

Qualidade de vida no trabalho: adaptação de uma escala à luz dos militares do Rio Grande do Norte

Ismael de Mendonça Azevedo¹
Hilderline Câmara de Oliveira²
Jean Gleyson Farias Martins³
Walid Abbas El-Aouar⁴



Este artigo está licenciado sob forma de uma licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional.

 <https://doi.org/10.32459/2447-8717e235>

Recebido: 17-04-2024 | Aprovado: 29-04-2024 | Publicado: 05-03-2025

Resumo: A pesquisa objetiva adaptar uma escala de qualidade de vida no trabalho à luz dos operadores da segurança pública do estado do Rio Grande do Norte. Quanto ao método esta é uma pesquisa de cunho descritivo, de abordagem quantitativa. A coleta de dados foi feita a partir da adaptação e aplicação de um questionário estruturado destinados aos policiais da Polícia Militar do Rio Grande do Norte. O tratamento dos dados se deu com uso do software SPSS 21. Os dados validam a adaptação do instrumento de pesquisa a partir da elaboração de três dimensões: (i) reconhecimento; (ii) percepção pessoal; e (iii) relações sociais. O formulário adaptado apresentou alta consistência interna ($\alpha > 0,916$), com adequação global da amostra ($KMO > 0,903$) e teste de esfericidade de Bartlett apresentando nível de significância adequado para a extração de fatores a partir dos dados coletados ($X^2=1460,53$, $gl=78$; $p < 0,001$). Os resultados mostram que os trabalhadores percebem a dimensão reconhecimento como a menor média para sua qualidade de vida no trabalho, enquanto a dimensão percepção pessoal e relações sociais apresentam alta média, sendo esta última com maior destaque (média 7,80). Conclui-se que a adaptação do formulário é oportuna, pois é útil para a mensuração de dimensões que também são relevantes para a qualidade de vida no trabalho dos operadores de segurança pública.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Polícia militar. Relações sociais.

¹ Doutorando em Administração (Bolsista CAPES/PROSUP/UnP). Mestre em Administração (UnP). Graduação em Administração (UEPB).

² Doutora em Ciências Sociais (UFRN). Mestrado em Serviço Social (UFRN). Graduação em Serviço Social (UFRN).

³ Doutorando em Administração (Bolsista CAPES/PROSUP/UnP). Mestre em Administração (UnP). Graduação em Administração (UnP).

⁴ Doutor em Administração (UFRN). Mestre em Administração (UFRN). Graduação em Administração (UFRN).

Abstract: The research aims to adapt a scale of quality of life at work in the light of public security operators in the state of Rio Grande do Norte. As for the method, this is a descriptive study with a quantitative approach. Data collection was carried out based on the adaptation and application of a structured questionnaire intended for police officers from the Military Police of Rio Grande do Norte. Data processing took place using the SPSS 21 software. The data validate the adaptation of the research instrument based on the elaboration of three dimensions: (i) recognition; (ii) personal perception; and (iii) social relations. The adapted form showed high internal consistency ($\alpha > 0.916$), with global adequacy of the sample ($KMO > 0.903$) and Bartlett's sphericity test showing an adequate level of significance for extracting factors from the collected data ($X^2=1460.53$, $gl=78$; $p < 0.001$). The results show that workers perceive the recognition dimension as the lowest average for their quality of life at work, while the dimension personal perception and social relationships have a high average, with the latter being more prominent (average 7.80). It is concluded that adapting the form is timely, as it is useful for measuring dimensions that are also relevant to the quality of life at work for public security operators.

Keywords: Quality of life at work. Military police. Social relations.

Introdução

A Organização Mundial da Saúde (OMS) expressa que Qualidade de Vida reflete a percepção dos indivíduos de que suas necessidades estão sendo satisfeitas ou que estão sendo negadas. Para o órgão mundial, isto significa que as oportunidades de alcançar a felicidade e a autorrealização estão, ou não, sendo satisfatórias, ou ainda, que seu estado de saúde, físico e mental, está sendo afetado positiva ou negativamente por condições sociais e econômicas (OMS, 1998).

Todavia, é sabido que a Qualidade de Vida é um termo cheio de complexidades (Ogata; Simurro, 2009), especialmente quando relacionada ao trabalho, sob a condição de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Isso ocorre em função de ele expressar um construto com ideias que podem ser vistas como subjetivas (Forno; Finger, 2015), mas que tem ganhado relevância ao se tornar área do conhecimento científico.

Isto posto, destaca-se que a QVT tem sido útil para descobrir fatores desencadeadores de desequilíbrios emocionais nos indivíduos em seu ambiente de trabalho. Dessa forma, a partir da maioria dos estudos sobre a QVT, os pesquisadores buscam compreender os aspectos que influenciam a percepção dos indivíduos quanto às suas realidades no ambiente laboral das organizações em que trabalham (Batista *et al.*, 2021).

