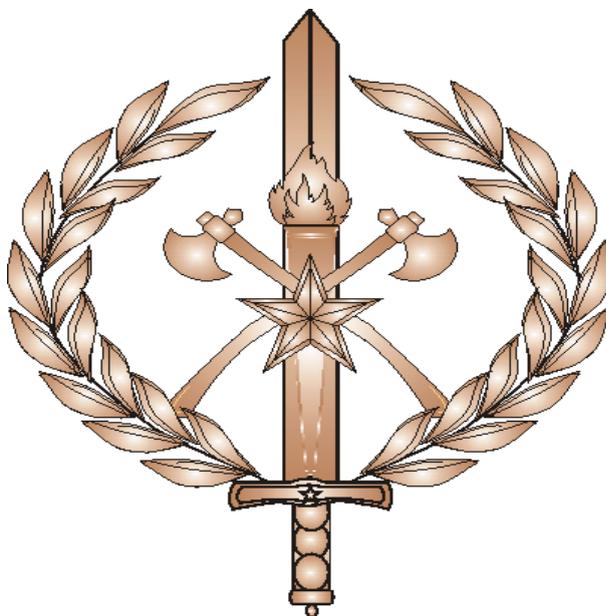


**CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL
DEPARTAMENTO DE ENSINO, PESQUISA, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
DIRETORIA DE ENSINO
CENTRO DE ESTUDOS DE POLÍTICA, ESTRATÉGIA E DOCTRINA
CURSO DE ALTOS ESTUDOS PARA OFICIAIS**

MAJ. QOBM/Comb. LUIZ HENRIQUE ROSSI SANTIAGO



**ESTUDO DESCRITIVO COM ENFOQUE NA PERCEPÇÃO DE
QUALIDADE DE VIDA DOS MILITARES LOTADOS NO COMANDO
OPERACIONAL**

**BRASÍLIA
2023**

MAJ. QOBM/Comb. LUIZ HENRIQUE **ROSSI** SANTIAGO

**ESTUDO DESCRITIVO COM ENFOQUE NA PERCEPÇÃO DE
QUALIDADE DE VIDA DOS MILITARES LOTADOS NO COMANDO
OPERACIONAL**

Trabalho monográfico apresentado ao Centro de Estudos de Política, Estratégia e Doutrina como requisito para conclusão do Curso de Altos Estudos para Oficiais Combatentes do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal.

Orientador: Ten-Cel. QOBM/Comb. RRm. MAURO ANDRÉ **KAISER** CABRAL

**BRASÍLIA
2023**

MAJ. QOBM/Comb. LUIZ HENRIQUE **ROSSI** SANTIAGO

**ESTUDO DESCRITIVO COM ENFOQUE NA PERCEPÇÃO DE
QUALIDADE DE VIDA DOS MILITARES LOTADOS NO COMANDO
OPERACIONAL**

Trabalho monográfico apresentado ao Centro de Estudos de Política, Estratégia e Doutrina como requisito para conclusão do Curso de Altos Estudos para Oficiais Combatentes do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal.

Aprovado em: ____/____/____.

BANCA EXAMINADORA

André Telles Campos – Ten-Cel. QOBM/Comb.
Presidente

Sinfônio **Lopes** Pereira – Ten-Cel. QOBM/Comb.
Membro

Karla **Marina** de Gomes Lamballais – Ten-Cel. QOBM/Comb.
Membro

Mauro André **Kaiser** Cabral – Ten-Cel. RRm. QOBM/Comb.
Orientador

TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO

AUTOR: Maj. QOBM/Comb. LUIZ HENRIQUE **ROSSI** SANTIAGO

TÍTULO: ESTUDO DESCRITIVO COM ENFOQUE NA PERCEPÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA DOS MILITARES LOTADOS NO COMANDO OPERACIONAL

DATA DE DEFESA: 15/12/2023.

Acesso ao documento

Texto completo

Texto parcial

Apenas metadados

Em caso de autorização parcial, especificar a(s) parte(s) que deverá(ão) ser disponibilizadas:

Licença

DECLARAÇÃO DE DISTRIBUIÇÃO NÃO EXCLUSIVA

O referido autor:

a) Declara que o documento entregue é seu trabalho original, e que detém o direito de conceder os direitos contidos nesta licença. Declara também que a entrega do documento não infringe, tanto quanto lhe é possível saber, os direitos de qualquer outra pessoa ou entidade.

b) Se o documento entregue contém material do qual não detém os direitos de autor, declara que obteve autorização do detentor dos direitos de autor para conceder ao CBMDF os direitos requeridos por esta licença, e que esse material cujos direitos são de terceiros está claramente identificado e reconhecido no texto ou conteúdo do documento entregue.

Se o documento entregue é baseado em trabalho financiado ou apoiado por outra instituição que não o CBMDF, declara que cumpriram quaisquer obrigações exigidas pelo respectivo contrato ou acordo.

LICENÇA DE DIREITO AUTORAL

Na qualidade de titular dos direitos de autor da publicação, autorizo a Biblioteca da Academia de Bombeiro Militar disponibilizar meu trabalho por meio da Biblioteca Digital do CBMDF, com as seguintes condições: disponível sob Licença Creative Commons 4.0 International, que permite copiar, distribuir e transmitir o trabalho, desde que seja citado o autor e licenciante. Não permite o uso para fins comerciais nem a adaptação desta.

A obra continua protegida por Direito Autoral e/ou por outras leis aplicáveis. Qualquer uso da obra que não o autorizado sob esta licença ou pela legislação autoral é proibido.

LUIZ HENRIQUE **ROSSI** SANTIAGO

Maj. QOBM/Comb.

Dedico este trabalho à minha mãe, que em vários momentos da vida, se sacrificou para oferecer o melhor aos seus filhos e que continua sendo um porto seguro para mim.

AGRADECIMENTOS

À minha família que sempre me apoiou, me deu forças nas horas de dificuldade e principalmente, aos meus pais que se sacrificaram para que eu pudesse realizar o sonho de fazer parte desta Corporação tão honrada, que muito me orgulha.

Ao meu Orientador, Ten-Cel. QOBM/Comb. RRm. MAURO ANDRÉ **KAISER** CABRAL, que é o exemplo de profissional e que me inspira a ser melhor como pessoa, obrigado por me aceitar como orientando, compartilhando o seu tempo concorrido com afazeres e missões para me ensinar.

Aos Instrutores, Coordenadores, Colaboradores e ao Comando do Centro de Estudos de Política, Estratégia e Doutrina do CBMDF pela dedicação e paciência com a Turma.

E aos meus Chefes e Comandantes que souberam entender e me apoiar nesse período que não pude ficar completamente à disposição de minhas atribuições no serviço.

“No final tudo dá certo, se não deu é porque ainda não chegou ao fim”.

Fernando Sabino

RESUMO

O presente estudo descritivo avalia a qualidade de vida dos militares lotados no Comando Operacional do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal. Tendo em vista a elevação do absenteísmo e da média de idade de ingresso dos militares nas fileiras da Corporação são fatores de preocupação e que uma avaliação da qualidade de vida pode diagnosticar possíveis problemas com os bombeiros militares. A pesquisa bibliográfica permitiu conceituar e relacionar assuntos como: Clima Organizacional, Cultura Organizacional e Qualidade de Vida, além de apresentar mais informações sobre o instrumento de pesquisa WHOQOL-BREF, exemplos de ações de melhoria da qualidade de vida em demais corporações de bombeiros e uma apresentação da composição do COMOP. O trabalho levantou que uma parte dos militares do COMOP possuem hábitos sedentários e apresenta boa parte da sua renda comprometida com dívidas; que a percepção de qualidade de vida no COMOP obtida pela aplicação do instrumento WHOQOL-bref foi considerada boa, porém os domínios físico e de meio ambiente são os que mais necessitam de melhorias; e que um programa de pontuação implementado no 37º GBM e 1º SGBM, obteve sucesso nas três perspectivas analisadas: comparativo de aplicação do formulário WHOQOL-bref antes da vigência e após um período de 3 meses vigente, quanto a avaliação da opinião dos participantes e também quanto a opinião do oficial gestor quanto aos benefícios trazidos à gestão da unidade. Sendo assim, cumpriu com o objetivo geral de avaliar a qualidade de vida dos militares do COMOP. Diante do cenário exposto o trabalho elencou como recomendações: utilização de forma periódica de instrumentos validados como o formulário WHOQOL-bref para estudo da qualidade de vida dos militares do CBMDF, pois permite a criação de um banco de dados para verificar se ações e programas surtiram efeitos; criação de uma medalha a nível de Grupamentos, para que os Comandantes possam agraciar os militares que se destaquem positivamente; e um estudo para concessão de gratificação pecuniária para militares que tenham atingido um desempenho considerável.

