

## PROJETO MENTE ATIVA RN

Alexander Pereira<sup>16</sup>  
Valdeci de Oliveira Rodrigues<sup>17</sup>

### RESUMO

O projeto *Mente Ativa* propõe uma abordagem abrangente para a capacitação profissional policial, com exposições em workshops e aulas de educação financeira, inclusão digital e empreendedorismo para o policial militar com mais de 20 anos de serviço. A importância de se manter atualizado diante das demandas do trabalho policial e de promover a saúde mental e o bem-estar são fundamentos que permeiam toda a iniciativa. Com o intuito de melhorar o desempenho no exercício das funções policiais e fortalecer o vínculo com a comunidade, o objetivo principal é desenvolver e implementar um programa de capacitação contínua. Este programa será composto por uma variedade de áreas de conhecimento, abordando desde técnicas operacionais até habilidades interpessoais e cuidados com a saúde mental. Para sua execução, serão adotadas abordagens modernas de ensino, incluindo simulações virtuais, workshops interativos e acompanhamento individualizado. O programa de capacitação contínua para policiais pretende resultar em melhorias operacionais e maior resiliência diante do estresse. A comunidade também impreterivelmente se beneficiará, na qual será perceptível uma atuação policial mais próxima e confiável. Esses resultados destacam a importância da capacitação contínua para melhorar tanto o desempenho profissional quanto a eficácia dos serviços de segurança pública. Em suma, a implementação deste programa representa um investimento significativo na qualidade dos serviços de segurança pública e no bem-estar dos policiais. Espera-se que contribua para a construção de uma força policial mais capacitada, humanizada e comprometida com a sociedade que serve.

<sup>16</sup>Alexander Pereira.(Autoria). Graduando em Tecnologia em Gestão Pública – Instituto Tecnológico Federal do Rio Grande do Norte; 2º Sargento da Polícia Militar do Rio Grande do Norte. E-mail: alexanderpereira772@gmail.com

<sup>17</sup>Valdeci de Oliveira Rodrigues. Graduando em Tecnologia em Gestão Pública – Instituto Tecnológico Federal do Rio Grande do Norte; 2º Sargento da Polícia Militar do Rio Grande do Norte E-mail: valsandboard@hotmail.com

**PALAVRAS-CHAVE:** Capacitação Contínua; Policiais; Qualidade de Vida no Trabalho; Segurança Pública.

### INTRODUÇÃO

No Brasil, os primeiros estudos sobre qualidade de vida no trabalho começaram na década de 1980, sob forte influência dos modelos estrangeiros. Segundo Medeiros (2007), as principais contribuições vieram das pesquisas dos professores Tarcísio Rego Quirino e Odiva Silva Xavier na EMBRAPA; Eda Conte Fernandes e Luís Homero Gutierrez na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS); Lúcio Flávio Renault de Moraes e Zélia Miranda Kilimnik na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

Somente na década de 1990, as pesquisas ganharam importância e velocidade, e as empresas passaram a buscar intensamente profissionais que as orientassem na adoção de medidas voltadas para a qualidade de vida no trabalho (QVT). De acordo com Limongi-França (2004), as inovações tecnológicas e o diversificado ambiente empresarial das fusões e incorporações, intensificados nessa década, trouxeram desafios competitivos para as organizações e grande turbulência na vida de diferentes categorias profissionais, gerando ansiedade, medo e estresse. Nesse ambiente, as práticas e os valores de qualidade de vida no trabalho encontraram campo fértil para sua difusão.

Segundo Vieira (1996), diversos pesquisadores brasileiros se dedicaram ao estudo de QVT nas organizações nacionais, ampliando o conhecimento sobre o tema e abrindo novas discussões. A autora menciona pesquisas realizadas por Siqueira e Coleta (1989) com trabalhadores de empresas industriais e comerciais de Uberlândia/MG; Rodrigues (1989), que investigou a QVT a nível gerencial em indústrias de confecção do Ceará; Fernandes e Becker (1988), que investigaram a QVT nos CPDs; Macedo (1992), que diagnosticou a qualidade de vida e o estresse em chefias de 12 empresas mineiras do setor público e privado; Tannhauser (1993), que investigou as contribuições do psicólogo organizacional para a melhoria da QVT dos empregados; Moraes (1988), que pesquisou a QVT dos administradores que atuam com computadores; Vieira (1993), que investigou a QVT dos enfermeiros de um hospital de ensino de Porto Alegre/RS; e Lima (1994), que analisou a percepção dos operários de uma empresa da construção civil sobre a QVT.