Foi partindo dessa premissa que, mais recentemente, a área da segurança pública passou a ser contemplada com políticas públicas que têm um olhar novo no que concerne à promoção de um ambiente de trabalho adequado aos seus integrantes, a fim de que estes possam desenvolver suas atividades sem prejuízo à saúde física e mental.

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

Diante desse cenário, o presente artigo tem como objetivo geral adaptar uma escala de qualidade de vida no trabalho à luz dos operadores da segurança pública do estado do Rio Grande do Norte.

Destaca-se que a estrutura deste artigo está organizada por seções, sendo a primeira a presente introdução; em seguida, será exposto, o referencial teórico; depois, a terceira seção expõe os métodos utilizados no processo de investigação; posteriormente, a quarta seção traz a análise dos achados da pesquisa; e, por fim, a última seção apresenta as considerações finais do estudo, as quais pretendem proporcionar novas reflexões sobre o tema.

Fundamentação teórica

O termo qualidade de vida (QV) tem sido frequentemente utilizado na sociedade contemporânea, sendo incorporado ao vocabulário popular com várias conotações. O senso comum tem se apropriado do termo como forma de resumir melhorias ou um padrão alto de bem-estar na vida das pessoas. No entanto, a QV ainda é uma área que se encontra em fase de construção de identidade, pois ela lida com inúmeros campos do conhecimento humano, biológico, social, político, econômico, médico, dentre outros (Almeida; Gutierrez; Marques, 2012).

O conceito de QV não é fácil de encontrar na forma de um consenso. Mesmo quando discutida entre os profissionais que atuam na área, o conceito propriamente dito está permeado de muita complexidade em volta de si (Ogata; Simurro, 2009), o que faz haver uma certa dificuldade de encontrar um pensamento final sobre este construto. Isso ocorre em função de a QV ser uma área com ideias subjetivas e multidimensionais que se apropria e considera muitos elementos distintos (Forno; Finger, 2015).

Dessa forma, a definição conceitual varia de acordo com a disciplina que estuda e, neste sentido, para os fins desta pesquisa, utilizaremos o conceito de qualidade de vida ligada ao ambiente laboral, ou qualidade de vida no trabalho (QVT), mas sem qualquer tentativa de enumerar todos seus elementos constituintes, pois qualquer tentativa que pareça completa

ainda poderá ser vã e relativa, já que sempre algo lhe escapará (Ogata; Simurro, 2009; Forno; Finger, 2015).

Na atualidade, o mundo do trabalho permeia a vida das pessoas e é possível afirmar que quando elas fazem uma avaliação sobre a sua qualidade de vida a sua percepção depende fortemente da avaliação de suas experiências laborais. Por isso, a qualidade de vida e a qualidade de vida no trabalho têm sintonias, elas se influenciam reciprocamente, ficando quase indissociáveis (Carneiro, 2018).

Como as pessoas são um sistema complexo biopsicossocial e tem potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que respondem simultaneamente às condições de vida (Limongi-França, 2004) e, ainda, o trabalho tem sido cada vez mais valorizado na contemporaneidade, assumindo papel central na vida das pessoas (Carneiro, 2018), a qualidade de vida no trabalho tem um conceito voltado ao conjunto de ações a ser implantado com intenção de melhorar o ambiente de trabalho das pessoas (Limongi-França, 2004).

Portanto, a QVT é a abordagem que adota práticas organizacionais com base numa união de fatores que afetam positivamente aspectos emocionais, físicos e mentais e que proporcionam equilíbrio e bem-estar ao ser humano com fomo nas condições de trabalho e vida das pessoas envolvidas na organização (Ribeiro; Santana, 2015; Barros, 2017).

Nesse sentido, é preciso considerar que ao tempo em que o trabalho ganha centralidade para o indivíduo, o trabalhador ganha centralidade para as organizações, o que salienta a necessidade de as organizações se preocuparem com o bem-estar dos trabalhadores e se voltarem para a análise das relações entre os fatores que afetam a QVT (Carneiro, 2018). Nas organizações, de modo geral, quando se fala em QVT busca-se tratar dos elementos relativos aos aspectos físicos, ambientais e psicológicos do local de trabalho. Os gestores e estudiosos consideram desde a relevância dos cargos enriquecidos, até a participação dos empregados nos processos de tomadas de decisões, além de aspectos nas condições de segura no trabalho, dentre outros, que podem fazer parte de um arcabouço de condições e práticas organizacionais que podem ajudar a definir a qualidade de vida no trabalho de cada organização (Santos; Lima, 2011).

Em vista de sua importância, a QVT desempenha um papel crucial na satisfação no trabalho e no desempenho dos funcionários e, por isso, a identificação dos fatores que contribuem para melhorá-la é fundamental (Singh; Maini, 2020), já que ela é auxiliar para o melhor desenvolvimento do potencial dos trabalhadores. Razão pela qual tem havido preocupação em fomentar a QVT nas organizações a partir de práticas no cotidiano que

auxiliem o alinhamento estratégico das organizações aos objetivos organizacionais de forma a garantir o sucesso das organizações (Carneiro, 2018).