Palavras-chave: Qualidade de Vida. Clima Organizacional. Programa de Reconhecimento e Valorização. WHOQOL-bref. Comando Operacional.

ABSTRACT

This descriptive study evaluates the quality of life of military personnel assigned to the Operational Command of the Military Fire Brigade of the Federal District. Considering the increase in absenteeism and the average age at which soldiers join the ranks of the Corporation, these are factors of concern and an assessment of the quality of life can diagnose possible problems with military firefighters. The bibliographical research allowed us to conceptualize and relate subjects such as: Organizational Climate, Organizational Culture and Quality of Life, in addition to presenting more information about the WHOQOL-BREF research instrument, examples of actions to improve the quality of life in other fire brigades and a presentation of the composition of COMOP. The work revealed that some of COMOP's military personnel have sedentary habits and have a large part of their income committed to debt; that the perception of quality of life in COMOP obtained by applying the WHOQOL-bref instrument was considered good, but the physical and environmental domains are those that most need improvements; and that a scoring program implemented in the 37th GBM and 1st SGBM was successful in the three perspectives analyzed: comparative application of the WHOQOL-bref form before it came into effect and after a period of 3 months in effect, regarding the evaluation of the participants' opinion and also regarding the opinion of the managing officer regarding the benefits brought to the management of the unit. Therefore, it fulfilled the general objective of evaluating the quality of life of COMOP soldiers. Given the exposed scenario, the work listed the following recommendations: periodic use of validated instruments such as the WHOQOL-bref form to study the quality of life of CBMDF military personnel, as it allows the creation of a database to verify whether actions and programs have worked. effects; creation of a medal at Group level, so that Commanders can reward soldiers who stand out positively; and a study to grant monetary bonuses to military personnel who have achieved considerable performance.

Keywords: Quality of life. Organizational Climate. Recognition and Appreciation Program. WHOQOL-bref. Operational Command.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Níveis de análise da cultura organizacional.....	29
Figura 2 – Organograma do COMOP.....	42
Figura 3 - Painel de RH do COMOP.....	47
Figura 4 - Gráfico de distribuição dos respondentes por Quadro.....	52
Figura 5 - Gráfico de distribuição dos respondentes por Posto/Graduação.....	53
Figura 6 - Gráfico de distribuição dos respondentes por lotação.....	53
Figura 7 - Gráfico de distribuição dos respondentes por Idade.....	54
Figura 8 - Gráfico de distribuição dos respondentes por tempo de serviço.....	55
Figura 9 - Gráfico de distribuição dos respondentes por práticas de atividades física semanal.....	57
Figura 10 - Gráfico de distribuição dos respondentes por dias de afastamento médico.....	58
Figura 11 - Gráfico de distribuição dos respondentes quanto ao percentual de renda comprometida em endividamento.....	60
Gráfico 12 - Distribuição dos respondentes quantas vezes por mês investe em lazer..	61
Figura 13 - Quadro de distribuição de Questões do WHOQOL-bref por Domínio.....	62
Figura 14 - Quadro com as questões do WHOQOL-bref.....	63
Figura 15 - Quadro de interpretação dos Resultados.....	64
Figura 16 - Gráfico de médias por Domínio.....	67
Figura 17 - Gráfico de desvio padrão por domínio.....	68
Figura 18 - Gráfico de médias por questão do domínio do meio ambiente.....	70
Figura 19 - Gráfico de médias por questão do domínio físico.....	71
Figura 20 - Gráfico de médias por questão do domínio de relações sociais.....	72
Figura 21 - Gráfico de médias por questão do domínio psicológico.....	73
Figura 22 - Quadro de pontuação por atividade do programa.....	75
Figura 23 - Quadro comparativo das médias e desvios-padrões obtidos nas aplicações do WHOQOL-bref.....	78
Figura 24 - Quadro comparativo das médias e desvios-padrões obtidos nas aplicações do WHOQOL-bref por domínios.....	82
Figura 25 - Gráfico de distribuição das médias por domínios.....	82
Figura 26 - Gráfico de distribuição de respostas, quanto o programa contribuiu para valorização e reconhecimento dos militares.....	83
Figura 27 - Gráfico de distribuição de respostas, quanto o programa contribuiu para estimular a frequência de instruções.....	84
Figura 28 - Gráfico de distribuição de respostas, quanto o programa contribuiu para estimular a prática de atividade física.....	85
Figura 29 - Gráfico de distribuição de respostas, quanto o programa contribuiu para aumentar a camaradagem das equipes de serviço.....	85
Figura 30 - Gráfico de distribuição de respostas para a pergunta, quanto o programa	

contribuiu para melhorar o clima organizacional da Unidade.....	86
Figura 31 - Gráfico de distribuição de respostas para a pergunta: quão satisfeito(a) você está com o programa?.....	87

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição dos militares do COMOP em 18 set. 2023.....	47
Tabela 2 – Avaliação da qualidade de vida – Q1.....	65
Tabela 3 – Avaliação da satisfação com sua saúde – Q2.....	66

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AUDIT-K	Teste de Identificação de Transtornos por Uso de Álcool
ALJUD	Assessoria de Legislação, Justiça e Disciplina
BAI	Inventário de Ansiedade de Beck
BDI	Depressão de Beck
BIC	Breve Intensivo Adicional
BSS	Escala de Beck para Ideação Suicida
CBMDF	Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal
CBMERJ	Corpo de Bombeiros Militar do Rio de Janeiro
CBMRS	Corpo de Bombeiros Militar do Rio Grande do Sul
CDC	Centro de Controle e Prevenção de Doenças
CEABM	Centro de Assistência Bombeiro Militar
CECAF	Centro de Capacitação Física
CO	Clima Organizacional
COCB	Central de Operações e Comunicações BM
COESP	Comando Especializado
COMAR	Comando de Área
COMOP	Comando Operacional
EMOPE	Estado-Maior Operacional
GBM	Grupamento de Bombeiro Militar
GESINT	Gestão Estratégica e Inteligência de Negócios
ISI	Índice de Gravidade de Insônia
OBM	Organização Bombeiro Militar
PCL	Checklist para Transtorno de Estresse Pós-Traumático
QBMG	Quadro Bombeiro Militar Geral
QOBM	Quadro de Oficiais Bombeiro Militar
QV	Qualidade de Vida

SELOG	Seção de Logística
SEINS	Seção de Instrução
SEOPE	Seção de Emprego Operacional e Estatística
SEREH	Seção de Recursos Humanos
SUCOP	Subcomando Operacional
WHOQOL	<i>World Health Organization Quality of Life</i>

LISTA DE SÍMBOLOS

n° ou n	Número
N	Tamanho da amostra
$\%$	Por cento
$Z_{\alpha/2}$	Valor crítico para o cálculo de amostras em estimativas de proporção populacional
E	Erro máximo de estimativa

