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Relações_Internacionais	0	0	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Medicina_veterinaria	0.8932	0.0401	-20.283	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Biologia	0.5707	0.1637	-0.3025	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Matematica	16.1981	-23.7796	-13.8309	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Saude	0.3991	0.7151	-1.3647	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Analise_e_Developmento_de_Sistemas		-0.4215	0.7843	0.3688
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Negocios_imobiliarios	7.1852	5.9474	-34.7687	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Ciencias_Contabeis	0.3122	0.2605	-0.0705	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Gestao_comercial	0.7098	1.321	-20.2115	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Farmacia	-0.1432	0.8157	-0.101	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Comunicacao_Social	1.9094	-0.0835	-22.9814	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Outra	0.3864	0.0082	0.0975	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Logistica	4.8494	5.576	-30.0423	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Turismo	-0.295	-0.3996	2.0241	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Quimica	0	0	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Geografia	-1.112	0.7045	0.2507	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=gestao_publica	-20.5837	15.8556	-16.8872	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Qualidade	13.2325	-16.0399	-18.6842	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Gestao_tributaria	0	0	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Humanas	10.9845	-11.8693	-20.8522	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Biblioteconomia	-26.9705	-13.9923	19.2404	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Fisica	0	0	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Servico_social	4.5236	5.4324	-29.1908	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Massoterapia	13.0328	-6.1868	-28.5732	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Agrarias	0.8772	-18.7059	2.6239	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Tecnologias	-1.0947	0.7497	0.6561	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Fisioterapia	-1.0066	0.6486	0.1111	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Meio_Ambiente	0	0	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Jornalismo	-14.66	-16.5049	9.456	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Nutricao	5.1056	-14.7738	-11.8343	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Sistemas_de_informacao		-0.4438	0.6772	0.1244
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=industrial	-19.0514	-18.3653	15.9506	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Pilotagem_aeronaves	-31.9518	15.9083	-5.6898	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Zootecnia	13.4044	-9.0479	-26.0867	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Ciencia_politica	27.8728	-15.5846	-34.0082	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Agronegocios	8.415	-15.6455	-14.49	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Biomedicina	-26.0842	2.7305	5.1898	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Ciencias_Exatas	0	0	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Politicas_publicas	-36.3092	50.8859	-36.2859	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Seguranca_privada	19.5716	-8.8438	-32.4435	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Artes	0	0	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Arquitetura_e_Urbanismo	0	0	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Alimentos	0	0	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Medicina	8.1598	-15.7608	-14.019	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Gestao	0	0	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Ciencias_da_computacao	2.2152	3.2456	-23.8158	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Design_Grafico	-24.2418	21.8868	-19.3792	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Comunicacao_social	0	0	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Exatas	30.0746	-18.7598	-33.0272	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Seguranca_no_trabalho	0	0	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Desenho_Industrial	0	0	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Tecnologia_informacao	11.6554	-16.3862	-16.9966	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Comunicacao_institucional	-6.9787	20.4128	-35.1543	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Seguranca_Publica	0	0	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Automacao_industrial	-6.804	12.8436	-27.7764	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Educacao_especial	15.5508	-11.3204	-25.964	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Gestao_da_qualidade	14.2607	-17.5919	-18.3958	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Producao_industrial	0	0	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Seguranca_Privada	-15.1934	10.5981	-16.3682	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Fonoaudiologia	9.4039	2.527	-33.6461	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Gestao_desportiva	0	0	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=biotecnologia	0	0	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Estatistica	0	0	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Design	-5.467	15.0139	-31.2736	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Letras	0	0	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Prestacao_servicos	0	0	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Ciencias_sociais	-19.259	10.7994	-12.7623	