De acordo com Quirino e Xavier (1987), as diferenças individuais (valores, crenças, sentimentos) dificultam a definição de ações estratégicas que atendam a todas as

pessoas de uma organização, pois elas diferem quanto ao tipo de necessidades e grau de importância que lhes são atribuídas, bem como quanto às formas de satisfazê-las. Já Limongi-França (2004) apresentou o modelo biopsicossocial e organizacional, que envolve os aspectos biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais. Segundo a autora, o fator biológico está relacionado aos aspectos do ambiente de trabalho; o fator psicológico evidencia os processos afetivos e emocionais relacionados ao trabalho; a dimensão social procura desvendar valores socioeconômicos, culturais e coletivos que possam intervir na realização das atividades laborais; e o fator organizacional foca no investimento em pessoas, no humanismo e na competitividade.

Com base no artigo de Silva e Almeida (2022), intitulado "Vitimização Policial: diagnósticos e perspectivas", a capacitação contínua dos profissionais da segurança pública é uma questão crítica que afeta tanto os departamentos americanos quanto as forças de segurança do Brasil. A implementação de cursos de treinamento policial é, frequentemente, dificultada pela falta de recursos e pelos custos elevados, comprometendo a qualidade dos serviços prestados.

A Polícia Militar do Rio Grande do Norte (PMRN) é uma instituição quase bicentenária. Para muitos policiais, a aposentadoria pode ser um momento difícil devido à falta das interações diárias e da rotina do trabalho. A alta especialização nas atividades de segurança pública, muitas vezes, bloqueia o desenvolvimento de novas competências, talentos ou aptidões. Segundo Bezerra (2013), a ausência de valorização e estimulação pode desgastar o operador como ser humano e profissional. Para estimular novas possibilidades, é necessário investir em sua capacitação e bem-estar emocional.

A integração entre a polícia e a sociedade é fundamental para a construção de comunidades seguras. Estratégias de policiamento orientado para a comunidade, como o diálogo contínuo com a população e a criação de parcerias com organizações locais, são essenciais nesse processo. No contexto do Rio Grande do Norte, os policiais podem desempenhar um papel crucial utilizando as conexões que estabelecem durante o serviço. Os autores Silva e Almeida (2022) e Bezerra (2013) afirmam que tais conexões podem promover a compreensão mútua, melhorar a cooperação e desenvolver estratégias eficazes para a garantia da paz social, integrando a polícia e a população. O projeto visa valorizar o Cidadão Policial investindo em seu preparo intelectual com educação continuada, ganhando, assim, a sociedade e elevando os níveis de atendimento da

Polícia Militar no Estado. O projeto propõe ações para a integração entre a polícia e a sociedade, promovendo o aperfeiçoamento contínuo dos policiais por meio de diálogo constante e parcerias com organizações locais.

Este projeto tem como objetivo criar uma nova filosofia de vida para os Policiais Militares do RN em seus últimos anos de serviço, preparando-os para a reserva por meio de palestras na área de saúde e trabalho, cursos de educação financeira e orientação vocacional. A parceria com o Serviço de Saúde da Polícia Militar para a realização de testes vocacionais ajudará os profissionais a descobrir áreas de afinidade, gerando bem-estar emocional e produtivo.

A inclusão digital não é apenas o acesso à informação por meios digitais, mas também, um processo que permite ao indivíduo simplificar suas rotinas diárias e maximizar suas potencialidades. As forças de segurança pública estão se adequando à tecnologia atual e utilizando-a como ferramenta de trabalho e promoção pessoal e profissional (Dias, 2016).

O projeto visa destacar a percepção de uma nova visão de aprendizagem ao longo da vida profissional, promovendo o interesse dos policiais em buscar conhecimentos e aprendizados e havendo reconhecimento de seus superiores, criando um clima de identificação institucional e enaltecendo o valor da Instituição.

