

A QUALIDADE DE VIDA DOS BOMBEIROS MILITARES: UM ESTUDO DE CASO NO COMANDO GERAL DE CUIABÁ - MT

Janisley Teodoro Silva¹

RESUMO

A qualidade de vida (QVT) é um campo de estudo amplo para discussões e análises, diante de vários fatores que podem influenciar os resultados, entre eles: a motivação, a relação social e pessoal, saúde, condicionamento físico, mental e psicológico. Este estudo buscou analisar a qualidade de vida dos Bombeiros Militares no Comando Geral do Corpo de Bombeiro em Mato Grosso. Com uma abordagem exploratória, para a obtenção de dados desses militares, utilizou-se do questionário WHOQOL, criado pela Organização Mundial da Saúde (OMS), a fim de padronizar esta análise. Este questionário faz abordagem a quatro domínios: físico, psicológico, ambiental e social e busca correlacionar aos dados obtidos ao domínio global da qualidade de vida. De modo a analisar esta relação, usou-se ainda o Teste de Pearson para exprimirem tais resultados. Como principal resultado, observou-se uma qualidade de vida satisfatória dos militares na relação com os domínios e a QVT.

Palavras-chaves: *Qualidade de vida - bombeiros - satisfação - militares.*

ABSTRACT

The quality of life (QVT) is a field of spacious study for discussions and analyses, before several factors that can influence the results, between them: the motivation, the social and personal relation, health, physical, mental and psychological conditioning. This study looked to analyse the quality of life of the Military Firemen in the General Command of the Fire brigade in Mato Grosso. With an approach exploratory, for getting data of these soldiers, it made use of the questionnaire WHOQOL, created by the World-wide Organization of the Health (WHO), in order to standardize this analysis. This questionnaire does approach to four powers: physical, psychological, environmental and social and it looks to correlate to the data obtained to the global power of the quality of life. In way to analyse this relation, the Test of Pearson was still in use in order that they expressed such results. As main result, there was observed a quality of satisfactory life of the soldiers in the relation with the powers and the QVT.

Keywords: *Life quality - firemen military - satisfaction.*

¹ 1º Tenente do Corpo de Bombeiro Militar de Mato Grosso; Engenheiro de Segurança contra Incêndio e Pânico; Chefe da seção de Comunicação Social CBM/MT; Pós-graduando em Comunicação Organizacional e Graduando em Administração – UFMT.

INTRODUÇÃO

Com a ascensão da tecnologia e globalização, cada vez mais as empresas estão buscando produzir e servir com qualidade. A busca pela eficiência em seus produtos e serviços está ligada ao grau de motivação e satisfação de seus funcionários. E assim, com a exigência do consumidor, as empresas acabam exigindo um maior esforço e empenho de seus colaboradores em suas produções.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) pode ser definida como uma forma de pensamento que envolve pessoas, trabalho e organizações, estas se inclui corporações, escolas, associações, e demais grupos, além de empresas. A QVT está relacionada a preocupações com o estresse e a forma de evitá-lo, a busca de satisfação no trabalho, a importância da saúde mental e a necessidade de garanti-lá no ambiente de trabalho. De acordo com os estudos de Goulart e Sampaio (1999, p.74-75) “a QVT visa buscar possibilidades concretas de, no trabalho, as pessoas serem compreendidas como sujeitos integrais e terem preenchidas as suas expectativas, necessidades, desejos, prazeres, etc.”.

Na atividade de bombeiro militar, o alto grau de comprometimento físico e mental durante a atividade operacional faz com que se transfira toda sua energia vital em prol do bem-estar do outro (população), sem considerar o estado físico, social, emocional e vital do militar, propondo-se a riscos, erros e até a fatalidade. Justificando assim, o interesse em obter as informações necessárias dos fatores que podem interferir na prestação de serviços a população ou na saúde dos militares.

Assim, tem-se como objetivo desta pesquisa analisar a qualidade de vida dos bombeiros militares, no Comando Geral do Corpo de Bombeiro Militar, em Cuiabá-MT, e então, discutir as incidências sobre a satisfação desses profissionais. A importância deste estudo deve-se também ao fato do pesquisador ser bombeiro militar a sete anos, facilitando as observações e estudos deste projeto, estando presente no universo pesquisado. Assim, com os resultados obtidos, o pesquisador poderá sugerir programas de implantação e melhorias da QVT.

Na coleta de dados, será utilizado um questionário WHOQOL, uniformizado pela Organização Mundial da Saúde - OSM, de modo a padronizar a

avaliação da Qualidade de Vida mundialmente, quando se trata em pesquisas e, dessa forma adquirir as informações, tratá-las como dados e averiguar os resultados obtidos.

A estrutura deste estudo foi composta além desta seção, pelo capítulo do referencial teórico, da seção que aborda os procedimentos metodológicos, seguidos da análise e discussões de dados, as considerações finais e por fim, as referências utilizadas na construção deste.

A QUALIDADE DE VIDA

Albuquerque e França (1998, citados por Cañete, 2004), afirmam que a QVT pode ser entendida como o conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implementação de melhorias e inovações dentro e fora do ambiente de trabalho, que visam proporcionar melhores condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

Segundo Chiavenato (2004), o termo QVT foi introduzido por Louis Davis, na década de 1970, quando desenvolvia um projeto sobre desenho de cargos. Para ele, o conceito de QVT refere-se à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas. Posteriormente, alguns autores europeus desenvolveram outras conceituações dentro da abordagem sociotécnica e da democracia industrial.