C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Artes_visuais	-21.8385	14.5105	-14.4088	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Gestao_e_Empreendedorismo		0	0	0
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Moda	0	0	0	0
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Ciencias_Humanas_e_Sociais	-14.5424	-13.4479	6.4323	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Mecanica_industrial	0	0	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Secretario_Executivo	0	0	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Ciencias_Sociais	0	0	0	
C 9 Cursou_o_Ensino_Medio_no=Ensino_Publico	0.0724	0.0012	-0.0873	
C 9 Cursou_o_Ensino_Medio_no=Ambos	-0.2349	0.0937	0.1406	
C 9 Cursou_o_Ensino_Medio_no=Ensino_Particular	0.0056	-0.0689	0.055	
C 9 Cursou_o_Ensino_Medio_no=Nao_cursou	-0.0261	0.5383	0.1324	
C 10 Graduacao_Posto=Soldado	-0.0497	-0.1791	0.4603	
C 10 Graduacao_Posto=Sargento	0.4763	-0.1566	-0.316	
C 10 Graduacao_Posto=Cabo	0.4075	-0.034	-0.6557	
C 10 Graduacao_Posto=Tenente	0.2176	0.3846	0.6305	
C 10 Graduacao_Posto=Capitao	-1.0006	0.9632	1.4159	
C 10 Graduacao_Posto=Subtenente	-0.8387	0.5611	-0.2059	
C 10 Graduacao_Posto=Cadete	1.0701	0.927	1.4214	
C 10 Graduacao_Posto=Aspirante_a_Oficial	2.1088	2.7104	-23.324	
C 10 Graduacao_Posto=Major	-34.9061	8.3636	4.8549	
C 10 Graduacao_Posto=Tenente-Coronel	15.383	-22.9192	-13.8629	
C 10 Graduacao_Posto=Coronel	-28.307	41.6159	-35.022	
C 11 Atua_na_atividade=Operacional	0.0932	-0.0527	0.1128	
C 11 Atua_na_atividade=Administrativa	-0.2704	0.0652	-0.0401	
C 11 Atua_na_atividade=Emambas(namesmapproporção)		0.0716	-0.0974	-0.3772
C 11 Atua_na_atividade=CFO	1.0701	0.927	1.4214	
C 12 Setor_de_trabalho=Policiamento_de_Guarda_e_Escolta	-0.4952	0.2262	0.6626	
C 12 Setor_de_trabalho=RPA	0.2795	-0.0252	-0.1835	
C 12 Setor_de_trabalho=Atendimento_telefonico_despacho_de_ocorrencias		0.001	0.1925	-0.5024
C 12 Setor_de_trabalho=Administrativo_em_OPM	0.0232	0.0073	-0.3741	
C 12 Setor_de_trabalho=Policiamento_aereo	9.5575	5.1328	-14.5694	
C 12 Setor_de_trabalho=Policiamento_de_transito_urbano	-0.1056	0.4513	-0.8469	
C 12 Setor_de_trabalho=Policiamento_velado_servico_inteligencia	-0.017	0.1921	-0.3765	
C 12 Setor_de_trabalho=OPERACOES_ESPECIAIS_ROTAM	-0.0139	0.2685	0.0577	
C 12 Setor_de_trabalho=Policiamento_de_transito_rodoviario	0.4872	-0.9625	0.579	
C 12 Setor_de_trabalho=Administrativo_em_orgao_de_Direcao_ou_Apoio		-0.2713	0.1442	0.7031
C 12 Setor_de_trabalho=Policiamento_com_bicicleta	0	0	0	
C 12 Setor_de_trabalho=Outro	-0.0219	-0.0199	0.2328	