A qualidade de vida de um indivíduo pode ser vista de várias formas. No entanto, é pertinente considerar que a qualidade de vida no trabalho influencia e é influenciada pela qualidade de vida global. Por conseguinte, se deve destacar a importância de as organizações se preocuparem e cuidarem com a vida pessoal e profissional (Zwielewski; Tolfo, 2016) dos seus empregados.

No entanto, Ferreira (2012) lembra que o reconhecimento no trabalho tem um peso de menor importância na percepção dos trabalhadores quando comparado a outros elementos que estão ligados a qualidade de vida no trabalho, mas, mesmo assim, merece destaque por ter um significado para o resgate ontológico do papel do trabalho na vida das pessoas.

À vista disso, é válido considerar o reconhecimento como um aspecto relacionado a QVT e, ainda, lembrar que ele pode estar presente de muitas formas no ambiente laboral, podendo vir como palavras de apreço e consideração demonstrada pelos supervisores, e até apoio que eles dão para que as equipes sejam responsáveis (Boas; Morin, 2017).

A percepção de qualidade de vida no trabalho tem a ver com a percepção de o trabalho ser significativo para as pessoas. Para isso, ele deve acontecer em um ambiente onde os indivíduos sintam que há promoção e desenvolvimento de relacionamentos profissionais positivos. Ao trabalhar, as pessoas entendem que o contexto deve permitir o desenvolvimento de relacionamento com seus colegas para que possam se ajudar quando enfrentam dificuldades. A partir disso, o trabalho tende a ser significativo, pois a pessoa pode passar a ser reconhecida. O reconhecimento e a valorização são necessários para incentivar o comportamento produtivo e o desenvolvimento da autoestima (Morin, 2008; Vilas Boas, Morin, 2014b; Boas; Morin, 2016).

Os estudos indicam que uma alta variedade de tipos de interação é relevante para a satisfação no trabalho (Kocman; Weber, 2016) e, de modo geral, o que os estudos consideram é que a experiência de poder fornecer apoio social, bem como recebê-lo, é um fator relevante para a satisfação no trabalho (Andrews; Rose 2010). Os reforços do apoio social vêm com as palavras de apreço e consideração demonstrada pelos supervisores, ou com o apoio que eles dão para que as pessoas possam trabalhar em equipes de modo responsável, além de quando percebem que há um tratamento equitativo de salário e benefícios, quando encontram a disponibilização de um sistema de recompensas eficiente, a

influência real das pessoas na tomada de decisões, e autoestima evidenciada pelos colegas de trabalho (Boas; Morin, 2016).

A QV, quer seja no trabalho ou não, tem algo muito particular em sua estrutura. É possível verificar que pessoas que dispõem de uma condição mínima para sua subsistência têm uma referência sobre seu bem-estar que não é encontrado em outras pessoas afortunadas. Este fato pode ser contraditório numa primeira análise, mas ao se debruçar é possível revelar que há particularidades sobre a experiência individual no que concerne ao bem-estar na QV (Forno; Finger, 2015).

Métodos

A natureza desse estudo é descritiva, já que se propõe a investigar as características de um grupo de indivíduos quanto à percepção da qualidade de vida no trabalho (Richardson, 2012). Com vistas a atingir os objetivos da pesquisa optou-se pelo método quantitativo, pois ele tem como finalidade fazer uma descrição quantitativa de tendências, atitudes e opiniões de uma população a partir da associação entre as variáveis com aplicação do instrumento de pesquisa a uma amostra do universo possível de respondentes (Creswell; Creswell, 2021).

Destaca-se ainda que esta é uma pesquisa de levantamento de corte transversal, pois tem como característica ser feito com uma amostra em um único momento. A escolha dessa característica se deve ao fato de permitir obter dados fidedignos que ao final da coleta de dados poderão ser analisados em busca de conclusões confiáveis, robustas, ao tempo em que permitirão gerar novas hipóteses que podem ser base para pesquisas futuras (Zangirolami-Raimundo; Echeimberg; Leone, 2018).

Dessa maneira, a fim de definir quem seriam os sujeitos participantes desta pesquisa, adotamos como critérios de inclusão: ser policial da ativa, estar lotados na cidade do Natal/RN, não estar afastado por quaisquer motivos e aceitar colaborar voluntariamente com a pesquisa assinando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Para o levantamento dos dados foi utilizada uma adaptação do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT) elaborado por Ferreira (2009), que originalmente tem 61 itens. Após uma análise preliminar identificou-se que com a adaptação o formulário reduzido atendia aos interesses dos pesquisadores no que concerne à possibilidade de avaliar a QVT a partir das dimensões elaboradas para o estudo, que foram: (i) o reconhecimento profissional, (ii) o papel dinâmico das relações sociais e, uma última,

que considera a (iii) qualidade de vida como uma percepção pessoal. O instrumento adaptado pode ser encontrado no quadro 01.