Ainda nessa década, surge um movimento pela qualidade de vida no trabalho, principalmente nos EUA, devido à preocupação com a competitividade internacional e ao grande sucesso dos estilos e das técnicas gerenciais dos programas de produtividade japonesa, centrada nos empregados. Existia uma tentativa de integrar os interesses dos empregados e empregadores através de práticas gerenciais capazes de reduzir os conflitos.

Cañete (2004) propõe que a QVT seja a adequação entre o que o indivíduo aspira e o que ele efetivamente obtém na vida que leva. Dessa forma, torna-se uma dimensão subjetiva, e sua avaliação é de extrema importância para medir o estresse, que abrange as diversas áreas da vida: profissional, familiar, lazer e demais meios.

Para Chiavenato (2004, p. 448), “[...] a organização que quiser atender bem o cliente externo, não poderá se esquecer de atender bem o cliente interno.” Pois, para que os militares estejam prontos e satisfeitos a cumprir suas funções na prestação de serviço à sociedade, pressupõem-se através dessa afirmação, que o quartel precisaria estar diretamente ligado a QVT dos militantes. Assim, percebe-se que a gestão da qualidade total nas organizações depende, fundamentalmente, do aproveitamento do potencial humano, e isso, por conseguinte, depende de quão bem as pessoas se sentem trabalhando na organização.

Um programa adequado de QVT busca uma organização mais humanizada, envolvendo, no trabalho, um relativo grau de responsabilidade e autonomia e o recebimento de recursos de “feedback” sobre desempenho, com tarefas adequadas, variedade, enriquecimento do trabalho e ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo (Walton, 1973, citado por Fernandes, 1996). Fernandes (1996) defende que a qualidade é, antes de tudo, uma questão de atitude. Dessa forma, o garantia da qualidade tenderá sempre as pessoas, muito mais do que ao sistema, as ferramentas e aos métodos de trabalho. Assim, um programa de QVT deve atingir todos os níveis, direcionando esforços para a canalização da energia disponível para o comprometimento humano.

Espera-se sempre das organizações, sejam elas privadas ou públicas, uma melhora no que diz respeito ao condicionamento de qualidade de vida organizacional, sem estresse, com estímulo de desenvoltura física, sem riscos, sem exposições ou demais situações desconfortantes. Mas, certas profissões estão fadadas a esta condição, como o caso dos bombeiros militares. Existe um abismo entre o que se é proposto pelos programas de qualidade de vida teóricos e as práticas atuais.

Isso se torna mais esclarecido com a avaliação feita pelo Professor Lindolfo Galvão de Albuquerque, da FEA/USP (LIMONGI-FRANÇA; ASSIS, 1995, p. 28):

[...] existe uma grande distância entre o discurso e a prática. Filosoficamente, todo mundo acha importante a implantação de programas de QVT, mas na prática prevalece o imediatismo e os investimentos de médios e longos prazos são esquecidos. Tudo está por fazer. A maioria dos programas de QVT tem origem nas atividades de segurança e saúde no trabalho e muitos nem sequer se associam a programas de qualidade total ou de melhoria do clima organizacional. QVT só faz sentido quando deixa de ser restrita a programas internos de saúde ou lazer e passa a ser discutida num sentido mais amplo,

incluindo qualidade das relações de trabalho e suas consequências na saúde das pessoas, da sociedade e da organização.

Não há discussão negativa sobre o conceito de QVT, porém os aspectos de subjetividade e multidimensionalidade são aceitos pela maioria dos pesquisadores. A Qualidade de Vida é uma compreensão abrangente e comprometida das condições de trabalho, o que inclui aspectos de bem-estar, garantia da saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal (LIMONGI-FRANÇA, 2009). Pelo fato de o bombeiro militar possuir uma carga horária de plantão, seja ela administrativa ou operacional, é importante à abordagem sobre as condições que cercam a atividade no contexto trabalho, social, pessoal e emocional.

O MILITARISMO E SUAS INFLUÊNCIAS

Sabe-se que todo o trabalho é investido de afetividade por parte do indivíduo que realiza, sendo que esta é a base do psiquismo, elemento essencial na conduta e nas reações individuais e sociais. Leontiev (1978 apud CRUZ, 2005) considera que os sentimentos e as emoções são muito importantes, visto estarem presentes no sistema motivacional que, levando à ação e à atividade, irão compor as características próprias que identificam a individualidade.

Romano (1996) salienta que a falta de recursos e equipamentos para o desenvolvimento do trabalho dos militares, os salários baixos e as vivências da morte decorrentes da perda de colegas no cumprimento do dever constituem situações altamente estressoras. Além dessas situações, é preciso destacar também que a formação e o treinamento do profissional militar são insuficientes para atender as demandas advindas da ordem assistencial e orientativa, como indicam estudos realizados por Macedo et al. (1995 apud MAYER, 2006).

Pesquisadores afirmam que apenas 40% das atividades desenvolvidas pelos militares são voltadas para o atendimento de crimes contra o patrimônio ou contra a vida social. Todavia a grade curricular privilegia inteiramente as disciplinas

relacionadas ao desempenho de ações. As exigências institucionais, as condições de trabalho, as relações que se estabelecem entre a vida profissional e pessoal, aliadas à imagem que circula no cotidiano de desprestígio da corporação militar, apontada como inoperante, ineficiente, indubitavelmente, têm afetado a motivação, o desempenho, a autoestima e a saúde dos militares, provocando o aparecimento de várias perturbações físicas e psíquicas (PRADO, 2001 p.34).

Quando se retrata uma atividade de bombeiro militar, na cena se encontram vários aspectos que caracterizam um atendimento especializado, nelas serão vistos as viaturas especiais para cada tipo de atendimento e o militar que conhece todas as atribuições desta viatura (SÃO PAULO, 2006). Na realização de seu papel, fazem-se treinamentos que buscam a qualificação profissional por meio da aquisição de conhecimentos técnicos e operacionais, bem como de técnicas de controle emocional para intervir em diferentes situações, buscando preservar a vida e a melhoria da qualidade do trabalho (PRADO, 2001 p.35).