C 12 Setor_de_trabalho=Policiamento_escolar	-5.3016	-5.0093	10.4422	
C 12 Setor_de_trabalho=CPU	10.1543	11.3784	-20.5388	
C 12 Setor_de_trabalho=PROERD	-5.9617	-4.8158	11.6692	
C 12 Setor_de_trabalho=Policiamento_montado	-0.2848	0.0856	0.4483	
C 12 Setor_de_trabalho=Policiamento_com_motos	0.1304	-0.3862	0.1696	
C 12 Setor_de_trabalho=Policiamento_de_Fronteira	0.6527	0.6682	-0.5439	
C 12 Setor_de_trabalho=CFO	1.0701	0.927	1.4214	
C 12 Setor_de_trabalho=BANDA	0	0	0	
C 12 Setor_de_trabalho=Administrativo_em_CRPM	-0.945	0.6538	0.0961	
C 12 Setor_de_trabalho=Comandante	3.5071	3.3751	-26.2581	
C 12 Setor_de_trabalho=Policiamento_ambiental	0.1513	-0.9129	0.9447	
C 12 Setor_de_trabalho=Plantao	0.2325	0.947	-0.6607	
C 12 Setor_de_trabalho=Cartorio	-0.9181	-0.873	0.2877	
C 12 Setor_de_trabalho=Administrativo_em_Orgao_de_Direcao_ou_Apoio		0.3021	-0.745	1.1254
C 12 Setor_de_trabalho=Policiamento_com_caes	0.9281	0.3681	-1.1679	
C 12 Setor_de_trabalho=Banda	-10.893	13.0707	-14.7406	
C 12 Setor_de_trabalho=AIFU	-1.5111	-1.2101	2.2428	
C 13 Exerce_funcao_de_Comando_Lideranca=Sim	-0.1467	-0.3853	0.2429	
C QUANTOS_PMS	-0.0024	-0.0117	-0.0075	
C 14 CRPM_Especializada_Direcao_Apoio_Outra=6CRPM	0.7692	-0.509	-0.8628	
C 14 CRPM_Especializada_Direcao_Apoio_Outra=3CRPM	-0.8757	-0.088	0.561	
C 14 CRPM_Especializada_Direcao_Apoio_Outra=1CRPM	0.4292	-0.0593	-0.327	
C 14 CRPM_Especializada_Direcao_Apoio_Outra=5CRPM	0.089	0.2834	0.5199	
C 14 CRPM_Especializada_Direcao_Apoio_Outra=4CRPM	-0.1384	-0.0225	0.2636	
C 14 CRPM_Especializada_Direcao_Apoio_Outra=Unidade_Especializada		0.0256	0.0786	-0.2698
C 14 CRPM_Especializada_Direcao_Apoio_Outra=2CRPM	0.112	0.4491	0.5215	
C 14 CRPM_Especializada_Direcao_Apoio_Outra=Outra	-0.646	0.4978	0.1265	
C 14 CRPM_Especializada_Direcao_Apoio_Outra=Orgao_de_Direcao_ou_Apoio		0.4355	0.2575	-0.9868
C OPM=22BPM	-0.2009	-0.2833	0.9209	
C OPM=BPMOA	-10.3228	-4.999	13.4798	
C OPM=5BPM	-0.0039	-0.6184	0.9958	
C OPM=1BPM	0.0063	-0.8119	1.7036	
C OPM=28BPM	-0.2272	0.2006	1.385	
C OPM=5CRPM	1.5464	1.8087	-24.8888	
C OPM=BPRV	-0.6066	0.4061	0.2456	
C OPM=12BPM	0.5265	-0.2429	-0.0613	
C OPM=BPEC	5.0938	4.4782	-10.2886	
C OPM=4CIPM	-1.1738	0.3016	1.1142	
C OPM=3BPM	1.2353	1.5427	2.9151	
C OPM=6BPM	0.1401	0.3851	1.3936	
C OPM=18BPM	1.3204	-0.5658	0.6159	
C OPM=7CIPM	0.5057	-2.2278	1.7177	
C OPM=BPFron	-0.2974	-0.4294	1.7459	
C OPM=BOPE	0.2123	-0.1521	0.6366	
C OPM=CPM	-1.5625	0.2587	0.265	
C OPM=14BPM	0.545	0.2971	0.8722	
C OPM=27BPM	3.9525	3.7819	-27.2683	
C OPM=BPGD	-0.7973	0.1914	1.6679	