Quadro 01 – Instrumento adaptado para aplicação

DIMENSÕES	VARIÁVEIS	
Reconhecimento	RE01	O reconhecimento do trabalho coletivo é uma prática efetiva.
	RE02	Tenho liberdade na execução das tarefas.
	RE03	Tenho liberdade para dizer o que penso sobre o trabalho.
	RE04	Minha chefia imediata tem interesse em me ajudar.
	RE05	É fácil o acesso à chefia imediata.
	RE06	Recebo incentivos de meus superiores.
Percepção pessoal	PP01	As atividades que realizo são fonte de prazer.
	PP02	O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva.
	PP03	Sinto que o meu trabalho me faz bem.
	PP04	O tempo de trabalho que passo no trabalho me faz feliz.
Relações sociais	RSO1	Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar.
	RSO2	Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas.
	RSO3	Há confiança entre os colegas.

Fonte: adaptado de Ferreira (2009)

Cada item estava acompanhado de uma escala com dez pontos, com variação entre 1 (discordo totalmente) e 10 (concordo totalmente). A escolha por essa escala se deu em função de o formulário original se utilizar da mesma para sua validação. Escalas desse tipo são úteis para a identificação de comportamentos homogêneos nas amostras pesquisadas, pois todos os participantes são orientados a indicar suas respostas com base apenas no padrão da escala. Além do mais, um formulário para coleta de dados sociodemográficos foi aplicado aos respondentes para que um perfil fosse traçado.

Os formulários foram aplicados aos operadores de segurança da Polícia Militar do Rio Grande do Norte, elaborado no *Google Forms* e direcionado via grupos de Whatsapp em função da pandemia da Covid-19 lotados em Natal/RN. Para o quantitativo da amostragem foram seguidos os preceitos mínimos de Creswell e Creswell (2021); que com uma associação

estimada $r = 0,25$, com valor alfa bicaudal de 0,05 e um valor beta de 0,20, informa que a amostra de participantes poderá ser de apenas 123 respondentes. Todavia, foram respondidos 197 questionários.

No que concerne aos preceitos éticos da pesquisa científica, ressalta-se que o formulário de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Potiguar, sob CAAE nº 55639622.5.0000.5296, em 27 de abril de 2022. Foram adotados os princípios éticos dispostos na Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016, do Conselho Nacional de Saúde.

Análises dos dados

No que compreende a amostragem desta pesquisa, em relação ao sexo, constata-se que a maioria do efetivo 86,8%, é formada por policiais do sexo masculino, 35,5%, estão na faixa etária dos 36 aos 45 anos de idade. Quanto ao nível de escolaridade os dados evidenciam que 46,2% têm graduação completa, e que 33,5% possuem pós-graduação, verificou-se ainda que 14,7% dos participantes têm até o ensino médio completo.

A versão adaptada foi submetida à apreciação dos respondentes, de modo que 197 operadores da segurança do estado do Rio Grande do Norte responderam aos formulários prontamente. Os dados foram tabulados em planilha eletrônica e submetidos ao pacote estatístico SPSS 21.0.

No primeiro momento os dados foram analisados quanto ao *alpha* de Cronbach, análise que se pauta na perspectiva de confiabilidade simples do instrumento aplicado. Se considera como instrumento de muito boa consistência interna aqueles que apresentam *alpha* superior a 0,9 (Pestana; Gageiro, 2005) e, neste sentido, o formulário adaptado com 13 itens apresentou $\alpha > 0,9$, *vide* quadro a seguir.

Quadro 2 – Análise da consistência interna no instrumento

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,916	,918	13

Fonte: elaborado pelos autores (2022).

Após a verificação da confiabilidade do instrumento, buscou-se a verificação quanto à adequação global da amostra (estatística KMO) e teste de esfericidade de Bartlett. Este último

é utilizado para mensurar a proporção de variância considerada comum a todas as variáveis na amostra em análise; esta é uma verificação da atribuição de um fator comum entre as variáveis (Fávero; Belfiore, 2015). Resultados estão no quadro abaixo.

Quadro 3 – Análise estatística KMO

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,903
Teste de esfericidade de Bartlett	Qui-quadrado aprox.	1460,530
	df	78
	Sig.	,000

Fonte: elaborado pelos autores (2022).

O resultado da análise é muito bom para a amostra estudada ($KMO > 0,9$) tanto na perspectiva de Pestana e Gageiro (2005) quanto para Fávero e Belfiore (2015), além do nível de significância estar adequado para a extração de fatores a partir dos dados coletados ($X^2=1460,53$, $gl=78$; $p < 0,001$). Isso implica dizer que o formulário adaptado nesta pesquisa está adequado para uma análise fatorial exploratória (AFE).