Ao incentivar os policiais a refletirem sobre suas trajetórias e considerarem novas perspectivas, o projeto busca a melhoria organizacional e o despertar de um comportamento autocrítico. A educação continuada é a base desse projeto, capacitando profissionais para tomar decisões pessoais mais assertivas e planejar um futuro confortável após a carreira pública.

O projeto busca valorizar o Cidadão Policial, contribuindo para a melhoria do atendimento da Polícia Militar no Estado. O bom andamento do projeto se dará por meio de um planejamento com etapas que definem o escopo do projeto, os objetivos, as metas e responsáveis pela implementação. Pretende-se divulgar o projeto por meio de redes sociais, sites de notícias, eventos e parcerias com entidades privadas e instituições públicas (Jesus; Oliveira; Maia Júnior, 2024).

Atualmente, já existem entidades no estado do Rio Grande do Norte que são simpáticas ao tema, como a Escola do Governo, a Universidade Federal, o Instituto Federal, a Escola da Assembleia, o SENAI, o Sebrae, o Banco do Brasil e a Fundação Bradesco, que podem

contribuir para o sucesso da iniciativa com a promoção de capacitações e disponibilização de espaço físico para cursos.

## PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia deste projeto é delineada para estruturar e implementar um programa abrangente que visa a preparação dos policiais militares do Rio Grande do Norte para a transição à aposentadoria. Esta metodologia está fundamentada em estudos sobre QVT e utiliza abordagens inovadoras e integrativas para garantir a eficácia das ações planejadas.

Primeiramente, será conduzida uma revisão da literatura para entender os conceitos de QVT e como eles podem ser aplicados aos policiais militares. Serão considerados os estudos de Quirino e Xavier (1987), Limongi-França (2004), Silva (2009), e Bezerra (2013), entre outros, para construir uma base teórica robusta. Em seguida, será realizado um diagnóstico situacional para identificar as necessidades específicas dos policiais militares prestes a se aposentar. Esta etapa incluirá a aplicação de entrevistas semiestruturadas e questionários para coletar dados qualitativos e quantitativos sobre as expectativas, preocupações e necessidades dos policiais, bem como a análise de documentos institucionais, relatórios de saúde ocupacional e registros de recursos humanos para entender o perfil dos participantes.

Com base nos diagnósticos, serão planejadas ações específicas divididas em três principais áreas: educação financeira, bem-estar emocional, e orientação vocacional e capacitação. As ações de educação financeira incluirão palestras e cursos sobre planejamento financeiro, gestão de dívidas e investimentos. As ações de bem-estar emocional envolverão sessões com psicólogos e terapeutas para tratar de questões emocionais e preparar os policiais para a transição. Já as ações de orientação vocacional e capacitação incluirão testes vocacionais, cursos de capacitação em novas habilidades além de uma formação continuada, incluindo empreendedorismo e inclusão digital.

A implementação das ações seguirá um cronograma rigoroso. A divulgação do projeto será feita por meio de boletim geral da PMRN, como também redes sociais, sites oficiais de notícias, eventos e parcerias com entidades privadas e públicas para informar os policiais sobre o projeto. Será criado um sistema de agendamento

eletrônico para facilitar a participação nos cursos e palestras. Além disso, serão formalizadas parcerias com instituições como Escola do Governo, Universidade Federal, Instituto Técnico Federal, Sebrae, Banco do Brasil, Instituto Internacional de Neurociências entre outras, para oferta de cursos e palestras.

A avaliação contínua será fundamental para o sucesso do projeto. Serão aplicados questionários de satisfação após cada evento ou curso para obter feedback dos participantes. Indicadores de desempenho serão desenvolvidos para medir o impacto das ações sobre a qualidade de vida e bem-estar dos policiais. Com base nos resultados e feedback, ajustes e melhorias serão feitos continuamente nas ações do projeto.

No final do período de implementação, será produzido um relatório detalhado contendo uma análise dos resultados alcançados em termos de melhoria da QVT dos policiais, reflexões sobre a eficácia das estratégias e ações implementadas e sugestões para futuras iniciativas e possíveis melhorias no projeto. As referências bibliográficas serão compiladas ao longo do desenvolvimento do projeto, com base nos estudos e autores mencionados na fundamentação teórica, incluindo obras de Medeiros (2007), Vieira (1996), Silva e Almeida (2022), Bezerra (2013), Farias (2022) e outros relevantes para o tema.