C OPM=EM	0.3738	-1.176	1.4342	
C OPM=APMG	-1.2095	0.3821	2.5486	
C OPM=BANDA	12.2126	-11.982	-13.8286	
C OPM=BPTRAN	0.7244	-0.2085	-21.0831	
C OPM=21BPM	-0.5803	-0.0341	1.9819	
C OPM=6CIPM	0.3403	-0.1881	0.2217	
C OPM=4BPM	0.7178	0.1344	0.422	
C OPM=20BPM	-0.477	-0.4861	0.9941	
C OPM=BPAMB	-0.3835	0.4839	0.2177	
C OPM=16BPM	-0.2553	0.0458	0.7748	
C OPM=DAL	0.5786	-0.7089	1.8737	
C OPM=11BPM	0.5021	0.2392	0.4342	
C OPM=13BPM	-0.1529	-0.2829	0.6042	
C OPM=COGER	-0.34	-0.7819	1.4157	
C OPM=5CIPM	-0.4717	0.5419	2.1878	
C OPM=15BPM	0.0789	-0.8714	1.6462	
C OPM=QCG	0.6322	-0.1214	0.5728	
C OPM=9BPM	-0.3195	0.4903	2.1143	
C OPM=8BPM	0.4565	0.81	0.7896	
C OPM=9CIPM	1.0202	0.1895	1.1829	
C OPM=19BPM	0.6356	-0.278	1.3504	
C OPM=17BPM	-0.7671	-0.0881	2.5815	
C OPM=10BPM	0.1737	-0.1786	0.6635	
C OPM=DS	1.1653	-1.0481	-21.8393	
C OPM=COPOM	0.0086	-0.5584	1.6628	
C OPM=2BPM	0.1633	-0.7237	1.3162	
C OPM=7BPM	0.6765	-0.4461	1.5172	
C OPM=SESP	1.649	0.6407	-21.4102	
C OPM=RPMON	-0.5759	-0.468	0.7663	
C OPM=25BPM	0.9701	-0.0304	0.74	
C OPM=HPM	-0.3809	-0.4811	1.577	
C OPM=DDTQ	-28.2803	42.6373	-36.0645	
C OPM=3CRPM	-17.725	9.1452	10.7952	
C OPM=8CIPM	0.0524	0.0592	1.9147	
C OPM=4CRPM	-28.6752	14.7507	-7.8078	
C OPM=26BPM	0.6302	0.2136	-17.1581	
C OPM=ROCAM	11.8467	-6.5096	-27.0607	
C OPM=23BPM	0.0373	1.0542	1.7848	
C OPM=3CIPM	0.2636	0.1278	1.2054	
C OPM=DP	10.8383	-17.4003	-15.1752	
C OPM=2CRPM	-30.7678	3.4027	7.3416	
C OPM=DIEP	-11.7699	11.1815	-21.1462	
C OPM=1CRPM	5.923	3.9434	-28.017	
C OPM=6CRPM	13.3015	-5.8318	-29.1996	
C OPM=DF	0	0	0	
C OPM=JM	-33.3385	15.164	-3.5508	
C OPM=CM	-31.0523	-11.5909	20.8967	
C 15 Trabalha_na_capital=Sim	-0.5556	-0.0835	-0.0081	
C 16 Trabalha_em_cidade_com_populacao(hab)=63547-183353		0.007	-0.155	0.1216
C 16 Trabalha_em_cidade_com_populacao(hab)=>446849		-0.0041	-0.1564	-0.0667
C 16 Trabalha_em_cidade_com_populacao(hab)=?20949		0.0288	0.196	-0.1006
C 16 Trabalha_em_cidade_com_populacao(hab)=183354-446849		-0.1041	0.094	0.2513
C 16 Trabalha_em_cidade_com_populacao(hab)=20950-63546		0.0742	0.3123	-0.3435
C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao=Nunca		-0.0997	-0.0798	0.1723
C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao=2010-2014		0.4075	0.0584	-0.3329
C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao=2020		0.3671	-0.2945	0.739
C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao=2015-2019		0.1276	0.0786	0.1009
C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao=2005-2009		0.311	0.1541	-0.7655
C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao=1995-1999		-0.5734	0.1345	-0.288
C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao=2000-2004		-0.2747	0.1697	-0.6411
C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao=1990-1994		-0.6681	-0.2079	0.5453
C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao=Ant-sd-1990		-22.1527	1.4529	2.4964
C 25 Atividade_fisica(vezes_por_semana)=2		-0.0983	0.0503	0.1463
C 25 Atividade_fisica(vezes_por_semana)=nenhuma		0.2872	-0.2251	-0.2642
C 25 Atividade_fisica(vezes_por_semana)=3		0.0039	-0.054	-0.0185
C 25 Atividade_fisica(vezes_por_semana)=>3		-0.1274	0.0253	0.1551
C 25 Atividade_fisica(vezes_por_semana)=1		-0.0453	0.3059	-0.0767
C 26 Estuda=Nao	1.2392	1.987	-1.0694	
C 27 O_que_estuda_com_maior_frequencia=Para_concursos		0.4699	0.3066	-0.5284
C 27 O_que_estuda_com_maior_frequencia=Outro		0.0897	0.2084	0.302
C 27 O_que_estuda_com_maior_frequencia=Nao_estuda		-0.4209	-0.469	0.3397
C 27 O_que_estuda_com_maior_frequencia=Pos-Graduacao_Lato_sensu		0.0829	0.2732	-0.5252
C 27 O_que_estuda_com_maior_frequencia=Graduacao		0.419	0.4043	-0.1311
C 27 O_que_estuda_com_maior_frequencia=Mestrado		0.944	-0.8398	-0.0622
C 27 O_que_estuda_com_maior_frequencia=Doutorado		-8.4903	12.6879	-25.9273
C 27 O_que_estuda_com_maior_frequencia=Pos-doutorado		17.2226	-7.9423	-31.0112
C 28 Horas_semanais_nos_estudos=>30		0.68	0.8637	-0.4719
C 28 Horas_semanais_nos_estudos=<=5		0.1697	0.4413	-0.06
C 28 Horas_semanais_nos_estudos=Nao_estuda		-0.5464	-0.9521	0.2296
C 28 Horas_semanais_nos_estudos=05/out		0.4202	0.6543	-0.0793
C 28 Horas_semanais_nos_estudos=nov/15		0.2818	0.7564	-0.1929
C 28 Horas_semanais_nos_estudos=16-20		0.5099	1.0337	-0.3894
C 28 Horas_semanais_nos_estudos=21-25		0.8933	0.5682	-0.6963
C 28 Horas_semanais_nos_estudos=26-30		0.8979	1.4125	0.0293
C 29 Data_da_ultima_promocao=2010-2014		0.3086	0.1152	-0.1937
C 29 Data_da_ultima_promocao=2015-2019		-0.2964	-0.109	0.2443