O ESTRESSE

De acordo com o INBEP (2005) a atividade de bombeiro militar é considerada uma das mais perigosas, levando em consideração a complexidade das operações, as quais exigem do militar a máxima atenção e ação rápida e eficaz. Em situações de sinistros, um erro pode ser fatal; por essa razão, o envolvimento humano e a responsabilidade com vidas alheias causam uma constante tensão em serviço. Apesar de ser uma profissão louvável pelo fato de salvar vidas em perigo, o bombeiro sempre se arrisca para efetivar aquilo que se dispôs a fazer. Ele está em constante perigo, uma vez que se expõe a situações de emergência como deslizamentos de terra, incêndios, desabamentos e enchentes.

Considerando que a decisão de trabalhar numa profissão de risco seja uma escolha pessoal, os fatores de estresse que aparecem no dia a dia dessas profissões independem da decisão inicial do sujeito (LIPP, 2004 p.78). Todo o trabalho com urgências e emergências é imprevisível, incomoda, desequilibra e silencia a onipotência do ser humano. Lidar com situação de emergência exige,

sobretudo, uma capacidade de lidar com mudanças, pois, nas situações limites, o desafio e a superação da impotência são exigidos aos bombeiros e policiais militares empenhados ao atendimento a repressão (PRADO, 2001 p.25).

Estudos e pesquisas, realizados pela psicóloga Lipp (1996), demonstram que o estresse está em todos os contextos e nos diferentes níveis hierárquicos. Apesar disso, sabe-se que a vulnerabilidade é maior em algumas atividades, como é o caso da atividade militar. Os militares estão entre os profissionais que mais sofrem estresse decorrente da profissão, por estarem constantemente expostos ao perigo e à violência.

Acrescente-se que, pressões relacionadas ao próprio trabalho, fatores externos (atitudes da população) e estressores organizacionais (como a burocracia) aumentam os níveis de estresse experimentado pelos militares (BROWN; CAMPBELL, 1994 apud MAYER, 2006). Diferentemente de outros riscos ocupacionais, em geral relacionados a trabalhos específicos, o estresse associa-se de formas variadas a todos os tipos de trabalho, prejudicando não só a saúde, mas também o desempenho dos trabalhadores (LIMONGI-FRANÇA, 2009).

Segundo Aguiar (2007), o profissional da segurança pública possui cultura própria; jargões como o “homem é superior ao tempo”, “tristeza, é coisa de fraco” agravam os sintomas e a autoestima dos bombeiros. Por essa razão, é importante haver suporte emocional para o enfrentamento das adversidades.

Segundo Lipp (1996), os indivíduos que se enquadram em ocupações de exposição a situações de grande perigo são chamados de *grupo de risco* para aquisição do estresse. Mediante essa observação, pode-se dizer que tanto o policial quanto o bombeiro militar fazem parte desse grupo de risco ao estresse, pois desempenham uma profissão em que, a qualquer momento, pode surgir uma situação de perigo contra a própria vida.

Lipp (1996) afirma que “(...) o desencadeador do comportamento de estresse é atribuído com frequência à vida no militarismo, devido as suas particularidades de hierarquia, pois as decisões de punição ou promoção passam pelo crivo de um superior hierárquico, gerando muitas vezes inconformidade e insatisfação, decorrentes de injustiças ou arbitrariedades dos seus comandantes”.

Em se tratando de serviço de emergência e colocando-o na classificação de fator de risco no surgimento de estresse, segundo Limongi-França (2009), quanto maior a incerteza sobre ocorrer ou não, maior será a capacidade de determinado evento significativo gerar um sentimento de ameaça. Isso constitui um dos fatores mais potentes para impedir uma adaptação adequada e pode conduzir à mobilidade. Quanto maior a incerteza, maior será o tempo necessário para a avaliação dos riscos de um evento, o que pode gerar sentimentos e condutas conflituosas (PRADO, 2001 p.28).

Limongi-França (2009) ressalta que quanto mais próximo de um evento estressante, quanto mais eminente o evento significativo, maior será o impacto desse aspecto no processo de avaliação e, conseqüentemente, mais intensa poderá ser a resposta ao estresse.

Mesmo assim, acredita-se que, nas diferentes ocupações exercidas por este profissional, existem fontes estressoras diversas, mesmo para aqueles que não estão lotados em áreas de atendimento crítico (COOPER; MITCHEL, 1990).

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

De modo a atender os objetivos deste estudo foi solicitada a autorização por meio de ofício ao Comandante-Geral do Corpo de Bombeiros de Mato Grosso - CBM-MT, esclarecendo a intenção desta pesquisa, que foi a de realizar um levantamento da QVT nos bombeiros militares do Quartel do Comando Geral (QCG) em Cuiabá.

Considerando o universo de bombeiros militares lotados no QCG na data de aplicação da pesquisa, compuseram a amostra desse estudo, 77 respondentes. Essa representatividade deu-se por meio dos critérios de exclusão que foram permeados durante a pesquisa: os bombeiros que estavam de férias, licenças, no serviço operacional, agregados em outros órgãos públicos, corpo musical, em cursos fora do município de Cuiabá ou em serviços externos ao aquartelamento.

Dos procedimentos empregados na coleta de dados, utilizou-se a pesquisa bibliográfica, pois se fez uso de estudos, artigos e livros para a discussão teórica e metodológica, assim também como um questionário específico² aplicado na população estudada e o questionário sociofuncional³.