Esta metodologia foi desenvolvida para assegurar que todas as etapas sejam bem documentadas e que o projeto alcance seus objetivos de forma eficaz, proporcionando aos policiais militares uma transição tranquila e produtiva para a aposentadoria.

## REFERENCIAL TEÓRICO

### A importância da Educação Financeira, inclusão digital e empreendedorismo para o policial militar

A importância da capacitação contínua para os policiais é significativa em diversos aspectos. Primeiramente, ela desempenha um papel fundamental no desenvolvimento profissional e pessoal desses profissionais. Ao participarem de treinamentos e cursos regulares, os policiais conseguem atualizar e aprimorar suas habilidades e conhecimentos, adaptando-se às mudanças nas técnicas de policiamento, legislação e tecnologia. Essa constante busca por aprendizado não

apenas aumenta a eficiência no cumprimento das suas funções, mas também, abre portas para oportunidades de avanço na carreira. Além disso, a formação contínua promove um ambiente de aprendizado que valoriza e motiva os policiais a se desenvolverem continuamente, tanto no aspecto profissional quanto no pessoal (Oliveira; Sousa, 2017).

Outro aspecto relevante é o impacto direto da capacitação na qualidade dos serviços prestados à comunidade. Policiais bem treinados são capazes de implementar estratégias de policiamento comunitário eficazes, baseadas na construção de relações de confiança com a população. Isso não só contribui para a prevenção de crimes, mas também, para uma resposta mais eficiente em situações de emergência, garantindo a segurança pública de forma mais eficaz. Além disso, a formação em áreas como direitos humanos, ética e atendimento ao cidadão melhora a interação dos policiais com a comunidade, promovendo um atendimento mais humanizado e respeitoso (Silva, 2009).

Por fim, a capacitação contínua também desempenha um papel importante na redução do estresse e da ansiedade ocupacional enfrentados pelos policiais. O ambiente de trabalho na polícia é conhecido por ser altamente estressante, com demandas físicas e emocionais intensas.

Por meio de programas de formação que incluem treinamento em saúde mental, práticas de *mindfulness* e técnicas de relaxamento, os policiais podem aprender a lidar melhor com o estresse do dia a dia. Ao se sentirem mais preparados e confiantes em suas habilidades, os policiais conseguem enfrentar situações desafiadoras com mais calma e controle, reduzindo os efeitos negativos do estresse ocupacional. Ademais, a inclusão de suporte psicológico e grupos de discussão nos programas de capacitação cria uma rede de apoio, a qual os policiais podem compartilhar experiências e estratégias para lidar com o estresse, fortalecendo o senso de camaradagem e suporte mútuo. Dessa forma, a capacitação contínua é essencial para o desenvolvimento integral dos policiais, aprimoramento dos serviços prestados à comunidade e promoção do bem-estar no ambiente de trabalho (Cury et al., 2022).

## Saúde mental e bem-estar

A saúde mental e o bem-estar dos policiais são áreas essenciais a serem abordadas nos programas de capacitação policial, visando garantir o bom desempenho

profissional e a qualidade de vida no trabalho. Uma das estratégias fundamentais é o oferecimento de apoio psicológico e emocional por meio de programas específicos. Esses programas proporcionam aos policiais um espaço seguro para expressar suas emoções, lidar com o estresse ocupacional e receber orientação especializada para enfrentar os desafios psicológicos associados à profissão. O apoio psicológico também inclui o acompanhamento individualizado para lidar com situações traumáticas e desenvolver estratégias de enfrentamento saudáveis (Bom Sucesso, 1997).

Além disso, são implementadas estratégias de bem-estar que visam promover a saúde mental e o equilíbrio emocional dos policiais no ambiente de trabalho. Isso pode incluir a introdução de técnicas de relaxamento, *mindfulness* e respiração consciente, que ajudam a reduzir o estresse e a ansiedade, e promovem a concentração e a clareza mental. Também são incentivadas práticas como a atividade física regular, uma alimentação saudável e o estabelecimento de limites saudáveis entre trabalho e vida pessoal. Essas estratégias não só melhoram o bem-estar dos policiais, mas também aumentam sua resiliência e capacidade de lidar com os desafios do dia a dia (Aquino Filho; Zacaron; Oliveira, 2024).