C 29 Data_da_ultima_promocao=2005-2009	0.3432	-0.0646	-0.3496			
C 29 Data_da_ultima_promocao=2000-2004	0.4436	-0.0927	-0.5052			
C 29 Data_da_ultima_promocao=2020	-0.2992	0.0861	0.2621			
C 29 Data_da_ultima_promocao=1995-1999	0.8225	0.0578	0.0113			
C 29 Data_da_ultima_promocao=1990-1994	-15.1871	27.2753	-33.8062			
C 29 Data_da_ultima_promocao=1985-1989	0.4161	-1.1813	0.23			
C 30 Confissao_religiosa=nao_possui	0.1655	-0.0203	-0.3275			
C 30 Confissao_religiosa=evangelico	0.0383	0.0953	0.0502			
C 30 Confissao_religiosa=outra	-0.026	0.0698	-0.0792			
C 30 Confissao_religiosa=catolico	-0.1193	-0.0431	0.1007			
C 30 Confissao_religiosa=espirita	0.4176	-0.2765	-0.0923			
C 30 Confissao_religiosa=umbandista	-0.476	0.2202	0.0581			
C 30 Confissao_religiosa=budista	-0.3235	0.4986	0.095			
C 30 Confissao_religiosa=muculmano	35.627	-26.3107	-31.0412			
Intercept	15.129	15.6789	13.716			
Odds Ratios...						
Variable	Class	baixo	medio	alto		
c 88 Foi_diagnosticado_com_COVID-19=Sim			1.0534	1.3669	1.3235	
c 89 A_pandemia_COVID-19_afetou_negativamente_sua_QVT=Sim				1.3442	1.1541	0.6659
C 1 Faixa_etaria=35-39		0.9445	1.1009	1.1321		
C 1 Faixa_etaria=30-34		1.4484	0.9545	0.5997		
C 1 Faixa_etaria=40-44		0.7562	0.9337	1.563		
C 1 Faixa_etaria=50-54		0.5646	0.884	1.9579		
C 1 Faixa_etaria=45-49		0.5039	0.6676	2.7565		
C 1 Faixa_etaria=25-29		1.4591	1.3522	0.517		
C 1 Faixa_etaria=<20		2.258	0.7675	1.7963		
C 1 Faixa_etaria=20-24		3.0474	1.9992	0.5981		
C 1 Faixa_etaria=55-59		0.3438	0.8086	0		
C 2 Genero=Feminino		0.9491	1.0963	0.5716		
C 3 Raca_ou_cor=Branca		0.8683	0.8696	0.9728		
C 3 Raca_ou_cor=Parda		1.2025	1.1405	0.9834		
C 3 Raca_ou_cor=Preta		0.8909	1.0872	1.7239		
C 3 Raca_ou_cor=Amarela		0.6307	0.7531	2.0516		
C 3 Raca_ou_cor=Outra		0.6897	0.599	0.5286		
C 3 Raca_ou_cor=Indigena		108483.8968	80230.8066	0		
C 5 Numero_de_dependentes		0.9957	1.0069	0.9155		
C 7 Escolaridade=Ensino_Medio		0.8327	2.5002	1.121		
C 7 Escolaridade=Ensino_Superior		1.0107	0.6047	1.2021		
C 7 Escolaridade=Pos-graduacao_Lato_sensu			1.0638	0.725	0.8582	
C 7 Escolaridade=Ensino_Fundamental			1.0613	1.6263	0.928	
C 7 Escolaridade=Mestrado		0.9299	0.8342	0.2106		
C 7 Escolaridade=Pos-doutorado		69.6783	115.6272	0		
C 7 Escolaridade=Doutorado		2.284587328587082E12	0	0		
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Nao_tem			1.4735	0.5042	2.1746	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Teologia			1.0751	1.7754	0.9391	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Engenharias			1.2593	1.8385	2.325	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Administracao			0.8776	1.4313	1.5699	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Informatica			114.2743	10.1549	26.356	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Educacao_fisica			1.1891	1.3118	1.3974	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Odontologia			530.6133	119.767	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Gestao_publica			0.8317	1.7319	1.1714	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Direito			0.743	0.9585	2.6343	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Gestao_financeira			1.4044	1.1095	0.5383	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Sistemas_para_Internet			1	1	1	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Economia			0.6723	1.6191	1.1897	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Gestao_pessoas			2.0206	1.5107	0.5676	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Pedagogia			0.7141	1.3819	2.2671	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Comercio_exterior			0.3644	1.9148	2.0867	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Processos_gerenciais			0.7302	1.335	3.0469	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Gestao_ambiental			0.6029	1.135	3.1128	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Licenciaturas			1.0561	1.5254	1.229	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Seguranca_publica			1.0513	1.5443	1.82	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Filosofia			128231354.3604	0	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Radiologia			40.549	21.1969	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Marketing			1.3048	1.4072	0.8523	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Enfermagem			1.6839	0.9383	1.2722	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=outra			0.5088	1.7781	3.3962	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Tecnologia_da_Informacao			1.0029	1.0096	1.7652	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Ciencia_da_Computacao			0.4916	2.2987	7.3661	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Psicologia			0.543	0.8324	4.6374	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=seguranca_publica			187.2422	55.2732	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Gastronomia			3.1656	0	13.6314	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Historia			0	6446.3793	49892.7207	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Tecnologia			0.9537	0.5767	4.7933	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Servicos_juridicos_e_notariais			0.9076	2.0734	2.2427	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Relações_Internacionais			1	1	1	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Medicina_veterinaria			2.443	1.0409	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Biologia			1.7695	1.1778	0.739	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Matematica			10833123.5801	0	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Saude			1.4904	2.0444	0.2555	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Analise_e_Desenvolvimento_de_Sistemas				0.6561	2.1908	1.4459
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Negocios_imobiliarios			1319.7782	382.7425	0	