Quanto ao método e a forma de abordagem esta pesquisa tornou-se exploratória, pois teve-se objetivo de proporcionar maior familiaridade com o problema, envolvendo: (a) levantamento bibliográfico; (b) entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; e (c) análise de exemplos que estimulem a compreensão (GIL, 2007). Ou seja, este tipo de pesquisa explica o porquê das coisas através dos resultados oferecidos.

Sob ótica ainda deste autor, define-se esta, como quantitativa, quando apenas algumas pessoas do universo pesquisado são escolhidas de acordo com um critério (amostra), temos um levantamento por amostragem ou estatístico. Aplicou-se ainda na caracterização desta pesquisa, o estudo caso, "(...), pois se baseia pela experiência que se está sendo aplicada na investigação e é realizada exatamente no local onde são observados os fenômenos estudados" (VERGARA, 2007, p.78).

Os dados obtidos nessas entrevistas foram trabalhados com base no método de análise do questionário WHOQOL, criado pela OMS (1995), onde permite identificar os resultados dos domínios tratados através de uma assimilação e desvio, posteriormente analisá-los.

As respostas obtidas foram transcritas ao software do Excel, onde foram dadas a elas, a equivalência de 1 a 5, conforme prevê o instrumento WHOQOL, e assim tratando-as como dados identificou-se os resultados dos domínios físico, psicológico, social e ambiente das respostas dos militares e ainda com a Teoria de Pearson (r) medir a relação das variáveis existentes.

Segundo a OMS (1995), o WHOQOL, comporta questões que se aplicadas aos indivíduos, estas farão uma avaliação global de comportamentos, estados emocionais e a capacidades das pessoas e da sua satisfação/insatisfação com tais

² Questionário WHOQOL-100: criado pela OMS, de modo a uniformizar as pesquisas que fundamentam a interação pela qualidade de vida organizacional. (ANEXO A)

³ Este questionário buscará informações variáveis do militar (idade, estado civil, tempo de serviço, cargo, renda e etc.). (ANEXO B)

comportamentos, estados e capacidades, pois desta forma são dadas informações sobre a qualidade de vida.

Esse mesmo grupo de especialistas definiu qualidade de vida como sendo a percepção do indivíduo acerca de sua posição na vida de acordo com o contexto cultural e o sistema de valores com os quais convivem em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações (PASCHOAL, 2002, p.81).

Nesse sentido, o questionário aplicado aos militares buscou co-relacionar comportamentos dos domínios físicos, psicológicos, relações sociais e meio ambiente, aos aspectos da qualidade de vida desses profissionais, o que seria evidenciado, de acordo com a conceituação da Organização Mundial da Saúde.

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Nesta seção estão inicialmente disseminados os dados qualitativos e quantitativos expostos pelo questionário sociofuncional respondidos pelos bombeiros na aplicação da pesquisa, de modo, como estes se comportam e percebem a sua qualidade de vida. Procedendo, então uma análise e discussão individual das vertentes que serviram na mensuração de sua QVT.

As tabelas a seguir, mostram os dados dos níveis de satisfação de cargo, função e atividades exercidas no Comando Geral do CBM-MT, bem como especificação de tempos de serviços, idade, renda, grau de escolaridade e, se houve afastamentos motivados pela rotina funcional dos militares.

Dados das Variáveis Qualitativas

Tabela 1: Idade

Variável	n = 77	%
18 a 28	16	20,8
28 a 38	18	23,4
38 a 58	43	55,8

Tabela 2: Estado civil

Variável	n = 77	%
Solteiro	16	20,8
Casado	55	71,4
Divorciado	6	7,8

Tabela 3: Escolaridade

Variável	n = 77	%
Fundamental	-	-
Médio	12	15,6
Superior	59	76,6
Outros	6	7,8

Tabela 4: Tempo de Serviço em anos

Variável	n = 77	%
Até 5	14	18,2
Até 10	6	7,8
Até 15	19	24,7
Acima de 15	38	49,4

Fonte: elaborado pelo autor com base nos dados obtidos na pesquisa (2017)

Em relação à faixa etária, a idade predominante no CBM-MT está em média de 38 a 58 anos, estabelecendo uma representatividade de quase 56% dos militares respondentes (TABELA 1).

Outro fator que caracteriza uma relação com a idade dos militares, é o percentual de 71% dos respondentes serem casados (TABELA 2). Isso mostra uma concepção social dos militares e uma centralidade maior em seu âmbito familiar, provendo ainda a busca da proteção social, uma participação ativa e ao mesmo tempo uma dimensão e ambição de conhecimentos, o que pode ser visto na apresentação dos dados, onde 76,6% dos militares possuem formação superior (TABELA 3).

Observa-se ainda, o perfil dos militares em fase adulta, o que se correlaciona com a indicação dos dados da TABELA 4, onde apresenta 49% dos respondentes tem mais de 15 anos de corporação, tendo em vista que esta, após a sua emancipação da Polícia Militar de Mato Grosso, em 1994, possui este referido local de estudo, o Quartel do Comando Geral, a cerca de 20 anos.

Ao expor esses dados sociodemográfico e funcional, é certo dizer que os mesmos são considerados indicadores relevantes, ao resultado final da QVT em qualquer esfera organizacional.

Essa afirmação, ainda se fortalece com a teoria de Walton (1973), o qual indaga que para um bom desempenho e percepção da QVT, devem-se considerar variáveis, como lazer, tempo de maturidade, idade, tempo familiar, relevância social, responsabilidade da empresa, da imagem e o papel que exprime na sociedade. E para que fossem consolidadas essas teorias abordadas e os dados dos militares envolvidos na pesquisa, aplicou-se ainda, variáveis quantitativas buscando evidenciar a correlação entre os atores e a QVT. A seguir serão expostos os resultados obtidos.