Outro aspecto importante é a prevenção do burnout, um fenômeno comum entre os profissionais da área de segurança pública. Para evitar o esgotamento profissional, são adotadas medidas preventivas que visam equilibrar a carga de trabalho, oferecer oportunidades de descanso e recuperação e promover um ambiente de trabalho que valorize o autocuidado e o apoio mútuo entre colegas. Além disso, são realizadas atividades de sensibilização e educação sobre os sinais e sintomas do burnout, para que os policiais possam reconhecê-los precocemente e buscar ajuda quando necessário (Cury et al., 2022).

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

### Logomarca do Projeto

A logomarca é a representação gráfica de um nome ou determinada marca ou projeto, desta forma, observa-se na figura 01 algo que remete a meta almejada com o Projeto Mente Ativa, uma vez que este em tela tem uma logomarca que dispõe de quatro cores em seu conjunto heráldico: azul, branco, verde e dourado. O azul representa a cor da psicologia, representando, também, a tranquilidade, a unidade, a lealdade e a tecnologia. O verde



remete à natureza, à esperança, à saúde, à juventude e ao vigor. O dourado transmite sucesso, prosperidade, realizações e triunfo. O branco evoca universalmente a paz, a luz e a harmonia.

Desse modo, todo o coletivo busca transmitir uma sinergia, equilíbrio, felicidade e prosperidade ao operador de segurança nessa nova fase da vida, reforçando em seu íntimo o sentimento de identidade institucional, enaltecendo, assim, os valores da caserna adquiridos ao longo de sua carreira. As engrenagens representam eixos do programa: Educação Financeira, Inclusão Digital e Empreendedorismo.

FIGURA 1: Logomarca do Projeto Mente Ativa



FONTE: Autoria Própria, 2023.

## Canção do Projeto Mente Ativa

Letra da Música (Mente Sempre Ativa)

Autor: Geazi Inácio dos Santos

Carteira do Compositor nº: 2736

Parte I

A vida é pra ser vivida pra ser vivida é a vida  
com a mente sempre ativa, produtiva e profissional com  
os olhos no futuro tomo hoje minha decisão tenho  
objetivos para alcançar

Parte II – Refrão

Mente sempre ativa -  
tenho objetivos para alcançar mente sempre ativa - (bis)  
tenho hoje objetivos para alcançar - (bis)

A canção "Mente Sempre Ativa" é um hino que reflete a essência do Projeto Mente Ativa. Composta por Geazi Inácio dos Santos, a música é uma celebração da vida e da constante busca por crescimento pessoal e profissional. Em sua primeira parte, a letra enfatiza a importância de viver plenamente, mantendo a mente

ativa e produtiva e tomando decisões conscientes voltadas para o futuro.

O refrão, repetido duas vezes, reforça a mensagem de determinação e foco em alcançar objetivos. "Mente Sempre Ativa" não só motiva, mas também serve como um lembrete constante da missão do projeto: inspirar os participantes a manterem-se engajados, proativos e comprometidos com seu desenvolvimento contínuo.

A escolha desta canção como tema do projeto é um tributo à força interior e à capacidade de cada indivíduo de moldar seu destino, com clareza de propósito e uma mentalidade sempre voltada para o progresso e a realização pessoal.

## CONCLUSÃO

O projeto MENTE ATIVA apresenta-se como uma ferramenta estratégica para mitigar problemas de relacionamento, irritabilidade, falta de atenção, bem como serviços de baixa qualidade, fatos que podem ocasionar o afastamento do servidor das atividades ordinárias, seja por problemas de ordem mental ou física, o que se torna, a médio e longo prazo, um prejuízo para os cofres públicos. O projeto busca promover uma mentalidade criativa e inovadora, estimulando o desenvolvimento profissional e a busca pelo conhecimento, envolvendo parcerias com empresas públicas e privadas, visando uma melhoria do atendimento da Polícia Militar no Estado.