C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Ciencias_Concaveis	1.3664	1.2976	0.9319	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Gestao_comercial	2.0336	3.7472	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Farmacia	0.8666	2.2608	0.904	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Comunicacao_Social	6.7494	0.9199	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Outra	1.4717	1.0083	1.1024	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Logistica	127.667	264.0008	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Turismo	0.7446	0.6706	7.5693	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Quimica	1	1	1	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Geografia	0.3289	2.0227	1.2849	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=gestao_publica	0	7691676.6036	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Qualidade	558214.5045	0	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Gestao_tributaria	1	1	1	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Humanas	58951.4728	0	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Biblioteconomia	0	0	226983222.2164	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Fisica	1	1	1	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Servico_social	92.1623	228.6891	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Massoterapia	457167.9398	0.0021	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Agrarias	2.4042	0	13.7897	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Tecnologias	0.3347	2.1163	1.9272	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Fisioterapia	0.3655	1.9129	1.1175	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Meio_Ambiente	1	1	1	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Jornalismo	0	0	12784.0856	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Nutricao	164.9432	0	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Sistemas_de_informacao	0.6416	1.9684	1.1325	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=industrial	0	0	8457954.4184	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Pilagem_aeronaves	0	8107376.4485	0.0034	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Zootecnia	662883.8001	0.0001	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Ciencia_politica	1.2734887607044514E12	0	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Agronegocios	4514.2028	0	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Biomedicina	0	15.341	179.4271	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Ciencias_Exatas	1	1	1	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Politicass_publicas	0	1.2573267317593773E22	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Seguranca_privada	316111554.0782	0.0001	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Artes	1	1	1	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Arquitetura_e_Urbanismo	1	1	1	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Alimentos	1	1	1	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Medicina	3497.4776	0	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Gestao	1	1	1	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Ciencias_da_computacao	9.1634	25.6769	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Design_Grafico	0	3201179371.8007	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Comunicacao_social	1	1	1	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Exatas	1.151367547313832E13	0	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Seguranca_no_trabalho	1	1	1	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Desenho_Industrial	1	1	1	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Tecnologia_informacao	115310.4311	0	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Comunicacao_institucional	0.0009	733112445.5505	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Seguranca_Publica	1	1	1	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Automacao_industrial	0.0011	378368.6273	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Educacao_especial	5670483.8904	0	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Gestao_da_qualidade	1560717.2672	0	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Producao_industrial	1	1	1	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Seguranca_Privada	0	40060.1781	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Fonoaudiologia	12135.8692	12.5159	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Gestao_desportiva	1	1	1	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=biotecnologia	1	1	1	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Estatistica	1	1	1	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Design	0.0042	3314852.2331	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Letras	1	1	1	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Prestacao_servicos	1	1	1	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Ciencias_sociais	0	48990.4937	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Artes_visuais	0	2003710.1891	0	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Gestao_e_Empreendedorismo	1	1	1	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Moda	1	1	1	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Ciencias_Humanas_e_Sociais	0	0	621.6323	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Mecanica_industrial	1	1	1	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Secretario_Executivo	1	1	1	
C 8 Area_de_formacao_Ensino_Superior:=Ciencias_Sociais	1	1	1	
C 9 Cursou_o_Ensino_Medio_no=Ensino_Publico	1.0751	1.0012	0.9164	
C 9 Cursou_o_Ensino_Medio_no=Ambos	0.7906	1.0982	1.151	
C 9 Cursou_o_Ensino_Medio_no=Ensino_Particular	1.0056	0.9334	1.0566	
C 9 Cursou_o_Ensino_Medio_no=Nao_cursou	0.9742	1.7131	1.1416	
C 10 Graduacao_Posto=Soldado	0.9516	0.836	1.5846	
C 10 Graduacao_Posto=Sargento	1.61	0.855	0.7291	
C 10 Graduacao_Posto=Cabo	1.5031	0.9666	0.5191	
C 10 Graduacao_Posto=Tenente	1.2431	1.469	1.8786	
C 10 Graduacao_Posto=Capitao	0.3677	2.6202	4.12	
C 10 Graduacao_Posto=Subtenente	0.4323	1.7526	0.814	
C 10 Graduacao_Posto=Cadete	2.9156	2.5268	4.143	
C 10 Graduacao_Posto=Aspirante_a_Oficial	8.238	15.0347	0	
C 10 Graduacao_Posto=Major	0	4287.8925	128.3737	
C 10 Graduacao_Posto=Tenente-Coronel	4794793.606	0	0	
C 10 Graduacao_Posto=Coronel	0	1.18460179562797184E18	0	
C 11 Atua_na_atividade=Operacional	1.0977	0.9487	1.1194	
C 11 Atua_na_atividade=Administrativa	0.7631	1.0674	0.9607	
C 11 Atua_na_atividade=Emambas(namesmaporporção)	1.0742	0.9072	0.6858	
C 11 Atua_na_atividade=CFO	2.9156	2.5268	4.143	