Dados das Variáveis Quantitativas

Tabela 5: Renda

Variável	n =77	%
R\$ 5.000,00	23	29,9
R\$ 8.000,00	18	23,4
R\$ 11.000,00	13	16,9
R\$ 15.000,00	16	20,8
R\$ 20.000,00	7	9,1

Tabela 6: Função x Satisfação

Variável	n = 77	%
Pouco satisfeito	9	11,7
Muito satisfeito	13	16,9
Insatisfeito	2	2,6
Satisfeito	53	68,8

Tabela 7: Renda x Satisfação

Variável	n =77	%
Pouco satisfeito	9	11,7
Muito satisfeito	17	22,1
Insatisfeito	0	0,0
Satisfeito	51	66,2

Tabela 8: Cargo x Satisfação

Variável	n = 77	%
Pouco satisfeito	10	13,0
Muito satisfeito	13	16,9
Insatisfeito	0	0,0
Satisfeito	54	70,1

Tabela 9: Afast. nos últimos 6 meses

Variável	n = 77	%
Sim	16	20,8
Não	61	79,2

Fonte: elaborado pelo autor com base nos dados obtidos na pesquisa (2017)

Se correlacionarmos as variáveis das tabelas qualitativas e quantitativas onde estão apresentados os resultados que tange o aspecto tempo de serviço, há uma representatividade de 74,1% dos militares respondentes que estão na corporação há mais de 15 anos (TABELA 4), considera-se ainda 18,2% dos respondentes estarem até

5 anos na corporação, devido ao último concurso realizado pelo Governo do Estado na formação de novos bombeiros, terem sido alocados ao Comando Geral.

O que fomenta a não identificação de renda *per capita* desses bombeiros mais antigos, pois há uma equivalência entre os dados da Tabela 5, mas se comparado aos dados do tempo de serviço, há uma disparidade na relação o que não serve como embasamento final do para a renda X dos atores.

Quando questionados sobre as funções exercidas, renda e cargo em detrimento da satisfação nos casos citados, os militares responderam estar satisfeitos com índices acima de 65% em todos os quesitos. De tal forma que dos 77 participantes da pesquisa, 53 afirmaram seu contentamento quando consideramos a relação função x satisfação (TABELA 6). Nessa linha, 51 dos entrevistados concordam com sua renda recebida para execução de suas atividades (TABELA 7). E ainda, torna-se maior a satisfação dos bombeiros no que se mensura ao seu cargo atual, de forma que 54 confirmaram essa informação, conforme da Tabela 8.

A satisfação no trabalho pode ser analisada entre tantos outros fatores, quando há a aceitabilidade familiar, seguido da decisão do bombeiro em optar pela carreira proposta. O que pode ser constatado por Spector (2003) que a satisfação no trabalho é uma variável de atitude que reflete como a pessoa se sente em relação ao seu trabalho, de forma a estar completa ou satisfeita em vários outros aspectos que a envolvem. Na pesquisa, percebe-se a satisfação dos envolvidos, tal modo que exprimem em todas as variáveis que se co-relaciona com a satisfação (renda, cargo, função), uma média de quase 70% em ambos os quesitos.

Martinzez, Paraguay e Latorre (2004) ressaltam dizendo que a satisfação está associada à saúde dos trabalhadores nos seus parâmetros “saúde mental” e “capacidade para o trabalho”, mostrando a importância dos fatores psicossociais em relação à saúde e bem-estar dos trabalhadores, e se comparados aos dados expostos pela Tabela 9, onde 79,2% dos militares afirmaram que não se afastaram do quartel nos últimos 6 meses por problemas de saúde provindos dos exercícios de suas atividades funcionais, de modo em que os dados apresentados se relacionam com as teorias discutidas no estudo com o índice de satisfação dos respondentes.

RELAÇÃO DOS DADOS OBTIDOS NA PESQUISA COM OS DOMÍNIOS DO WHOQOL-BREF

A tabela 10 apresenta os resultados entre os domínios (físico, psicológico, social e ambiental). A média dos quatro domínios (físico, psicológico, ambiental e social) exprime 60,37% em relação o domínio da qualidade de vida global, que isolado resulta em 63% (TABELA 10), esse resultado foi obtido diante da relação dos domínios e o fator QVT. Essa proximidade dos resultados vai ao encontro com o que discute Romano (1996), onde diz que os desempenhos das atividades dos militares, bem como seu grau de satisfação estarão diretamente interligados as contingências sociais e da profissão.

Tabela 10: Resultados dos domínios do WHOQOL e QVT (%)

Domínios	Mínimo	Média	Máximo	Desvio
Físico	25	57,8	89,3	11,2
Psicológico	25	60,8	87,5	10,86
Relação Social	21,4	66,3	100	15,58
Meio Ambiente	28,1	56,6	75,0	10,72
QVT (63,0)	28,6	78,1	82,1	10,60

Fonte: elaborado pelo autor com base nos dados obtidos na pesquisa (2017)

Essa relação ainda se confirma com o que apresenta Limongi-França (2009), a QVT representa uma ligação direta com as condições em que trabalham os empregados de uma empresa e com a satisfação das necessidades do homem levando-se em consideração os aspectos de satisfação no cargo e do trabalho humanizado. O que se comparado com dados apresentados pelos militares, nota-se a prevalência dos resultados positivos e maiores do domínio Relação Social (TABELA 10).