Logo após, elaborou-se uma análise da comunalidade para identificar a proporção de variabilidade de cada variável que é comum no instrumento e, também, foram extraídos os fatores pelo método dos componentes principais com opção pela rotação ortogonal pelo método varimax que visa a melhor interpretação dos fatores (Field, 2009; Hair Junior. *et al.*, 2009); para análise ortogonal os valores foram suprimidos quando não atingiram coeficiente $> 0,5$, *vide* quadro a seguir.

Quadro 4– Matriz de análise fatorial de componentes e comunalidade

DIMENSÃO	VARIÁVEL	FATORES			COMUNALIDADE
		1	2	3	
Reconhecimento	RE01	,534			,550
	RE02	,630			,588
	RE03	,643			,534
	RE04	,768			,692
	RE05	,697			,548
	RE06	,795			,740
Percepção pessoal	PP01		,848		,780
	PP02		,526		,520
	PP03		,802		,777
	PP04		,805		,837
Relações sociais	RSO1			,769	,780

	RSO2			,786	,719
	RSO3			,806	,758
Variância total explicada (%)		26,815	22,760	18,297	

Fonte: elaborado pelos autores (2022).

Os resultados da análise fatorial exploratória (AFE) mostram que as variáveis, ou itens da pesquisa, adaptadas para este estudo foram agrupadas em suas respectivas dimensões confirmando a possibilidade de compreendermos, de modo parcimonioso, sobre a perspectiva de qualidade de vida no trabalho dos operadores de segurança sob os três aspectos estudados, que foram: (1) a qualidade de vida como uma questão de reconhecimento; (2) a qualidade de vida como uma percepção pessoal; e (3) a qualidade de vida no trabalho com base na percepção das relações sociais no trabalho.

O instrumento foi avaliado quanto à possibilidade de associação entre suas variáveis para identificar se elas compartilham correlações, e entre as dimensões estudadas para identificar se elas também variam de modo correlacionado.

A análise de correlação auxilia os pesquisadores a observarem se há associação linear entre os itens a partir dos dados da pesquisa, porém isso não implica dizer que a relação é necessariamente perfeita (Callegari-Jarcques, 2007). Essa medida é importante por sinalizar quanto à possibilidade de o instrumento utilizado mostrar potencial em explicar associações entre as variáveis estudadas e suas dimensões, medida conhecida como coeficiente de correlação de Pearson (r). O quadro 5 apresenta a estatística descritiva e correlação múltipla, enquanto o quadro 6 mostra a análise da correlação entre itens.

Quadro 5 – Estatística descritiva e análise da correlação (r) múltipla

VARIÁVEIS	MÉDIA	(Dp)	Correlação de item total corrigida	Correlação múltipla ao quadrado	Alfa de Cronbach se o item for excluído
RE01	6,26	2,781	,673	,555	,909
RE02	7,16	2,523	,688	,498	,908
RE03	4,87	2,986	,612	,439	,912
RE04	7,40	2,799	,682	,581	,908
RE05	8,15	2,507	,565	,414	,913
RE06	5,53	3,025	,726	,623	,907
PP01	7,52	2,296	,607	,616	,911
PP02	5,79	2,793	,640	,542	,910
PP03	7,53	2,311	,685	,659	,909
PP04	7,16	2,352	,754	,732	,906
RSO1	7,55	2,151	,661	,612	,910
RSO2	8,49	1,731	,560	,515	,914

RSO3	7,35	2,151	,604	,562	,912
------	------	-------	------	------	------

Fonte: elaborado pelos autores (2022).

Os resultados mostram que há correlação múltipla de efeito médio e grande entre os itens. Essa afirmação segue os conceitos de Field (2009), para quem uma correlação com efeito pequeno ocorre quando $r < 0,3$, e tem um efeito médio quando $r > 0,3$; mas quando o efeito $r > 0,5$ diz-se sobre um efeito grande.

Além do mais, apresenta-se no quadro o alfa de Cronbach dos itens caso eles fossem excluídos, mostrando a boa consistência dos itens para o instrumento ($\alpha > 0,9$).

Quadro 6 – Matriz de correlação (r) entre itens

	RE01	RE02	RE03	RE04	RE05	RE06	PP01	PP02	PP03	PP04	RSO1	RSO2	RSO3
RE01	1,000												
RE02	,502	1,000											
RE03	,436	,465	1,000										
RE04	,443	,529	,499	1,000									
RE05	,403	,474	,372	,569	1,000								
RE06	,540	,598	,607	,665	,492	1,000							
PP01	,419	,438	,383	,334	,332	,376	1,000						
PP02	,678	,480	,391	,435	,329	,462	,430	1,000					
PP03	,481	,477	,364	,441	,425	,468	,690	,493	1,000				
PP04	,556	,571	,461	,511	,472	,544	,739	,570	,734	1,000			
RSO1	,467	,458	,456	,530	,388	,513	,369	,467	,404	,388	1,000		
RSO2	,338	,358	,325	,436	,319	,346	,364	,354	,532	,393	,598	1,000	
RSO3	,426	,465	,452	,379	,249	,458	,400	,378	,412	,433	,669	,570	1,000

Fonte: elaborado pelos autores (2022).