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	17
1.1 Definição do problema.....	18
1.2 Justificativa.....	20
1.3 Objetivos.....	22
1.3.1 Objetivo geral.....	22
1.3.2 Objetivos específicos.....	23
1.3.2.1 Realizar uma diagnose preliminar dos militares do COMOP quantos aos aspectos: financeiros, de saúde física e mental;.....	23
1.3.2.2 Pesquisar a percepção da qualidade de vida dos militares lotados no COMOP.....	23
1.3.2.3 Avaliar a proposta de um programa de reconhecimento e valorização dos militares implementado em um Grupamento de Bombeiro Militar.....	23
1.4 Definição de termos.....	23
2 REVISÃO DA LITERATURA.....	25
2.1 Gestão de pessoas.....	25
2.2 Clima organizacional.....	26
2.3 Tipos de clima organizacional.....	27
2.4 Cultura organizacional.....	29
2.5 Qualidade de vida.....	30
2.6 Instrumento de pesquisa WHOQOL-BREF.....	31
2.7 Relação entre clima organizacional e qualidade de vida.....	34
2.8 Exemplos de ações de melhoria da qualidade de vida nas corporações de bombeiros.....	35
2.9 O Comando Operacional do CBMDF.....	38
3 METODOLOGIA.....	43
3.1 Classificação da pesquisa.....	43
3.2 Procedimentos e instrumentos de coleta de dados.....	45
3.2.1 Da pesquisa bibliográfica.....	45
3.2.2 Da pesquisa documental.....	46
3.2.3 Do questionário que foi aplicado à amostra do efetivo do COMOP.....	46
3.2.3.1 Universo e amostra dos questionários.....	46
3.2.4 Avaliação do programa de reconhecimento e valorização.....	49
3.2.4.1 Questionário aos participantes do programa.....	49
3.2.4.2 Entrevista com o gestor do programa.....	50
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	51
4.1 Dados sociodemográficos dos questionados.....	51
4.2 Diagnóstico Preliminar dos militares lotados no COMOP.....	56
4.3 Análise da percepção de qualidade de vida dos militares lotados no COMOP...	61
4.3.1 Domínio do meio ambiente.....	68

4.3.2 Domínio Físico.....	70
4.3.3 Domínio de Relações Sociais.....	71
4.3.4 Domínio Psicológico.....	72
4.4 Avaliação do programa de reconhecimento e valorização.....	73
4.4.1 O programa de pontuação do 37º GBM e 1º SGBM.....	74
4.4.2 Comparação dos questionários WHOQOL-bref no 37º GBM.....	77
4.4.3 Opinião dos militares do 37º GBM quanto ao programa de pontuação.....	83
4.4.4 Análise da entrevista com o oficial gestor do programa.....	88
4.4.5 Avaliação geral do programa de pontuação do 37º GBM e 1º SGBM.....	89
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	91
6 RECOMENDAÇÕES.....	93
REFERÊNCIAS.....	94
APÊNDICES.....	100
APÊNDICE A.....	101
APÊNDICE B.....	110
APÊNDICE C.....	117

1 INTRODUÇÃO

A gestão de pessoas, o clima organizacional (CO) e a qualidade de vida (QV) estão interligados e são fundamentais para o sucesso de uma organização. A gestão de pessoas é responsável por gerar grandes impactos nas impressões sobre o meio corporativo (CHIAVENATO, 2020).

O clima organizacional é formado por elementos perceptíveis e mensuráveis, tais como comunicação, liderança, relações interpessoais, reconhecimento e recompensas, dentre outros (DUTRA et al., 2009). É um indicador importante para a gestão de pessoas, esse é resultado do vínculo estabelecido entre a organização e seus funcionários, e monitora níveis de satisfação que são responsabilidades do setor de gestão de pessoas e das lideranças (DUTRA et al., 2009). Já a qualidade de vida está relacionada à saúde da equipe, à cooperação, à liderança e ao apoio entre os colegas (PEREIRA, 2020).

Para manter um bom clima organizacional, é necessário que a gestão de pessoas estimule os profissionais e que lhes concedam condições de trabalho adequadas (DUTRA et al., 2009). Além disso, é importante considerar a diversidade presente nas empresas.

A influência da gestão de pessoas no clima organizacional de uma empresa é inegável, já que as pessoas passam grande parte de suas vidas em seu local de trabalho, dependendo, portanto, das organizações em que atuam para sua qualidade de vida (DUTRA et al., 2009).

Portanto, a análise da qualidade de vida é um bom parâmetro para fornecer informações aos gestores quanto a pontos fortes que devem ser estimulados e a pontos a serem melhorados, a fim de buscar uma maior produtividade e sentimento de pertencimento à instituição (ORTEGA, 2021).

Sendo assim, esta pesquisa utilizou a ferramenta WHOQOL-BREF, que é um instrumento de autoavaliação de qualidade de vida, composta por 26 questões divididas em quatro domínios: saúde física, psicológico, relações sociais e meio ambiente. Foi testado em vários países e demonstrou boas propriedades

psicométricas de confiabilidade e validade (KLUTHNCOVSKY; KLUTHNCOVSKY, 2009).

Cuidar de seus colaboradores, deve ser uma preocupação estratégica para qualquer organização, pois são eles que realizam as atividades que mantêm em funcionamento uma instituição. Sendo assim, o Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal (CBMDF) não deve fugir dessa premissa, para continuar pujante e como uma Corporação permanente (ORTEGA, 2021).

1.1 Definição do problema

Para Chiavenato (2020), o recurso mais valioso de uma organização é o capital humano, que consiste nas pessoas, seus conhecimentos, suas experiências e habilidades. É fundamental que uma Organização trate o capital humano como parte estratégica, pois são os colaboradores que estão à frente do desenvolvimento do produto ou serviço, do atendimento ao cliente e diversas outras tarefas necessárias para o funcionamento completo e efetivo de uma empresa (BARBOSA, 2023).

O profissional Bombeiro Militar está submetido às várias atividades de riscos, as quais exigem inclusive o comprometimento de sua própria vida (NATIVIDADE, 2009). Profissionais que lidam com emergências e atividades perigosas estão mais propensos ao desenvolvimento de patologias relacionadas ao estresse no trabalho, o que são prejudiciais à qualidade de vida (VIDOTTI et al., 2015).

Sendo assim, o CBMDF tem vivenciado alguns problemas, por exemplo, o Maj. QOBM/Méd. José Evóide de Moura Júnior (2012) evidenciou em seu trabalho monográfico que a taxa de absenteísmo do CBMDF era de 3,2%, quase já atingindo o índice de alerta de 3,5% estipulado pelo Ministério do Trabalho (MOURA JÚNIOR, 2012).

Sendo que grande parte das causas de taxa de absenteísmo foi provocada por transtornos mentais e comportamentais, devido à própria atividade bombeiro militar que apresenta condições estressantes e pode ser o gatilho ou o agravante para condições psiquiátricas pré-existentes (MOURA JÚNIOR, 2012).

Já em 2016, o Cap. QOBM/Compl. Flavio Mascarenhas identificou em seu estudo que afastamentos totais ou algum tipo de recomendação ao serviço (dispensa médica parcial) dos militares ocasionados por transtornos mentais e comportamentais representava 7,2% do efetivo médio da Corporação no seu período de pesquisa (CHAVES, 2016).

Além disso, há que se levar em consideração que a média de idade do ingresso dos militares nas fileiras da Corporação tem se elevado, evidenciado pela monografia do Major QOBM/Med. Felipe Dias Maciel Diniz, que já demonstra influências no aumento dos afastamentos no período dos cursos e que pode também representar preocupações quanto ao número de absenteísmo quando se formarem e forem incorporados ao socorro (DINIZ, 2023).

Sendo assim, tais obstáculos listados acima podem ser um fator prejudicial ao socorro desempenhado pelo COMOP (DINIZ, 2023), maculando a imagem do CBMDF e a confiança que a população tem por esta Instituição que possui mais de 157 anos de existência.

Portanto, programas voltados à melhoria da qualidade de vida, contribuem para aumentar a satisfação e a sensação de pertencimento dos colaboradores com a empresa, o que reflete na melhoria da produtividade e na diminuição do absenteísmo (DUTRA et al., 2009).

Ademais, a falta da avaliação da qualidade vida no trabalho pode ser prejudicial para a corporação, pois desperdiçaria a oportunidade de diagnosticar nos colaboradores possíveis problemas como: diminuição da motivação e satisfação, aumento do estresse e esgotamento, baixa produtividade, absenteísmo, alta rotatividade, falta de engajamento, dificuldade em atrair novos talentos e elevação dos custos com gastos em saúde (FLEURY; SAMPAIO, 2002).

Partindo desta contextualização e considerando a importância de se estudar a qualidade de vida, surge a questão que norteará o desenvolvimento do estudo:

Como está a qualidade de vida dos militares lotados no COMOP?