Assim, procedeu-se à análise de variáveis múltiplas para se verificar a contribuição de cada domínio na qualidade de vida global (variável dependente). Os dados sociodemográfico não foram incluídos neste cálculo, por não mostrarem interferências estatísticas significativas no domínio global da qualidade de vida, quando analisadas anteriormente. Neste cálculo, a relação da variável dependente está calculada somente com os quatro domínios apresentados.

Quando se investiga a qualidade de vida relacionada à saúde em sua multidimensionalidade, identificam-se os principais aspectos a serem considerados em relação às potencialidades e peculiaridades de saúde e vida dos indivíduos analisados (SANTOS SR; SANTOS IBC; FERNANDES MGM; HENRIQUES MERM, 2002, p6).

Esses elementos estão comportados dentro dos quatro domínios do WHOQOL e foram propostos aos militares de tal que se relacionem com os seus atuais níveis de satisfação. Os domínios abrangem vertentes, como relação de sentimentos e emoções, relações pessoais, profissional, saúde e apoio de bem estar e social.

No que se refere aos escores de qualidade de vida, eles são uma escala positiva (quanto maior o escore, melhor a qualidade de vida), entre os respondentes o resultado do QVT foi de 63% conforme tabela 10, e o que diz Lima (2002) não existem pontos de corte que determinem um escore abaixo ou acima do qual se possa avaliar a qualidade de vida como “ruim” ou “boa”.

Então feita às descrições e análises dos dados, utilizou-se o teste de Pearson para analisar as duas variáveis, sendo a primeira os domínios (físico, social, psicológico e ambiental) e a segunda os dados da QVT, os indicativos de relação estão expostos na tabela 11.

Tabela 11: Relação de Pearson (r) com os Domínios e o QVT

Domínios	r
Físico	0,995
Psicológico	0,997
Social	0,981
Ambiente	0,999

Fonte: elaborado pelo autor com base nos dados obtidos na pesquisa (2017)

O coeficiente de correlação de Pearson é uma medida do grau de relação linear entre duas variáveis quantitativas. Este coeficiente varia entre os valores -1 e 1. O valor 0 (zero) significa que não há relação linear, o valor 1 indica uma relação linear perfeita e o valor -1 também indica uma relação linear perfeita mas inversa, ou

seja quando uma das variáveis aumenta a outra diminui. Quanto mais próximo estiver de 1 ou -1, mais forte é a associação linear entre as duas variáveis.

Após as exposições, nota-se que todos os domínios se correlacionaram positivamente com o domínio global, prevalecendo quase 1, em todos os resultados, diante da análise de Pearson (r). Dessa forma, os domínios explicitam total influência na análise da qualidade de vida global; e se houveram alterações em um ou mais domínios, implicará consideravelmente nas relações da qualidade de vida global, o que poderá gerar a correlação ou não entre as variáveis.

Ao analisar o domínio físico dos militares, devem-se considerar os fatores como, o estado físico, estado mental, saúde, prática de atividades rotineiras, dor, estado físico Segundo a análise de Fleck (2008), o domínio físico busca mensurar as dimensões que verificam dor e desconforto, energia ou fadiga, sono e repouso, mobilidade, atividades cotidianas, dependências medicamentosas e capacidade de trabalho.

O domínio físico estará aliado à capacidade funcional dos militares, e estará condicionado aos indicadores dos demais domínios analisados. Ainda segundo Martins (2005) o vigor físico é considerado um dos elementos fundamentais para a prontidão no cumprimento das obrigações militares, sendo a saúde física à garantia de um desempenho adequado as atividades, garantindo a integridade psicológica, o apoio social e a satisfação com o trabalho

Ao considerar o domínio psicológico, assume grande relevância no conceito multidimensional de domínio de qualidade de vida, devendo ser medido juntamente com o estado de saúde quando se deseja avaliar a qualidade de vida (FASSINO, 2002, p.9). Esse domínio comporta fatores como os sentimentos negativos e positivos dos bombeiros, a auto-estima desses profissionais, a espiritualidade e as crenças pessoais, bem como a sadia relação entre os âmbitos profissionais, social e familiar.

Assim como os bombeiros, os demais profissionais também buscam essa qualidade incessante do ser humano- a relação entre os pilares vitais-, pois uma das características fundamentais da espécie humana é a necessidade e a persistência de um estado biopsicossocial que se possa traduzir em “viver bem”, de firmemente

procurar condições de melhoria da situação de vida (MINAYO; HARTZ; BUSS, 2000), social e na relação ambiental.

Minayo, Hartz e Buss (2000) ainda afirmam que os domínios sociais e ambientais, interligam profundamente, de modo a serem analisados em conjunto nas pesquisas de QVT. Esses autores discutem que o nível de qualidade de vida dos respondentes só será classificado em “bom” ou “excelente”, caso os domínios sociais e ambientais, ofereça condições, oportunidades e resultados máximos, desenvolvendo-se a sinergia entre os aspectos vitais, para que então sejam externadas as suas potencialidades.

Para os bombeiros, esses dois domínios estão condicionados, as relações interpessoais, ambiente social, ambiente lar, recursos financeiros, cuidados de saúde e sociais: qualidade e disponibilidade, lazer, ambiente físico profissional, transporte, segurança, proteção e a sociedade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo analisar a qualidade de vida dos bombeiros militares no Comando Geral do Corpo de Bombeiros, em Mato Grosso. Buscou-se discutir as teorias acerca do assunto QVT e associá-las com as percepções evidenciadas pelos bombeiros, ao participarem da pesquisa.

A partir dessas percepções, percebem-se quão relativos tornam-se os domínios (físico, social, ambiental e psicológico) apresentados pelo instrumento do WHOQOL ao domínio global da qualidade de vida na pesquisa com os militares. A relação apresentada na análise de Pearson corrobora com a ideia de quão satisfeitos estão os bombeiros ao exercerem a profissão. Os dados foram impostos a apresentação anteriormente.