A matriz de correlação entre itens mostra que de modo geral há efeito médio e grande nas correlações entre os itens. Apenas o item 'RSO3' apresenta uma correlação de efeito pequena com o item 'RE05' ($r < 3$). Todavia, esse resultado é destacado e analisado de modo parcimonioso, pois considera-se que todos os itens têm relacionamento linear positivo. O

quadro 6 traz as análises da correlação das dimensões a partir da média dos seus itens constituintes.

Quadro 7 – Correlação entre as dimensões do instrumento

DIMENSÕES	MEDIDAS	Reconhecimento	Reconhecimento	Reconhecimento
Reconhecimento	<i>r</i>	1	,702**	,625**
	<i>p</i>	-	,000	,000
	N	197	197	197
Percepção pessoal	<i>r</i>	,702**	1	,564**
	<i>p</i>	,000	-	,000
	N	197	197	197
Relações sociais	<i>r</i>	,625**	,564**	1
	<i>p</i>	,000	,000	-
	N	197	197	197

***p* < 0,01

Fonte: elaborado pelos autores (2022).

Os resultados demonstram que há associação linear positiva significativa entre as dimensões do formulário. Além do mais, frisa-se que as dimensões construídas para este estudo têm grande efeito quando associadas entre si, com a dimensão que considera o reconhecimento tendo o maior efeito em detrimento das demais.

Discussão dos resultados

O estudo diz respeito a adaptação de um inventário para análise da situação da qualidade de vida no trabalho (QVT) dos operadores da segurança pública do estado do Rio Grande do Norte. Para tanto, elaborou-se três dimensões, organizadas a partir de 13 variáveis que apresentam entre si, de modo linear, associações positivas. No que tange às dimensões os resultados mostram significativa associação linear.

A dimensão ‘Reconhecimento’ apresentou a menor média (6,56) nas respostas dos operadores de segurança do estado do Rio Grande do Norte. Ao separar as seis variáveis que compõem a referida dimensão percebemos que o item ‘RE03’ (Tenho liberdade para dizer o que penso sobre o trabalho) apresentou a menor pontuação (4,87). De modo parcimonioso, podemos dizer que os respondentes demonstram que há uma importante ligação entre liberdade de pensamento e incentivo por parte dos superiores com a baixa percepção de reconhecimento, com vista ao ideal de QVT.

Esse achado se distancia da afirmação de Ferreira (2012), quando fala que o

reconhecimento tem um peso menor na percepção dos trabalhadores, pois, neste estudo, esta dimensão foi a única com média moderada, frente as demais que apresentaram pontuação média alta. Assim, pode-se verificar que, do ponto de vista ontológico, o papel do trabalho para os operadores de segurança do estado potiguar pode ser melhorado para que tenha um maior significado na vida de cada indivíduo.

Por outro lado, o item 'RE05' apresenta a maior média da dimensão (8,15). Ele deixa claro que os operadores veem como alta a possibilidade de entrarem em contato direto com seus chefes em caso de necessidade de um diálogo direto. Nesse sentido, o contato direto com os superiores pode demonstrar apoio, sentimento que foi destacado em estudo por Boas e Morin (2017).

A segunda dimensão avaliada no formulário foi a 'Percepção Pessoal', que apresentou média alta (7 pontos). Este resultado mostra que os operadores de segurança apresentam alta percepção pessoal quanto a sua qualidade de vida no trabalho. Tal percepção se fundamenta como relevante para a qualidade de vida no trabalho a partir do momento em que as pessoas encontram sentido por serem reconhecidas (BOAS; MORIN, 2017). Ressalta-se que o item 'PP02' que representa a percepção do reconhecimento individual teve resultado moderado, sendo ainda a menor nota na dimensão (5,79).

Portanto, podemos dizer que nem todos os fatores têm alto nível de percepção pessoal, mas de modo geral todos estão ligados ao reconhecimento do trabalho como fonte de prazer (7,52), a sensação de que o trabalho faz bem para si (7,53) e que o tempo que dispendem no trabalho traz sensação de felicidade (7,16). A partir disso, é possível dizer que o trabalho com percepção pessoal de significado traz sensação de qualidade de vida no trabalho.

A última dimensão analisada foi a 'Relações Sociais' que teve a mais alta média (7,79). Isso implica dizer que as relações sociais no trabalho são importantes para a QVT dos trabalhadores respondentes, cujos itens consideram a disposição dos colegas em ajudar seus pares, a harmonia nas relações entre os indivíduos e a confiança entre as pessoas no trabalho; todos os itens tiveram média alta. Destaca-se o item 'RSO2' (Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas), pois apresentou a maior média (8,49) entre todos os itens do formulário.