1.2 Justificativa

Como visto anteriormente neste trabalho, o capital humano é o recurso mais valioso de uma empresa, sendo assim, para se buscar a melhoria de resultados, a valorização de seus colaboradores tem que ser tratada como uma política de cunho estratégico para as organizações.

Sabidamente, o CBMDF não poderia se furtar dessa premissa, e acertadamente, definiu em seu Plano Estratégico 2017-2024, como um de seus objetivos, especificamente, sendo o 9: "Valorizar o profissional bombeiro-militar" (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL, 2016, p.23).

Além de se alinhar com o Plano Estratégico, avaliar a qualidade de vida do trabalho também tem relevância institucional no fato de orientar os seus gestores pela busca de medidas que visem o reconhecimento e valorização dos bombeiros, e isso impacta significativamente na melhoria do bem-estar podendo se traduzir num aprimoramento da produtividade, redução do absenteísmo e gastos com saúde (MONSORES; NOVAES, 2022).

Para contextualização dessa preocupação, em uma consulta realizada ao painel de recursos humanos disponíveis no Portal de Gestão Estratégica e Inteligência de Negócios do CBMDF, no dia 18 de setembro de 2023, a Corporação possuía 8,17% de militares com restrição médica. Ou seja, 550 apresentava dispensa médicas de um total 6.292 (efetivo total), fazendo uma filtragem para somente as Unidades do COMOP, o resultado foi de 7,45% de militares com restrição médica, ou seja, 256 de um total de 3.435 (CBMDF, 2023).

Sendo assim, os afastamentos ocasionados por dispensas médicas, não interferem somente na produtividade, mas também impactam nos custos com saúde empregados pela corporação (DINIZ, 2023).

Ademais, há uma grande preocupação na Administração Pública com a qualidade de vida dos servidores, por exemplo, existe a lei nº 13.756, de 12 de dezembro de 2018, que dispõe sobre o Fundo Nacional de Segurança Pública (FNSP):

Art. 5º Os recursos do FNSP serão destinados a:

[...]

§ 1º Entre 10% (dez por cento) e 15% (quinze por cento) dos recursos do FNSP devem ser destinados a aplicação em programas:

I - habitacionais em benefício dos profissionais da segurança pública; e

II - de melhoria da qualidade de vida dos profissionais da segurança pública (BRASIL, 2018).

Já na esfera distrital, visando o gerenciamento das diretrizes vinculadas a esse assunto, foi instituída uma Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida, subordinada ao Secretário de Estado de Economia do Distrito Federal (DISTRITO FEDERAL, 2021).

Além disso, foi proposto o Decreto Distrital nº 42.375, de 9 de agosto de 2021, que trata especificamente sobre políticas voltadas a este assunto:

Institui os princípios e as diretrizes gerais para concepção, implantação e promoção de Política e Programas de Qualidade de Vida no Trabalho para os servidores da Administração direta, autárquica e fundacional do Distrito Federal e dá outras providências (SECRETARIA DE ESTADO DE ECONOMIA DO DISTRITO FEDERAL, 2021).

Sendo assim, o próprio CBMDF instituiu a Portaria nº 22, de 22 de setembro de 2023, data a qual este trabalho ainda estava em transcurso, essa cria a Política de Valorização e Reconhecimento do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, a qual possui os seguintes objetivos:

Art. 3º São objetivos da PVR/CBMDF:

I - aumentar o senso de pertencimento do bombeiro militar em relação a Corporação;

II - diminuir os níveis de absenteísmo;

III - aferir de forma precisa a qualidade do serviço público prestado pelo CBMDF;

IV - mensurar a evolução dos órgãos internos do CBMDF e dos militares (CBMDF, 2023).

O Comando Operacional (COMOP) é o órgão da Corporação com um maior número de funções dentre as elencadas no Art. 2 da Lei Nº 7.163, de 29 de abril de 2010, que dispõe sobre a organização básica do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, totalizando nove, dentre as treze elencadas:

Art. 2º Compete ao Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal:

I - realizar serviços de prevenção e extinção de incêndios;

II - realizar serviços de busca e salvamento;

III - realizar perícias de incêndio relacionadas com sua competência;

IV - prestar socorro nos casos de sinistros, sempre que houver ameaça de destruição de haveres, vítimas ou pessoas em iminente perigo de vida;

V - realizar pesquisas técnico-científicas, com vistas à obtenção e ao desenvolvimento de produtos e processos voltados para a segurança contra incêndio e pânico;

VI - realizar atividades de segurança contra incêndio e pânico, com vistas à proteção das pessoas e dos bens públicos e privados;

VII - executar atividades de prevenção aos incêndios florestais;

VIII - executar atividades de defesa civil;

IX - executar as ações de segurança pública que lhe forem cometidas pelo Presidente da República, em caso de grave comprometimento da ordem pública e durante a vigência de estado de defesa, de estado de sítio e de intervenção no Distrito Federal;

X - executar ações de emergência médica em atendimento pré-hospitalar e socorros de urgência;

XI - desenvolver na comunidade a consciência para os problemas relacionados com incêndios, acidentes em geral e pânico;

XII - promover e participar de campanhas educativas direcionadas à comunidade em sua área de atuação; e

XIII - fiscalizar, na área de sua competência, o cumprimento da legislação referente à prevenção contra incêndio e pânico. (Grifo nosso)

Sendo assim, o COMOP é o responsável pela execução da maioria das atividades fins, e estudar a percepção de qualidade de vida de seus colaboradores, pode trazer um melhor panorama quanto à busca do aperfeiçoamento da produtividade por parte do CBMDF.

Portanto, coadunando a toda essa vertente, a adoção de uma ferramenta padronizada e validada para avaliação de qualidade de vida de trabalho, que seja aplicada de forma periódica, também permite a criação de um banco de dados, podendo ser usada como comparação com outras instituições, o que também confere relevância acadêmica à adoção dessa avaliação (KLUTHNCOVSKY; KLUTHNCOVSKY, 2009).

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo geral

Avaliar a qualidade de vida dos militares do COMOP.

1.3.2 Objetivos específicos

1.3.2.1 Realizar uma diagnose preliminar dos militares do COMOP quantos aos aspectos: financeiros, de saúde física e mental;

1.3.2.2 Pesquisar a percepção da qualidade de vida dos militares lotados no COMOP.

1.3.2.3 Avaliar a proposta de um programa de reconhecimento e valorização dos militares implementado em um Grupamento de Bombeiro Militar.

1.4 Definição de termos

Clima organizacional: é o ambiente social presente nas empresas, suscitado por meio de práticas, procedimentos e recompensas percebidos diariamente pelos empregados, estando intimamente ligada ao comportamento dos gestores e às ações por estes recompensadas (SCHNEIDER; SALVAGGIO; SUBIRATS, 2002, p. 220).

Cultura organizacional: é a reunião de costumes e convicções firmados por normas, valores, atitudes e expectativas partilhados pelos integrantes de uma organização. Ela é um sistema de significados em que todos os membros compartilham dentro de uma organização, isso faz que cada instituição tenha sua própria identidade (CHIAVENATO, 2020).

Gestão de pessoas: conjunto de políticas e atividades fundamentais para praticar as características da posição gerencial em relação aos indivíduos, envolvendo recrutamento, seleção, treinamento, recompensas e avaliação de desempenho (CHIAVENATO, 2020).

Qualidade de vida: é a percepção que um indivíduo tem sobre a sua posição na vida, dentro do contexto dos sistemas de cultura e valores nos quais está inserido e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações (MORSCH, 2022).

Qualidade de vida no trabalho: é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais, dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano na realização do seu ofício. (ALBUQUERQUE; FRANÇA,1998, p. 41).

Síndrome de Burnout (SB): ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho. Esta síndrome é comum em profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes, como médicos, enfermeiros, professores, policiais, jornalistas, dentre outros (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2023).

2 REVISÃO DA LITERATURA

A fim contextualizar o leitor quanto aos conceitos abordados neste trabalho, além de promover o caráter científico, a pesquisa relacionou diversas obras literárias, estudos acadêmicos e dispositivos legais.