Mesmo que sendo fatoriais as percepções acerca da teoria de Qualidade de Vida, diante dos bombeiros militares várias dimensões estão condicionadas a satisfação desses profissionais: o amor pela profissão, o prazer em atender a sociedade, as imagens que percebidas, as relações sociais e familiares e outros

aspectos pessoais que são mais valorosos que quaisquer incertezas, riscos e contingências da profissão.

Entre as limitações encontradas neste estudo, elenca-se a amostragem da pesquisa, pois a mesma, não contempla totalmente os bombeiros que se têm diariamente ocorrências emergenciais. O que poderia causar uma alteração nos dados apresentados, evidenciando talvez, níveis de estresses na profissão.

E como o campo acerca da análise de qualidade de vida é vasto, sugere-se uma análise dos comportamentos dos bombeiros diante das situações estressantes do seu dia a dia e inclusive quando há risco iminente de vida. Sendo possível então comparar os dados futuros, com os obtidos neste trabalho, enriquecendo ainda mais o campo de estudo da QVT nas atividades militares.

Ainda como sugestão leva-se a importância da inserção de um Programa de Qualidade de Vida a corporação, bem como palestras e atividades laborais, tendo em vista a ausência destas ações atualmente no QCG, de maneira que os escores possam permanecer elevados, conforme foram apresentados neste estudo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, F. L. S. **Estresse ocupacional: contribuição das Pirâmides Coloridas de Pfister no contexto policial militar**. 2007. 96 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica e Social) - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Pará, Belém, 2007.

CAÑETE, I. **Qualidade de vida no trabalho: muitas definições e inúmeros significados**. In: BITENCOURT, C. (Org.). *Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais*. Porto Alegre: Bookman, 2001. p. 386-411.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações**. São Paulo: Atlas, 2004.

COOPER, C. L.; MITCHEL, S. **Nursing the Critically III and Dying**. *Humam Relations*, New York, v. 43, n. 4, p. 297-311, 1990.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOULART, Í. B.; SAMPAIO, J. R. **Qualidade de vida no trabalho: uma análise da experiência de empresas brasileiras**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999. p. 19-37.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ASSIS, M. P. **Projetos de qualidade de vida no trabalho: caminhos percorridos e desafios**. *RAE Light*, São Paulo, v. 2, n. 2, p. 26-32, mar./abr. 1995.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; ZAIMA, Gustavo. **Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho - GQVT**. In: BOOG, Magdalena (Coord): *Manual de Gestão de Pessoas e Equipes: Estratégias e Tendências*. São Paulo: Gente, 2002.

LIPP, M. (org.). **O Stress Está dentro de Você**. São Paulo: Contexto, 1999.

MARTINEZ, Maria Carmen; PARAGUAY, Ana Isabel Bruzzi Bezerra and LATORRE, Maria do Rosário Dias de Oliveira. **Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores**. *Rev. Saúde Pública* [online]. 2004, vol.38, n.1, pp.55-61. ISSN 1518-8787.

MAYER, V. M. **Síndrome de Burnout e qualidade de vida em policiais militares de Campo Grande-MS**. 2006. 157 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande, 2006.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; HARTZ, Zulmira Maria de Araújo and BUSS, Paulo Marchiori. **Qualidade de vida e saúde: um debate necessário**. Ciênc. saúde coletiva [online]. 2000, vol.5, n.1, pp.7-18. ISSN 1413-8123.

PRADO, Jakel Santana do. **Estresse e qualidade de vida em bombeiros militares / Dissertação (mestrado em psicologia) - Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande, 2011.**

ROMANO, A. P. F. **Stress na polícia militar: proposta de um curso de controle do stress**. In: LIPP, M. E. N. (Org.). Pesquisa sobre stress no Brasil: saúde, ocupações e grupos de risco. Campinas: Papirus, 1996. p. 195-210.

SANTOS, S. R.; SANTOS, I. B. C.; FERNANDES, M. G. M.; HENRIQUES, M. E. R. M. **Qualidade de Vida do idoso na comunidade: aplicação da escala de Flanagan**. Revista Latino-am Enfermagem 2002, nov-dez-, 2002.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas Organizações**: Tradução: Solange Aparecida Visconte. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

Sylvia Constant VERGARA **Métodos de pesquisa em Administração**. São Paulo: Editora Atlas, 2005. 287p. ISBN 85-2243963-

WALTON, R. E. **Quality of working life: what is it?** Sloan Management Review, Cambridge, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WHOQOL GROUP. **Development of the WHOQOL: Rationale and current status**. **International Journal of Mental Health**, Stafford, v. 23, n. 3, p. 24-56, 1994.

APÊNDICES

A - INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

INSTRUÇÕES

Este questionário é sobre como você se sente a respeito de sua qualidade de vida, saúde e outras áreas de sua vida. **Por favor, responda a todas as questões.** Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, escolha entre as alternativas **a que mais aparecer-lhe apropriada.**

Ao responder as questões tenham em mente seus valores, aspirações, prazeres, desejos e preocupações. Tome como referência **os seus últimos 15 dias** para responder as questões, considerando serviço, família e lazer. **Para todas as perguntas, assinalar apenas uma resposta.**

01	Como você avaliaria sua qualidade de vida	Muito ruim	Ruim	Indiferente	Boa	Muito boa
		01	02	03	04	05

02	Quão satisfeito você está com sua saúde?	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito
		01	02	03	04	05

As questões adiante são referentes ao quanto você tem sentido alguma coisa nos últimos dias.