Por fim, ao considerar o instrumento adaptado para o estudo com os operadores de segurança do estado do Rio Grande do Norte, temos que a percepção da qualidade de vida no trabalho está próxima de ser alta, mas ainda moderada, com média global de 6,98.

Considerações finais

O escopo deste estudo foi a adaptação de uma escala de qualidade de vida no trabalho à luz dos operadores da segurança pública do estado do Rio Grande do Norte. A escala adaptada foi o Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT) idealizado por Ferreira (2009). A escolha pelo inventário se deu por se tratar de um modelo com ampla aplicação e divulgação, além do que trouxe em seu escopo itens que puderam ser adaptados para a elaboração do instrumento aqui reduzido a fim de satisfazer às necessidades do presente trabalho que se pautou na elaboração de três dimensões para análise, quais foram: (1) reconhecimento; (2) percepção pessoal e; (3) relações sociais.

As dimensões foram construídas a partir da utilização de 13 itens do 'IA_QVT', alinhados em seis itens que podem ser compreendidos como de reconhecimento, quatro que são itens relacionados a percepção pessoal dos respondentes e, por fim, três itens que abordam as relações sociais. Tal adaptação foi possível em função de a literatura trazer a importância do reconhecimento no trabalho como um peso (Ferreira, 2012; Boas; Morin, 2017), mesmo que de menor importância na percepção dos trabalhadores (Ferreira, 2012). Fato que, corroborando com a autora, o reconhecimento aqui se apresentou com a menor média global do estudo (6,56); média moderada. Destacando-se com maior média para a qualidade de vida a dimensão das 'Relações Sociais' (7,79). E, por fim, a dimensão 'Percepção Pessoal' apresentou média de 7 pontos.

Em relação à relevância e ao impacto deste estudo para o desenvolvimento científico, *a priori*, se considera pela ampliação do acervo teórico sobre o tema e, sobretudo, por sua relação com áreas afins como da segurança pública. Além disso, a adaptação do instrumento e elaboração de outras dimensões teóricas – como as propostas aqui – pode ser útil para que os gestores possam tomar ações corretivas na busca de melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho sob outra óptica, ampliando o escopo de ações e discussões acerca da temática.

No que concerne às limitações da pesquisa, destaca-se a pandemia da Covid-19, que dificultou o acesso a uma amostra maior do universo estudado. Também o fato de a pesquisa ter sido aplicada de forma remota, através da distribuição de um questionário online em grupos do *Whatsapp* o que comprometeu seu alcance. Nesse sentido, como sugestão para estudos futuros, indicamos o aprofundamento e ampliação desta pesquisa para outras unidades operacionais da Polícia Militar do Rio Grande do Norte.

Referências

ALMEIDA, M.A.B. de; GUTIERREZ, G.L.; MARQUES, R. *Qualidade de vida: definição, conceitos e interfaces com outras áreas de pesquisa*. São Paulo: Escola de Artes, Ciências e Humanidades – EACH/USP, 2012.

AMARAL, J.F.; RIBEIRO, J.P.; PAIXÃO, D. Qualidade de vida no trabalho dos profissionais de enfermagem em ambiente hospitalar: uma revisão integrativa. *Revista Espaço Para a Saúde*, v. 16, n. 1, p. 66-74, 2015. Disponível em: 10.22421/15177130-2015v16n1p66. Acesso em: 20 fev. 2022.

ANDREWS, A.; ROSE, J. L. A preliminary investigation of factors affecting employment motivation in people with intellectual disabilities. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, v. 7, n. 4, p. 239-244, 2010. Disponível em: 10.1111/j.1741-1130.2010.00272.x. Acesso em: 25 mar. 2022.

BARROS, M.A. Qualidade de vida no trabalho (QVT): a percepção de docentes de uma instituição de ensino superior privada. *Revista Espaço Acadêmico*, v. 16, n. 188, p. 38-46, 2017. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/32347>. Acesso em: 20 set. 2022.

BATISTA, M.M.; REIS NETO, M.T.; PARDINI, D.J. *et al.* A produção científica sobre qualidade de vida no trabalho no período de 1995 a 2020 nas bases: CAPES, EBSCO HOST e SPELL. *Revista Eletrônica de Gestão e Serviços*, v. 12, n. 1, p. 3382-3411, 2021.

BOAS, A.A.V.; MORIN, E.M. Sentido do trabalho e fatores de qualidade de vida no trabalho: a percepção de professores brasileiros e canadenses. *Revista Alcance*, v. 23, n. 3, p. 272-292, 2016. Disponível em: 10.14210/alcance.v23n3(Jul-Set).p272-292. Acesso em: 12 mar. 2022.

BOAS, A.A.V.; MORIN, E.M. Qualidade de vida no trabalho: um modelo sistêmico de análise. *Revista Administração em Diálogo*, v. 19, n. 2, p. 62-90, 2017. Disponível em: 10.20946/rad.v19i2.31720. Acesso em: 12 mar. 2022.