De acordo com o tema pesquisado, esse capítulo faz uma abordagem sobre importantes conceitos ligados à gestão de pessoas, conceituando clima organizacional e os seus tipos, além de perpassar pelos conceitos de cultura organizacional, qualidade de vida e o instrumento de pesquisa WHOQOL-BREF.

Por fim, como a pesquisa se concentra no âmbito do Comando Operacional, foi feita uma explanação sobre as principais atribuições e composição desse órgão.

2.1 Gestão de pessoas

Apesar dos avanços tecnológicos, é impossível para as organizações substituir o que há de mais humano: a criatividade, o aprendizado e a vontade de vencer (CHIAVENATO, 2020).

Portanto, em um mundo bastante competitivo, não basta ter os melhores profissionais, as organizações devem primar por uma atitude mais humana quanto a seus colaboradores, faz-se necessário não apenas dispor de profissionais bem capacitados, mas também o reconhecimento das atitudes (BASSO, 2016).

Cada ser humano tem seu potencial, e suas limitações e numa organização isso não deve ser negligenciado, pois suas emoções impactam na produtividade e no relacionamento interpessoal, sendo impossível conseguir separar o pessoal do profissional (BASSO, 2016).

Portanto, a saúde e fortalecimento de uma organização, também se deve a uma gestão de pessoas eficiente, para Chiavenato (2020, p. 54) a conceitua como um conjunto de políticas e atividades fundamentais para praticar as características da posição gerencial em relação aos indivíduos, envolvendo recrutamento, seleção, treinamento, recompensas e avaliação de desempenho.

Para que se atinja uma gestão de pessoas eficiente, é necessário entender conceitos como clima organizacional, cultura organizacional e qualidade de vida, os quais serão abordados em seguida.

2.2 Clima organizacional

Chiavenato (2020, p. 445) conceitua:

O Clima Organizacional retrata a forma como as pessoas se relacionam umas com as outras, com os clientes e fornecedores internos e externos, assim como o grau de satisfação com o contexto que as envolve. O clima organizacional pode ser agradável, receptivo, caloroso e envolvente, em um extremo, ou desagradável, agressivo, frio e alienante em outro extremo.

Sendo assim, o clima organizacional reflete o estado de satisfação ou insatisfação dos colaboradores, o que influencia na entrega de resultados e sua percepção sobre a organização (CHIAVENATO, 2020).

Já Schneider, Salvaggio e Subirats (2002, p. 220), conceituam o Clima Organizacional como:

O ambiente social presente nas empresas, suscitado por meio de práticas, procedimentos e recompensas percebidos diariamente pelos empregados, estando intimamente ligada ao comportamento dos gestores e às ações por estes recompensadas.

Completando, Dutra et al. (2009) apontam que o clima organizacional é a concepção que as pessoas têm sobre a compreensão dos seus comportamentos no ambiente de trabalho. Seu estudo evidencia que a realidade com que os dirigentes almejam pode ser diversa aos anseios de seus colaboradores, isso se deve que cada indivíduo possui atitudes e expectativas próprias.

Para Fleury e Sampaio (2002), o Clima Organizacional retrata a convergência entre os valores individuais dos colaboradores e a cultura dominante da organização. Um clima organizacional inadequado, gera um ambiente problemático para as empresas, por isso, a busca por um bom clima organizacional se justifica pelos seguintes fatores:

- Atingir a motivação e integração individual e da equipe;

- Contribuir para a consecução de objetivos individuais e coletivos;
- Reduzir conflitos entre gerentes e funcionários;
- Inspirar o comprometimento das pessoas com a empresa;
- Valorizar o respeito pelas pessoas;
- Melhorar a comunicação entre os níveis hierárquicos da empresa.

Portanto, a organização que busca um diferencial competitivo para se consolidar e ser referência no mercado, deve se preocupar com a melhoria do seu Clima Organizacional, para isso deve investir em procedimentos de gestão transparente, buscando a valorização de seus colaboradores, para que esses possam cada vez mais se comprometer com as metas da empresa (FLEURY; SAMPAIO, 2002)..

Apesar das ligações óbvias entre clima organizacional e desempenho organizacional, a definição de clima é um fenômeno complexo e multinível. No entanto, não se pode negar a importância de ferramentas práticas de medição que contribuam para o estudo das condições do ambiente de trabalho (DUTRA et al., 2009).

Segundo Chiavenato (2020), a motivação para comportamentos específicos pode ser facilitada pelo ambiente de trabalho, pois um clima organizacional adequado pode influenciar o desempenho individual e aumentar a satisfação no trabalho.

Portanto, para melhor compreender o clima organizacional e tentar buscar formas para o seu aperfeiçoamento, faz-se necessário se orientar quanto aos tipos de classificação quanto ao clima organizacional.

2.3 Tipos de clima organizacional

Para Souza (1992), o clima organizacional (CO) pode ser classificado como: favorável, neutro ou desfavorável. Já Luz (2010) classifica de modo semelhante, caracterizando os tipos do clima organizacional como bom, prejudicado ou ruim.

O bom clima se manifesta quando os colaboradores têm orgulho da organização e de fazer parte dela, sendo assim, recomendam a empresa a familiares e conhecidos, pois a identificam como um bom local de trabalho (LUZ, 2010).

Para Hernandez e Melo (2003), em ambientes com um CO favorável, são observados comportamentos que indicam motivação, dedicação e alegria. Os empregados se identificam melhor com suas empresas, e de fato costumam ser mais proativas e produtivas.

Com a finalidade de buscar um maior sentimento de pertencimento, as instituições devem atentar para as demandas dos trabalhadores e criar mais oportunidades de participação, por meio colaboração criativa, o que geralmente leva a um CO favorável sob a visão de seus funcionários (MOSCOVICI, 2002).

Ao contrário do bom, quando o clima é prejudicado ou ruim, o ambiente de trabalho afeta negativamente o ânimo dos trabalhadores, acarretando tensões, conflitos, rivalidades e baixo desempenho. Para as organizações, esse tipo de clima é indesejável, pois pode afetar drasticamente os seus objetivos e a saúde mental de seus colaboradores (LUZ, 2010).

Neste tipo de ambiente, constantemente, o funcionário é conhecido como um mero elemento de produção, totalmente apartado das decisões atinentes ao trabalho. Há uma inflexibilidade quanto às regras, execução de tarefas e uma necessidade elevada de supervisão. Os chefes não aceitam críticas e cabe ao subordinado apenas a obediência (TAMAYO; LIMA; SILVA, 2004).

Em um clima desfavorável os colaboradores podem se sentir lesados e manifestar comportamentos que influenciam negativamente na dinâmica do grupo; os quais, ao longo prazo, poderá interferir não só no CO, mas também na própria cultura organizacional, desencadeando sérias consequências às organizações (KANAANE, 1999).

Para um bom entendimento de boas práticas voltadas à gestão de pessoas, é necessário entender o conceito de cultura organizacional e saber diferenciá-la do clima organizacional.

2.4 Cultura organizacional

Segundo Chiavenato (2020), a cultura organizacional é a reunião de costumes e convicções firmados por normas, valores, atitudes e expectativas partilhados pelos integrantes de uma organização. Ela é um sistema de significados em que todos os membros compartilham dentro de uma organização, isso faz que cada instituição tenha sua própria identidade.