O projeto apresenta importantes diferenciais, como a realização de palestras motivacionais, educação financeira e qualificação de vida no trabalho e na sociedade, bem como colaborar com a saúde mental do policial militar e se divide nas seguintes etapas: diagnóstico; aperfeiçoamento; resultado; e avaliação. Os eixos do projeto são: Gestão Financeira; Competências; Inovação; Plano de Negócio. O projeto busca uma avaliação de resultados por meio de pesquisas de satisfação, servindo como indicadores de níveis de qualidade das ações, com campos de críticas e sugestões, que deverão ser observadas com total atenção pelos gestores dos setores e equipe de orientação, tudo voltado para maximização e otimização da qualidade do projeto.

O projeto MENTE ATIVA está alinhado com a Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social, que tem como objetivo preservar a saúde e qualidade de vida do servidor, bem como realizar intervenções no objetivo

estratégico de atenção psicossocial e de saúde no trabalho dos profissionais de Segurança Pública e Defesa Social. O projeto apresenta resultados esperados, como o número de profissionais capacitados, número de palestras e número de cursos, e a disseminação dos resultados pode ser feita por meio de parcerias com entidades públicas e privadas, além de plataformas on-line de instituições de ensino e pesquisa.

## REFERÊNCIAS

- AQUINO FILHO, A. N.; ZACARON, S. S.; OLIVEIRA, H. C. Licenças para tratamento de saúde: um estudo da realidade da polícia militar do Rio Grande do Norte. **Revista Foco**, v. 17, n. 5, p. 01-29, 2024.
- BEZERRA, A. K.O.F. **Concepções de policiais militares sobre cuidados com a saúde**. 2013. 110 f. Dissertação (Mestrado em Assistência à Saúde) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2013.
- BOM SUCESSO, E. P. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Qualitmark/Dunya, 1997.
- CURY, B. P. R. et al. O impacto da síndrome de Burnout na tropa da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro (PMERJ). **RC-ESPM**. v. 1, n. 3, p. 109-130, 2022.
- DIAS, W. **Inclusão Digital, um novo paradigma nas instituições de segurança pública**. 2016. Disponível em <https://egov.ufsc.br/portal/conteudo/inclus%C3%A3o-digital-um-novo-paradigma-nas-institu%C3%A7%C3%B5es-de-seguran%C3%A7a-p%C3%BAblica>.
- DORNELAS, J. C. A. **Transformando Ideias em Negócio**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.
- FARIAS, C. M. **Um estudo sobre educação financeira e endividamento de policiais militares do estado do Rio Grande do Norte**. 2022. 41 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2022.
- FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: como medir para melhorar. 3. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- JESUS, E. F. A.; OLIVEIRA, H. C.; MAIA JÚNIOR, J. M. A qualidade de vida no trabalho: um estudo no centro integrado de operações da segurança pública da grande Natal/RN. In: BARBOSA, F. C. **Multidisciplinaridade em Saúde**: a necessidade da integração. v. VIII. Piracanjuba - GO: Editora Conhecimento Livre, 2024, p. 87-110..
- 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.
- MEDEIROS, J. P. **Qualidade de vida no trabalho da EMATER-RN**: validação de um instrumento síntese de pesquisa e diagnóstico. 2007. 164 f. Dissertação (Mestrado em Políticas e Gestão Públicas; Gestão Organizacional) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2007.
- OLIVEIRA, G. B.; SOUSA, S. M. M. A importância da capacitação continuada para o desenvolvimento e determinação das competências dos policiais militares do estado do Tocantins. **Revista Humanidades e Inovação**, v. 4, n. 2, 2017.
- QUIRINO, T.; XAVIER, O. QVT de organização de pesquisa. **Revista de Administração**. v. 22, n.1, p. 71-82, 1987.
- RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução, análise no nível gerencial**. 9. ed. Petrópolis: Vozes, 1994.
- SILVA, J. B. **A violência policial militar e o contexto da formação profissional**: um estudo sobre a relação entre violência e educação no espaço da polícia militar no Rio Grande do Norte. 2009. 128 f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Regional; Cultura e Representações) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2009.
- SILVA, J. B.; ALMEIDA, A. J. S. Vitimização policial: diagnósticos e perspectivas. **Revista Brasileira de Segurança Pública**. v. 16, n. 2, p. 240-263, 2022.
- VIEIRA, A. **A qualidade de vida no trabalho e o controle da qualidade total**. Florianópolis: Insular, 1996.