C 12 Setor_de_trabalho=Policiamento_de_Guarda_e_Escolta		0.6095	1.2538	1.9399
C 12 Setor_de_trabalho=RPA	1.3224	0.9751	0.8323	
C 12 Setor_de_trabalho=Atendimento_telefonico_despacho_de_ocorrencias		1.001	1.2122	0.6051
C 12 Setor_de_trabalho=Administrativo_em_OPM		1.0235	1.0073	0.6879
C 12 Setor_de_trabalho=Policiamento_aereo	14149.7536		169.485	0
C 12 Setor_de_trabalho=Policiamento_de_transito_urbano		0.8998	1.5704	0.4287
C 12 Setor_de_trabalho=Policiamento_velado_servico_inteligencia		0.9831	1.2118	0.6863
C 12 Setor_de_trabalho=OPERACOES_ESPECIAIS_ROTAM		0.9862	1.308	1.0594
C 12 Setor_de_trabalho=Policiamento_de_transito_rodoviario		1.6278	0.3819	1.7842
C 12 Setor_de_trabalho=Administrativo_em_orgao_de_Direcao_ou_Apoio		0.7624	1.1551	2.0199
C 12 Setor_de_trabalho=Policiamento_com_bicicleta		1	1	1
C 12 Setor_de_trabalho=Outro	0.9783	0.9803	1.2621	
C 12 Setor_de_trabalho=Policiamento_escolar		0.005	0.0067	34274.9859
C 12 Setor_de_trabalho=CPU	25702.6379	87410.1531		0
C 12 Setor_de_trabalho=PROERD		0.0026	0.0081	116918.16
C 12 Setor_de_trabalho=Policiamento_montado		0.7522	1.0893	1.5657
C 12 Setor_de_trabalho=Policiamento_com_motos		1.1393	0.6796	1.1848
C 12 Setor_de_trabalho=Policiamento_de_Fronteira		1.9207	1.9507	0.5805
C 12 Setor_de_trabalho=CFO	2.9156	2.5268	4.143	
C 12 Setor_de_trabalho=BANDA	1	1	1	
C 12 Setor_de_trabalho=Administrativo_em_CRPM		0.3887	1.9228	1.1009
C 12 Setor_de_trabalho=Comandante	33.3506	29.2274		0
C 12 Setor_de_trabalho=Policiamento_ambiental		1.1634	0.4014	2.5722
C 12 Setor_de_trabalho=Plantao	1.2617	2.5779	0.5165	
C 12 Setor_de_trabalho=Cartorio	0.3993	0.4177	1.3333	
C 12 Setor_de_trabalho=Administrativo_em_Orgao_de_Direcao_ou_Apoio		1.3527	0.4747	3.0814
C 12 Setor_de_trabalho=Policiamento_com_caes		2.5298	1.4451	0.311
C 12 Setor_de_trabalho=Banda	0	474811.5164		0
C 12 Setor_de_trabalho=AIFU	0.2207	0.2982	9.4193	
C 13 Exerce_funcao_de_Comando_Lideranca=Sim		0.8636	0.6803	1.275
C QUANTOS_PMS	0.9976	0.9884	0.9925	
C 14 CRPM_Especializada_Direcao_Apoio_Outra=6CRPM		2.158	0.6011	0.422
C 14 CRPM_Especializada_Direcao_Apoio_Outra=3CRPM		0.4166	0.9157	1.7524
C 14 CRPM_Especializada_Direcao_Apoio_Outra=1CRPM		1.536	0.9424	0.7211
C 14 CRPM_Especializada_Direcao_Apoio_Outra=5CRPM		1.0931	1.3276	1.6819
C 14 CRPM_Especializada_Direcao_Apoio_Outra=4CRPM		0.8708	0.9778	1.3015
C 14 CRPM_Especializada_Direcao_Apoio_Outra=Unidade_Especializada			1.0259	1.0817
C 14 CRPM_Especializada_Direcao_Apoio_Outra=2CRPM		1.1185	1.5669	1.6846
C 14 CRPM_Especializada_Direcao_Apoio_Outra=Outra		0.5241	1.6452	1.1349
C 14 CRPM_Especializada_Direcao_Apoio_Outra=Orgao_de_Direcao_ou_Apoio			1.5457	1.2937
C OPM=22BPM	0.818	0.7533	2.5117	
C OPM=BPMOA	0	0.0067	714799.4324	
C OPM=5BPM	0.9961	0.5388	2.7068	
C OPM=1BPM	1.0063	0.444	5.4935	
C OPM=28BPM	0.7967	1.2221	3.9949	
C OPM=5CRPM	4.6947	6.1023	0	
C OPM=BPRV	0.5452	1.501	1.2784	
C OPM=12BPM	1.6931	0.7843	0.9406	
C OPM=BPEC	163.006	88.0741	0	
C OPM=4CIPM	0.3092	1.352	3.0471	
C OPM=3BPM	3.4394	4.6774	18.4515	
C OPM=6BPM	1.1504	1.4698	4.0295	
C OPM=18BPM	3.7451	0.5679	1.8514	
C OPM=7CIPM	1.6581	0.1078	5.572	
C OPM=BPFRON	0.7428	0.6509	5.7313	
C OPM=BOPE	1.2365	0.8589	1.89	
C OPM=CPM	0.2096	1.2953	1.3034	
C OPM=14BPM	1.7246	1.3459	2.3923	
C OPM=27BPM	52.0643	43.9002	0	
C OPM=BPGD	0.4506	1.211	5.3013	
C OPM=EM	1.4532	0.3085	4.1964	
C OPM=APMG	0.2984	1.4654	12.7891	
C OPM=BANDA	201313.4408	0	0	
C OPM=BPTRAN	2.0635	0.8118	0	
C OPM=21BPM	0.5597	0.9665	7.2568	
C OPM=6CIPM	1.4053	0.8285	1.2482	
C OPM=4BPM	2.05	1.1438	1.525	
C OPM=20BPM	0.6206	0.615	2.7024	
C OPM=BPAMB	0.6815	1.6225	1.2432	
C OPM=16BPM	0.7747	1.0468	2.1702	
C OPM=DAL	1.7836	0.4922	6.5126	
C OPM=11BPM	1.6521	1.2703	1.5437	
C OPM=13BPM	0.8582	0.7536	1.8297	
C OPM=COGER	0.7118	0.4576	4.1195	
C OPM=5CIPM	0.6239	1.7193	8.9159	
C OPM=15BPM	1.0821	0.4184	5.1871	
C OPM=QCG	1.8818	0.8857	1.7732	
C OPM=9BPM	0.7265	1.6328	8.2835	
C OPM=8BPM	1.5785	2.248	2.2026	
C OPM=9CIPM	2.7737	1.2087	3.264	
C OPM=19BPM	1.8881	0.7573	3.8588	
C OPM=17BPM	0.4644	0.9156	13.2169	
C OPM=10BPM	1.1897	0.8364	1.9417	
C OPM=DS	3.2068	0.3506	0	
C OPM=COPOM	1.0087	0.5721	5.2742	
C OPM=2BPM	1.1774	0.4849	3.7294	