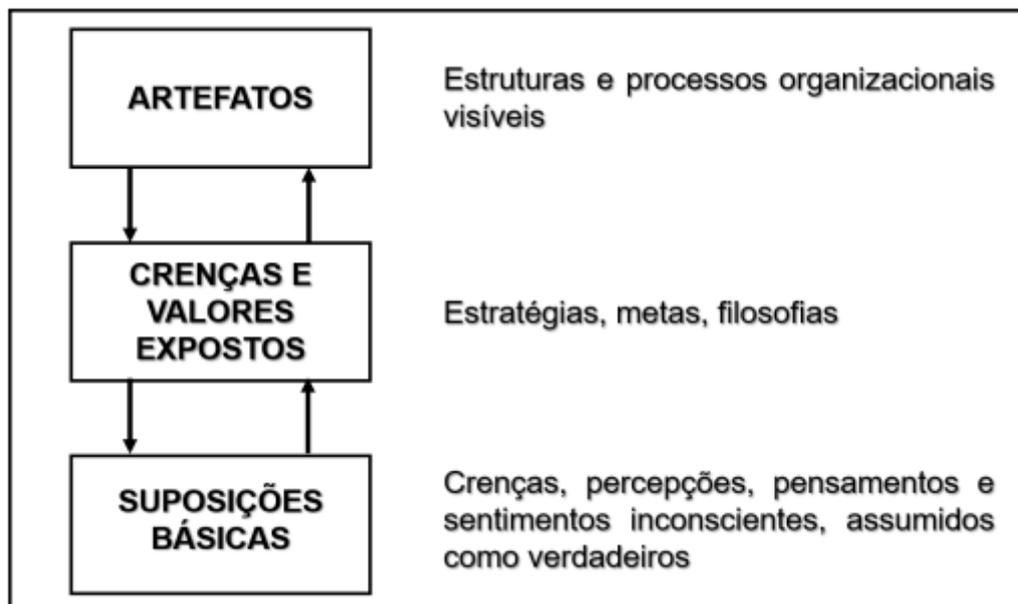
Schein (2009), para melhor definir os aspectos que compõem a cultura organizacional, dividiu em três níveis:

Artefatos: artificialidades observáveis, que constituem o gestual, a forma de se vestir, as formalidades, os quais são observáveis, mas de difícil interpretação;

Valores compartilhados: os valores, as normas, as ideologias;

Pressupostos básicos: concepções básicas, as quais determinam o modo como as pessoas se sentem e pensam no grupo (grifo nosso).

Figura 1 - Níveis de análise da cultura organizacional



Fonte: Moura (2020, p. 43), adaptado de Schein (2009, p. 23).

Fatores como a história da empresa, as políticas internas, a liderança, a missão e valores são fatores que podem influenciar na cultura organizacional (WEIRICH; MUNARI; BEZERRA, 2004). Tais aspectos como: desempenho da

empresa, criatividade, inovação, satisfação de funcionários e a retenção de talentos podem ser influenciados pela cultura organizacional, portanto, é fundamental que as empresas promovam valores e comportamentos que sejam perenes e se alinhem com seus objetivos e missão (MEDEIROS, et al, 2014).

Portanto, o clima organizacional é um fenômeno temporal, pois é um retrato do ânimo dos colaboradores em determinado momento, enquanto que a cultura é algo vinculado ao longo tempo, desenvolvida pelas práticas recorrentes (BOWDITCH; BUONO, 2006).

Outro conceito importante que deve ser entendido para organizações que buscam melhorias quanto ao ambiente de trabalho, é o conceito de qualidade de vida.

2.5 Qualidade de vida

As organizações sempre estão em busca de aumentar a produtividade e melhorar a eficiência, sendo assim, o estudo da Administração é bastante dinâmico na busca de conhecimentos, formulando muitas teorias que norteiam essa busca (LINHARES, 2020).

Com a modernização do setor produtivo e a evolução do consumo, a maioria da população mundial tem coabitado grande parte da sua vida no trabalho, sendo assim, a preocupação com a qualidade de vida tem sido uma preocupação importante das empresas (ALBUQUERQUE; FRANÇA,1998).

Para Chiavenato (2020), na década de 1970, Louis Davis estabeleceu a expressão qualidade de vida no trabalho quando desenvolvia um projeto sobre desenhos de cargos, e esse conceito reúne tanto aspectos físicos e ambientais quanto aspectos psicológicos do local de trabalho.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define qualidade de vida como:

Qualidade de vida é a percepção que um indivíduo tem sobre a sua posição na vida, dentro do contexto dos sistemas de cultura e valores nos quais está inserido e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações (MORSCH, 2022).

Já a qualidade de vida no trabalho, por ser definida como:

A Qualidade de Vida no Trabalho é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais, dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano na realização do seu ofício. (ALBUQUERQUE e FRANÇA, 1998, p. 41).

Esse conceito se submete ao amplo respeito entre as pessoas. Pessoas motivadas e que participem ativamente nas tarefas são necessidades da organização com finalidade de alcançarem níveis elevados de produtividade e qualidade. Portanto, para que isso aconteça, é primordial que os trabalhadores saibam que serão adequadamente recompensados pelo trabalho que realizaram (CHIAVENATO, 2020).

Sendo assim, as organizações sofrem influências na produtividade conforme a percepção da QVT por parte de seus colaboradores, então implementações de programas direcionados a melhoria dessa qualidade tornam as organizações mais saudáveis, competitivas e produtivas (PEREIRA, 2020).

As instituições sempre devem buscar formas de avaliação de seu ambiente, é importante fazer a escolha de uma ferramenta confiável, portanto, em seguida, o trabalho abordará um tipo de instrumento com a finalidade de obter essa avaliação.

2.6 Instrumento de pesquisa WHOQOL-BREF

As organizações sempre estão em busca de aumentar a produtividade e melhorar a eficiência, sendo assim, o estudo da Administração é bastante dinâmico na busca de conhecimentos, formulando muitas teorias que norteiam essa busca (LINHARES, 2020).

A qualidade de vida está relacionada a um conjunto de fatores, tais como: saúde física, saúde mental, e qualidade de relacionamentos interpessoais (LINHARES, 2020).

A fim de mensurar a qualidade de vida, surgiram diversas avaliações, no entanto, elas eram feitas de forma a avaliar apenas um ou alguns dos fatores que compõem o conceito de qualidade vida, ou seja, eram realizadas de forma

unidimensional (WHOQOL GROUP, 1998). Portanto, por apenas avaliar um aspecto da qualidade de vida e não de fato avaliar ela por completo, essas avaliações foram consideradas precárias (WHOQOL GROUP, 1998).

Em 2009, Kluthcovsky e Kluthcovsky fizeram um estudo de 75 artigos relacionados à qualidade de vida na década de 90 do século passado, e verificaram que havia 159 instrumentos diferentes de mensuração, sendo que, um único estudo utilizava 136 deles. Devido ao fato desses trabalhos serem realizados em diferentes culturas, justifica esse vasto número de instrumentos encontrados.

Tendo em vista a miscelânea de avaliações e a complexidade para tentar compará-las, fazia-se necessário a criação de uma avaliação multidimensional que reunisse todos os fatores que compõem o conceito de qualidade de vida (FLECK et al., 1999).

Sendo assim, objetivando o desenvolvimento e padronização dessa avaliação multidimensional, a Organização Mundial de Saúde resolveu juntar 15 centros subordinados a si, localizados em diferentes países do mundo, permitindo que ela apresentasse característica transcultural (WHOLQOL GROUP, 1998).

O estudo publicado pelo WHOQOL Group (1998) traçou os seguintes objetivos em sua fase inicial: delinear a definição de qualidade de vida que englobasse as diversas aspectos desse conceito, operacionalizar esses aspectos, produzir um grupo de perguntas com validação psicométrica e que conservasse a estrutura conceitual e, finalmente, apresentar uma escala de resposta que fosse correspondente em diversos idiomas.

O primeiro conjunto de perguntas desenvolvido pelo centro consistia em 1.800 questões. Do total, 236 perguntas relacionadas a 29 diferentes facetas foram selecionadas. A opção de resposta do questionário foi a escala Likert, sua escolha se deu pelo fato de ser uma escala de resposta bastante conhecida e utilizada em diversos questionários. Essa escala também mostra a equivalência semântica entre diferentes idiomas (WHOQOL GROUP, 1998).

Essas perguntas foram avaliadas nos 15 centros que as produziram. Os resultados mostraram que houve uma manutenção das propriedades psicométricas

nos diversos centros. Destarte, foi corroborado o caráter transcultural do questionário. Além disso, com os resultados notou-se que alguns itens representavam aspectos e domínios semelhantes, a fim de diminuir essa redundância, houve a redução de 236 questões para 100, originando assim, o WHOQOL-100, alcançando o propósito de avaliar de maneira transcultural a qualidade de vida (WHOQOL GROUP, 1998).