CARNEIRO, L. L. *Qualidade de vida no trabalho*. Salvador: UFBA, PRODEP, 2018.

CRESWELL, J.W.; CRESWELL, J.D. *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto*. 5. ed. Porto Alegre: Pense, 2021.

FARSEN, T.C.; BOEHS, S.T.M.; RIBEIRO, A.D.S. *et al.* Qualidade de vida, bem-estar e felicidade no trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam? *Interação em Psicologia*, v. 22, n. 1, p. 31-41, 2018. Disponível em: 10.5380/psi.v22i1.48288. Acesso em: 05 jun. 2022.

FÁVERO, L.P.; BELFIORE, P. *Análise de dados: técnicas multivariadas exploratórias com SPSS e STATA*. Rio de Janeiro: Campus Elsevier, 2015.

FERREIRA, M.C. *Qualidade de Vida no Trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores*. 2. ed. Brasília: Paralelo, 2012.

- FERREIRA, M.C. *Inventário de avaliação de qualidade de vida no trabalho (Ia_qvt)*, 2009. Disponível em: <http://www.sbpnet.org.br/livro/61ra/resumos/resumos/5473.htm>. Acesso: dez. 2022
- FIELD, A. *Descobrimo a estatística usando o SPSS*. 2. ed. Trad. L. Viali. Porto Alegre: Artmed, 2009.
- FORNO, C.D.; FINGER, I.R. Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas. *Revista Brasileira de Qualidade de Vida*, v. 07, n. 02, p. 103-112, 2015. Disponível em: 10.3895/rbqv.v7n2.3015. Acesso em: 11 mar. 2022.
- HAIR JUNIOR., J.F.; BLACK, W.C.; BABIN, B.R. *et al. Análise multivariada de dados*. 6. ed. Trad. A. S. Sant'Anna. Porto Alegre: Bookman, 2009.
- KOCMAN, A.; WEBER, G. Job satisfaction, quality of work life and work motivation in employees with intellectual disability: a systematic review. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, v. 31, n. 1, p. 1-22, 2016. Disponível em: 10.1111/jar.12319. Acesso em: 20 jul. 2022.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. *Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- MAREE, J.E.; RENSBURG, J.J.M.J.V. Suitability of quality-of-life outcome measures in palliative care in the South African setting. *Palliat Support Care*, v. 14, n. 2, p. 118-128, 2016. Disponível em: 10.1017/S1478951515000036. Acesso em: 09 out. 2022.
- MORIN, E.M. *Sens du travail, santé mentale au travail et engagement organisationnel: études et recherches*. Montreal, Ca: IRSST, 2008.
- OGATA, A. *Guia prático de qualidade de vida: como planejar e gerenciar o melhor programa para a sua empresa*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. *Promoción de La Salud: glosario*. Genebra: OMS, 1998. Disponível em: http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67246/WHO_HPR_HEP_98.1_spa.pdf;jsessionid=9229A3E7BF0F4D7BE92D08E14B3D04A6?sequence=1. Acesso em: 01 mar. 2022.
- PESTANA, M.H; GAGEIRO, J.N. *Análise de dados para ciências sociais: a complementaridade do SPSS*. 4. ed. Lisboa, PT: Edições Silabo, 2005.
- SANTANA, L. C.; RIBEIRO, L. A. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. *Revista de Iniciação Científica*, v. 01, n. 02, p. 75-96, 2015. Disponível em: <https://portalidea.com.br/cursos/9460f6036bd48ae161c924f917a4f405.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2022.
- RICHARDSON, R.J. *Pesquisa social: métodos e técnicas*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- LIMA, J.F; SANTOS, E. Qualidade de vida no trabalho: uma opção para o bem-estar do indivíduo no trabalho. *Rios Eletrônica*, v. 5, n. 5, p. 114-123, 2011. Disponível em:

https://www.unirios.edu.br/revistarios/media/revistas/2011/5/qualidade_de_vida_no_trabalho.pdf. Acesso em: 16 out. 2022.

SINGH, A.; MAINI, J.J. Quality of work life and job performance: A study of faculty working in the technical institutions. *Higher Education Quarterly*, v. 75, n. 4, p. 667-687, 2020. Disponível em: 10.1111/hequ.12292. Acesso em: 15 dez. 2022.

ZANGIROLAMI-RAIMUNDO, J.; ECHEIMBERG, J.O.; LEONE, C. Research methodology topics: cross-sectional studies. *Journal of Human Growth and Development*, v. 28, n. 3, p. 356-360, 2018. Disponível em: 10.7322/jhgd.152198. Acesso em: 20 jan. 2022.

ZWIELEWSKI, G.; TOLFO, S.R. Qualidade de vida no trabalho de profissionais expatriados para Índia e China. *REAd*, v. 84, n. 2, p. 510-542, 2016. Disponível em: 10.1590/1413-2311.0462015.53604. Acesso em: 16 dez. 2022.