C OPM=7BPM	1.967	0.6401	4.5595	
C OPM=SESP	5.2019	1.8979	0	
C OPM=RPMON	0.5622	0.6263	2.1518	
C OPM=25BPM	2.6381	0.9701	2.096	
C OPM=HPM	0.6833	0.6181	4.8403	
C OPM=DDTQ	0	3.2895473794054252E18	0	
C OPM=3CRPM	0	9369.2181	48787.5614	
C OPM=8CIPM	1.0538	1.061	6.7849	
C OPM=4CRPM	0	2547700.6679	0.0004	
C OPM=26BPM	1.878	1.2381	0	
C OPM=ROCAM	139615.9835	0.0015	0	
C OPM=23BPM	1.038	2.8697	5.9584	
C OPM=3CIPM	1.3016	1.1364	3.3381	
C OPM=DP	50935.9687	0	0	
C OPM=2CRPM	0	30.0441	1543.1337	
C OPM=DIEP	0	71787.1291	0	
C OPM=1CRPM	373.5381	51.5924	0	
C OPM=6CRPM	598067.9579	0.0029	0	
C OPM=DF	1	1	1	
C OPM=JM	0	3851615.5927	0.0287	
C OPM=CM	0	0	1189398104.0741	
C 15 Trabalha_na_capital=Sim	0.5737	0.9199	0.9919	
C 16 Trabalha_em_cidade_com_populacao(hab)=63547-183353		1.007	0.8564	1.1293
C 16 Trabalha_em_cidade_com_populacao(hab)=>446849		0.9959	0.8553	0.9355
C 16 Trabalha_em_cidade_com_populacao(hab)=?20949		1.0292	1.2166	0.9043
C 16 Trabalha_em_cidade_com_populacao(hab)=183354-446849		0.9011	1.0985	1.2857
C 16 Trabalha_em_cidade_com_populacao(hab)=20950-63546		1.077	1.3666	0.7093
C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao=Nunca		0.9051	0.9233	1.188
C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao=2010-2014		1.5031	1.0602	0.7169
C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao=2020		1.4436	0.7449	2.0939
C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao=2015-2019		1.1361	1.0817	1.1062
C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao=2005-2009		1.3648	1.1666	0.4651
C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao=1995-1999		0.5636	1.144	0.7497
C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao=2000-2004		0.7598	1.185	0.5267
C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao=1990-1994		0.5127	0.8123	1.7251
C 24 Quando_sofreu_sua_ultima_punicao_disciplinar_apos_formacao=Ant-sd-1990		0	4.2757	12.1384
C 25 Atividade_fisica(vezes_por_semana)=2	0.9064	1.0516	1.1575	
C 25 Atividade_fisica(vezes_por_semana)=nenhuma		1.3327	0.7985	0.7678
C 25 Atividade_fisica(vezes_por_semana)=3	1.0039	0.9475	0.9817	
C 25 Atividade_fisica(vezes_por_semana)=>3	0.8804	1.0256	1.1678	
C 25 Atividade_fisica(vezes_por_semana)=1	0.9557	1.3578	0.9261	
C 26 Estuda=Nao	3.4529	7.2934	0.3432	
C 27 O_que_estuda_com_maior_frequencia=Para_concursos		1.5999	1.3588	0.5896
C 27 O_que_estuda_com_maior_frequencia=Outro		1.0939	1.2317	1.3526
C 27 O_que_estuda_com_maior_frequencia=Nao_estuda		0.6565	0.6257	1.4045
C 27 O_que_estuda_com_maior_frequencia=Pos-Graduacao_Lato_sensu		1.0864	1.3142	0.5915
C 27 O_que_estuda_com_maior_frequencia=Graduacao		1.5205	1.4982	0.8771
C 27 O_que_estuda_com_maior_frequencia=Mestrado		2.5703	0.4318	0.9397
C 27 O_que_estuda_com_maior_frequencia=Doutorado		0.0002	323816.5439	0
C 27 O_que_estuda_com_maior_frequencia=Pos-doutorado		30177100.2215	0.0004	0
C 28 Horas_semanais_nos_estudos=>30	1.9738	2.3719	0.6238	
C 28 Horas_semanais_nos_estudos=<=5	1.1849	1.5547	0.9418	
C 28 Horas_semanais_nos_estudos=Nao_estuda	0.579	0.3859	1.2581	
C 28 Horas_semanais_nos_estudos=05/out	1.5223	1.9238	0.9238	
C 28 Horas_semanais_nos_estudos=nov/15	1.3256	2.1307	0.8246	
C 28 Horas_semanais_nos_estudos=16-20	1.6652	2.8115	0.6775	
C 28 Horas_semanais_nos_estudos=21-25	2.4432	1.7651	0.4984	
C 28 Horas_semanais_nos_estudos=26-30	2.4544	4.1061	1.0298	
C 29 Data_da_ultima_promocao=2010-2014	1.3616	1.1221	0.8239	
C 29 Data_da_ultima_promocao=2015-2019	0.7435	0.8967	1.2768	
C 29 Data_da_ultima_promocao=2005-2009	1.4094	0.9374	0.705	
C 29 Data_da_ultima_promocao=2000-2004	1.5582	0.9115	0.6034	
C 29 Data_da_ultima_promocao=2020	0.7414	1.0899	1.2996	
C 29 Data_da_ultima_promocao=1995-1999	2.2763	1.0595	1.0114	
C 29 Data_da_ultima_promocao=1990-1994	0	7.006588153937557E11	0	
C 29 Data_da_ultima_promocao=1985-1989	1.516	0.3069	1.2586	
C 30 Confissao_religiosa=nao_possui	1.18	0.9799	0.7207	
C 30 Confissao_religiosa=evangelico	1.039	1.1	1.0515	
C 30 Confissao_religiosa=outra	0.9743	1.0722	0.9239	
C 30 Confissao_religiosa=catolico	0.8875	0.9578	1.1059	
C 30 Confissao_religiosa=espirita	1.5183	0.7584	0.9119	
C 30 Confissao_religiosa=umbandista	0.6213	1.2464	1.0598	
C 30 Confissao_religiosa=budista	0.7236	1.6465	1.0997	
C 30 Confissao_religiosa=muculmano	2.9690047746841025E15		0	0

Time taken to build model: 49.53 seconds

=== Stratified cross-validation ===

=== Summary ===

Correctly Classified Instances	3965	65.4939 %
Incorrectly Classified Instances	2089	34.5061 %
Kappa statistic	0.5130	
Mean absolute error	0.2065	
Root mean squared error	0.3327	

```

Relative absolute error      61.9453 %
Root relative squared error  81.4947 %
Total Number of Instances    6054

```

```

=== Detailed Accuracy By Class ===

```

```

      TP Rate  FP Rate  Precision  Recall  F-Measure  MCC   ROC Area  PRC Area  Class
      0,597  0,184  0,618   0,597  0,607   0,416  0,812  0,696  baixo
      0,640  0,257  0,555   0,640  0,594  0,371  0,779  0,562  medio
      0,728  0,076  0,827   0,728  0,774  0,675  0,884  0,862  alto
Weighted Avg.  0,655  0,173  0,667   0,655  0,659  0,487  0,825  0,706

```

```

=== Confusion Matrix ===

```

```

  a  b  c  d  <-- classified as
1204 691 123  0 | a = baixo
 541 1292 185  0 | b = medio
 202 347 1469  0 | c = alto
  0  0  0  0 | d = 0

```