Contudo, havia uma carência por uma ferramenta que fosse aplicada de maneira mais rápida e curta, mas que os atributos psicométricos do WHOQOL-100 fossem resguardados, o que deu origem ao WHOQOL-bref que possui 26 questões, confeccionado de forma mais sucinta (FLECK, 2000).

De forma geral, o WHOQOL-bref se divide da seguinte forma: a primeira pergunta faz menção à qualidade de vida de modo geral e a próxima questão se refere à satisfação com a própria saúde, sendo que as demais perguntas estão agrupadas em blocos de assuntos, sendo eles: físico, psicológico, das relações sociais e meio ambiente. Portanto, os instrumentos WHOQOL, além do caráter transcultural, valorizam a percepção individual da pessoa, o que possibilita a avaliação da qualidade de vida em diversas situações ou grupos (FLECK, 2000).

Kluthcovsky e Kluthcovsky (2009) reuniram estudos realizados durante o período analisado (1998 a 2006) o que se demonstrou uma escolha crescente e progressiva pela aplicação do WHOQOL bref, tendo um boom nos anos 2005 e 2006, atingindo a 62,1% de uso da ferramenta em toda a produção analisada. Além disso, o mesmo estudo, aponta o Brasil como o país que mais publicou estudos utilizando essa ferramenta, sendo mais de 20 periódicos.

Comprovando assim, que o WHOQOL-bref apresenta caráter transcultural, o que possibilita sua aplicação em pesquisas em diversos centros, mesmo com culturas diferentes, ele apresenta validade para comparação de resultados (KLUTHNCOVSKY; KLUTHNCOVSKY, 2009).

Portanto, esse instrumento de avaliação da qualidade de vida, devido a essas características, além de sua crescente disseminação pelas organizações, foi o escolhido para aplicação neste estudo.

Dois aspectos que sempre se concatenam em uma organização, é o clima e a qualidade de vida, portanto, o trabalho segue fazendo uma abordagem sobre estudos que correlacionam os dois assuntos.

2.7 Relação entre clima organizacional e qualidade de vida

O clima organizacional e a qualidade de vida estão extremamente interligados. O clima organizacional pode impactar diretamente na produtividade, motivação e satisfação dos funcionários, enquanto que a qualidade de vida objetiva prover mais saúde, segurança, auto satisfação, bem-estar e humanização aos trabalhadores, o que também se relaciona conseqüentemente com o aperfeiçoamento da produtividade e qualidade dos serviços prestados pelas instituições (SILVA; CARDOSO, 2016).

Segundo Sulzbacher, Frizon e Bianchet (2018), concluíram que a qualidade de vida se relaciona diretamente com a satisfação e motivação dos colaboradores, recomendando que as empresas priorizem a melhoria do clima organizacional, que pode expor o nível de satisfação ou de frustração, impactando diretamente na qualidade e produtividades das instituições.

Já Marafon, Boff e Bressan (2016), constataram que a qualidade de vida e o clima organizacional são ferramentas consideráveis que influenciam positivamente na qualidade de todos os processos da empresa e principalmente na gestão de pessoas. Para as organizações mostrarem a sua importância e de seus colaboradores, elas têm que manter um bom clima organizacional e identificar quais são os fatores que o influenciam, além de entender a qualidade de vida, avaliando quais ações e mudanças de atividades permitirão a sua melhoria aos funcionários.

Em um estudo realizado por Silva e Souza (2017) evidenciou que o clima organizacional também interfere na produtividade, o que apontou que as empresas devem aprimorar a forma como lideram pessoas, se preocupando com os aspectos que se relacionam à motivação e ao bem-estar. O ambiente interno deve ser favorável para a colaboração, relacionamentos saudáveis e comprometimento, pois são fatores fundamentais para que os colaboradores se sintam satisfeitos e motivados no trabalho.

Já em outro estudo realizado na Brigada Militar do Estado do Rio Grande do Sul, levantou que a dispensa do serviço pode ser uma boa forma de incentivo e motivação para consagrar os bons serviços prestados pelos militares, o que possibilita um aumento no grau de satisfação por parte dos militares (BANDEIRA, 2012).

Para contextualizar melhor o assunto, o próximo item irá fazer uma exposição de ações que visam a melhoria da qualidade de vida nas Corporações de bombeiros.

2.8 Exemplos de ações de melhoria da qualidade de vida nas corporações de bombeiros

As corporações de bombeiros no mundo se preocupam com a saúde e bem-estar de seus integrantes, buscam realizar ações visando a melhoria da qualidade de vida. Esses programas incluem ações externas para a saúde e bem-estar dos militares, como atividades físicas, acompanhamento psicológico, prevenção de estresse pós-traumático, entre outros (NATIVIDADE, 2009). A seguir, são demonstradas algumas dessas ações.

O Corpo de Bombeiros Militar do Rio de Janeiro (CBMRJ) em 2022 elaborou um Guia de Bem-Estar e Lazer, o objetivo é inspirar e ajudar os bombeiros militares e suas famílias a encontrarem momentos de conexão, diversão, afeto e diálogo fora do ambiente de trabalho habitual. O foco é cuidar da saúde mental, pois esse mecanismo ajuda a reduzir o estresse e a ansiedade, aliviar o esforço causado pelos problemas em geral, renovar as energias, aumentar o bom humor, diminuir o tédio da rotina e contribuir para o desenvolvimento e fortalecimento das relações (CBMRJ, 2002).

De acordo com pesquisas, equilibrar o trabalho com momentos de relaxamento e descontração pode aumentar a produtividade e o engajamento dos profissionais. Um militar que está feliz e menos estressado tende a ser mais produtivo e criativo do que aquele que está menos feliz e mais estressado (CBMRJ, 2002).

Em um estudo realizado com profissionais do Corpo de Bombeiros Militar do Rio Grande do Sul (CBMRS), apresentou uma proposta de programa de intervenção de prevenção para manejo de estresse e Síndrome de Burnout. O programa consistia em realizações de sessões em grupo como relato de experiência de uma intervenção nas seguintes temáticas: contrato de trabalho e autodiagnóstico, estratégias de enfrentamento, manejo de estresse, fadiga da compaixão e treinamento de habilidades sociais e fechamento e avaliação (MELO; CARLOTTO, 2017).

O programa apresentou ferramentas e técnicas que possibilitaram ajudar os trabalhadores a lidar melhor com o estresse no trabalho. Isso é relevante tanto para pesquisadores quanto para profissionais que trabalham com ações de promoção e prevenção da saúde ocupacional, pois contribuíram de forma prática para esses profissionais (MELO; CARLOTTO, 2017).

Ademais, Quadros e Tessler (2019) realizam uma pesquisa com 111 brigadistas de incêndio do ICMBIO do Parque Nacional da Chapada dos Veadeiros (PNCV) e IBAMA (5 brigadas do PREVFOGO Goiás, municípios de Alto Paraíso de Goiás, Teresina de Goiás, Cavalcante e brigadas Kalungas do Engenho e Vão do Muleque).

O objetivo do trabalho era melhorar a saúde e o desempenho dos brigadistas que atuam na região da Chapada dos Veadeiros, ajustando suas colunas vertebrais. Antes de iniciar o trabalho, foram realizadas 14 palestras sobre quiropraxia em cada divisão de equipe. Foi aplicado um questionário mundialmente validado de qualidade de vida (WHOQOL) no início e no final dos ajustes. Houve uma melhoria significativa na qualidade de vida dos brigadistas, conforme o aumento da pontuação do questionário após a conclusão do trabalho (QUADROS; TESSLER, 2019).

Em 2015 e 2017, um total de 1.859 bombeiros coreanos ativos (502 e 1.357, respectivamente) participaram do programa "Centro de Aconselhamento Visitante para Bombeiros", que foi encomendado pela Agência Nacional de Bombeiros. O programa incluiu questionários autoaplicáveis, uma sessão de educação em grupo, uma sessão de aconselhamento individual para cada participante, quatro sessões de

aconselhamento para determinados participantes e aconselhamento breve intensivo adicional (BIC) (WON et al., 2020).