03	Em que medida você acha que seu estado físico lhe impede de fazer o que você precisa?	Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
		01	02	03	04	05
04	O quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária?	01	02	03	04	05
05	O quanto você aproveita sua vida?	01	02	03	04	05
06	Em que medida você acha que sua vida tem sentido?	01	02	03	04	05
07	O quanto você consegue se concentrar?	01	02	03	04	05
08	Quão seguro você se sente em sua vida diária?	01	02	03	04	05
09	Quão saudável é o seu ambiente físico? (clima, barulho, poluição, atrativos)	01	02	03	04	05

As questões seguintes perguntam o **quão completamente** você tem sentido ou sendo capaz de realizar as coisas nos últimos 15 dias:

10	Você tem energia suficiente para seu dia a dia?	Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
		01	02	03	04	05
11	Você é capaz de aceitar sua aparência física?	01	02	03	04	05
12	Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades?	01	02	03	04	05
13	Quão disponíveis estão para você as informações que você precisa diariamente?	01	02	03	04	05
14	Em que medida você tem oportunidades de atividades de lazer?	01	02	03	04	05

As questões seguintes perguntam sobre **quão bem ou satisfeito** você se sentiu a respeito de vários aspectos de sua vida nas últimas duas semanas.

15	Quão bem você é capaz de se locomover?	Muito ruim	Ruim	Nem ruim Nem bom	Bom	Muito bom
		01	02	03	04	05
		Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem Satisfeito Nem Insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
16	Quão satisfeito(a) você está com o seu sono?	01	02	03	04	05
17	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia-a-dia?	01	02	03	04	05
18	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho?	01	02	03	04	05
19	Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo?	01	02	03	04	05
20	Quão satisfeito(a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?	01	02	03	04	05
21	Quão satisfeito(a) você está com sua vida sexual?	01	02	03	04	05
22	Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos?	01	02	03	04	05
23	Quão satisfeito(a) você está com as condições do local onde mora?	01	02	03	04	05
24	Quão satisfeito(a) você está com o seu acesso aos serviços de saúde?	01	02	03	04	05
25	Quão satisfeito(a) você está com o seu meio de transporte?	01	02	03	04	05

As questões seguintes referem-se a **com que frequência** você sentiu ou experimentou certas coisas nas últimas duas semanas.

		Nunca	Algumas Vezes	Frequentemente	Muito Frequentemente	Sempre
26	Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão?	01	02	03	04	05

Alguém lhe ajudou a preencher este questionário?

- a) () sim b) () não

Quanto tempo você levou para preencher este questionário?

- a) () até 3 minutos b) () até 5 minutos c) () até 10 minutos

REFERENCES (ADAPTED)

The Whoqol Group: The word Health Organization Quality of Life Assessment (WHOQOL): Position paper from the Health Organization. Soc. Sci. Med, 1995, 41(10):1403-1409.

B - INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Sr. Militar,

Solicito parte do seu tempo, para responder e compor a pesquisa acadêmica abaixo, que busca identificar informações referentes a “**A Qualidade de Vida e o Estresse dos Bombeiros Militares no Comando Geral de Cuiabá-MT**”. Informo que os dados serão exclusivamente utilizados em prol do estudo.

1) IDADE

- a) 18 a 28 anos
- b) 28 a 38 anos
- c) 38 a 58 anos
- d) acima de 58 anos.

2) ESTADO CIVIL

- a) solteiro
- b) casado
- c) divorciado
- d) viúvo

3) GRAU DE ESCOLARIDADE

- a) ensino fundamental
- b) ensino médio
- c) ensino superior
- d) outros. Qual? _____

4) TEMPO DE SERVIÇO NO CORPO DE BOMBEIROS

- a) até 5 anos
- b) até 10 anos
- c) até 15 anos
- d) acima de 15 anos

5) QUAL SUA RENDA MENSAL (R\$)?

- a) até R\$ 5.000,00
- b) até R\$ 8.000,00
- c) até R\$ 11.000,00
- d) até R\$ 15.000,00
- e) acima de R\$ 20.000,00

6) **Analisando a resposta da pergunta anterior e considerando o estilo de vida que possui (lazer, despesas, família e outros), assinale a alternativa que mais convém a sua realidade:**

- a) Minha renda é suficiente para o meu bem estar e de toda família.

- b) () Minha renda não é suficiente para o meu bem estar e de toda família.
- c) () Minha renda é parcialmente destinada ao meu bem estar e de toda família.
- d) () Minha renda não é destinada ao meu bem estar e de toda família.

7) Considerando sua renda, qual o grau de satisfação em seu trabalho?

- a) () Pouco satisfeito
- b) () Muito satisfeito
- c) () Insatisfeito
- d) () Satisfeito

8) Considerando seu cargo atual, qual o grau de satisfação em seu trabalho?

- a) () Pouco satisfeito
- b) () Muito satisfeito
- c) () Insatisfeito
- d) () Satisfeito

9) Considerando as funções exercidas pelo seu cargo atual, qual o grau de satisfação em seu trabalho?

- a) () Pouco satisfeito
- b) () Muito satisfeito
- c) () Insatisfeito
- d) () Satisfeito

10) Precisou se afastar do serviço por problemas de saúde nos últimos 6 meses? (Se SIM, continuar pesquisa. Se NÃO, encerrar pesquisa aqui).

- a) () SIM
- b) () NÃO

11) Consideram o motivo da licença as atividades realizadas no comando geral?

- a) () Sim
- b) () Não

12) Acredita estar sobrecarregado de funções em seu trabalho?

- a) () Sim
- b) () Não

OBRIGADO PELA PARTICIPAÇÃO!