Os participantes foram avaliados antes e depois do programa usando várias ferramentas, incluindo o Checklist para Transtorno de Estresse Pós-Traumático (PCL), Inventário de Depressão de Beck (BDI), Inventário de Ansiedade de Beck (BAI), Escala de Beck para Ideação Suicida (BSS), Índice de Gravidade de Insônia (ISI), Versão coreana do Teste de Identificação de Transtornos por Uso de Álcool (AUDIT-K) e da abreviada Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-BREF). Uma análise adicional foi realizada para determinar se a participação no BIC melhorou ainda mais o resultado psicopatológico (WON et al., 2020).

De acordo com o estudo de Won et al. (2020), houve uma melhoria significativa em todas as escalas psicopatológicas avaliadas, incluindo PCL, BDI, BAI, BSS, ISI, AUDIT-K e WHOQOL-BREF. No entanto, a participação no aconselhamento breve intensivo adicional (BIC) resultou em uma melhoria ainda maior em certos sintomas psicopatológicos, incluindo as visitas do BDI, BAI, BSS e AUDIT-K.

Um estudo realizado na Austrália, cujo programa consistia em 10 semanas de atividade física baseado na web, entregue por meio de um grupo privado de socorristas (por exemplo, policiais, bombeiros e paramédicos) no Facebook. Fornecia educação e motivação semanalmente sobre diferentes tópicos (por exemplo, estabelecimento de metas, superação de barreiras ao exercício e redução do comportamento sedentário) e concedia aos participantes um aparelho de monitoramento de dados de exercícios básicos, como o rastreamento de passos, calorias, sono e peso. Um desenho de séries temporais múltiplas foi aplicado para avaliar os níveis de sofrimento psicológico, com os participantes atuando como seu próprio controle antes da intervenção (MCKEON et al., 2021).

Os resultados forneceram suporte preliminar para o uso de mídias sociais e um projeto de múltiplas séries temporais para fornecer intervenções de atividade física informadas sobre saúde mental para socorristas e seus parceiros (MCKEON et al., 2021).

O próprio CBMDF em 2018 criou a Operação Bombeiros de Portas Abertas, cuja missão é realizar na própria unidade multiemprego (GBM), exposição de viaturas, equipamentos, demonstração de técnicas operacionais, dinâmicas com os cidadãos presentes aos eventos, além de palestras e/ou simulados nas diversas localidades do Distrito Federal.

Ou seja, no dia do evento, é uma oportunidade em que os familiares e amigos dos bombeiros podem visitar suas unidades de serviço e compreender mais quais eram as tarefas realizadas por seus entes queridos, o que de certa forma conecta os militares às suas famílias e melhora a integração e confiança da comunidade (CBMDF, 2018).

Por fim, como o enfoque do trabalho é a análise da qualidade de vida segundo a perspectiva dos militares lotados no COMOP, sendo assim, será feita uma contextualização das atribuições e composição desse órgão.

2.9 O Comando Operacional do CBMDF

O Comando Operacional é um Órgão de execução do CBMDF, que possui as seguintes competências conforme o Regimento Interno do CBMDF (2020):

- Art. 446. São competências comuns do Comando Operacional, Subcomando Operacional, Estado-Maior Operacional, Comando Especializado, comandos de área e unidades a estes subordinadas:
- I - desenvolver na comunidade a consciência para os problemas relacionados com incêndios, acidentes em geral e pânico;
 - II - promover e participar de campanhas educativas direcionadas à comunidade em sua área de atuação;
 - III - executar as ações de segurança pública que lhe forem cometidas, em caso de grave comprometimento da ordem pública e durante a vigência de estado de defesa, de estado de sítio e de intervenção no Distrito Federal;
 - IV - promover estudos e análises com vistas ao aprimoramento da gestão de suas atividades e da legislação pertinente;
 - V - expedir declarações, certidões e outros documentos específicos de sua competência;
 - VI - colaborar com o EMG no estabelecimento de indicadores de qualidade e produtividade, tanto dos processos quanto dos recursos humanos e materiais empregados;
 - VII - cooperar com o EMG na formulação e desenvolvimento da doutrina relativa à sua área de atuação;
 - VIII - analisar e proferir decisão nos atos, solicitações, reclamações ou processos administrativos de sua competência;
 - IX - sugerir temas de pesquisa aos cursos de carreira da Corporação relacionados à sua área de competência;
 - X - desenvolver e manter atualizados os mapeamentos de processo do setor e dos órgãos subordinados;
 - XI - orientar e coordenar os órgãos subordinados.

São órgãos subordinados ao COMOP:

Assessoria de Legislação, Justiça e Disciplina (ALJUD): responsável por assessorar o COMOP nos assuntos relacionados à legislação, justiça e disciplina.

Subcomando Operacional (SUCOP): que possui a competência para coordenar, controlar e fiscalizar a execução das ações operacionais realizadas pelas unidades subordinadas;

Comando Especializado (COESP): que tem como atribuição a preparação dos recursos humanos e materiais para o emprego nas atividades operacionais de busca, salvamento e resgate, de prevenção e combate a incêndio, de atendimento pré hospitalar, de proteção civil, de proteção ambiental e de operações aéreas;

Estado-Maior Operacional (EMOPE): possui a função de elaborar as diretrizes e ordens do Comando Operacional, a assuntos relativos a: recursos humanos; logística; emprego operacional e estatística; instrução (grifo nosso) (CBMDF, 2020).

O Subcomando Operacional possui quatro Comandos de Áreas que são responsáveis por coordenar e supervisionar as atividades operacionais das unidades subordinadas, estas são os Grupamentos de Multiemprego (Grupamento de Bombeiro Militar - GBM) que possuem a função de executar as atividades operacionais em suas áreas de atuação: prevenção e combate a incêndio; busca e salvamento; resgate; atendimento pré-hospitalar; proteção civil; proteção ambiental:

Comando de Área I (COMAR I): reúne os seguintes GBM da área Metropolitana:

- 1º GBM – Brasília;
- 3º GBM – Setor de Indústria e Abastecimento;
- 4º GBM – Asa Norte;
- 11º GBM – Lago Sul;
- 13º GBM – Guará I;
- 15º GBM – Asa Sul;
- 45º GBM – Sudoeste e Octogonal.

Comando de Área II (COMAR II): reúne os seguintes GBM da área Oeste:

- 2º GBM – Taguatinga;
- 7º GBM – Brazlândia;
- 8º GBM – Ceilândia;
- 25º GBM – Águas Claras;

- 37º GBM – Samambaia Centro;
- 41º GBM – Setor Industrial de Ceilândia;
- 1º SGBM (Sierra III) – BR 060, subordinado ao 37º GBM.

Comando de Área III (COMAR III): reúne os seguintes GBM da área Leste:

- 9º GBM – Planaltina;
- 10º GBM – Paranoá;
- 17º GBM – São Sebastião;
- 22º GBM – Sobradinho;
- 34º GBM – Lago Norte.

Comando de Área IV (COMAR IV): reúne os seguintes GBM da área Sul:

- 6º GBM – Núcleo Bandeirante;
- 16º GBM – Gama;
- 18º GBM – Santa Maria;
- 19º GBM – Candangolândia;
- 21º GBM – Riacho Fundo;
- 36º GBM – Recanto das Emas Centro (grifo nosso) (CBMDF, 2020).

Além dos Comandos de Áreas, o Subcomando Operacional (SUCOP) também possui a Central de Operações e Comunicações BM (COCB) como órgão subordinado, que desempenha a função de atender as solicitações de socorro de acordo com os protocolos estabelecidos para cada tipo de ocorrência; receber, cadastrar, despachar e controlar as ocorrências operacionais; organizar, dirigir e controlar os serviços de comunicação operacional da Corporação (CBMDF, 2020).

São órgãos subordinados ao COESP:

Grupamento de Prevenção e Combate a Incêndio Urbano (GPCIU): responsável pela preparação dos recursos humanos e materiais para o emprego nas atividades operacionais de prevenção e combate a incêndio urbano;

Grupamento de Busca e Salvamento (GBS): responsável pela preparação dos recursos humanos e materiais para o emprego nas atividades operacionais de busca, salvamento e resgate;

Grupamento de Atendimento de Emergência Pré-Hospitalar (GAEPH): responsável pela preparação dos recursos humanos e materiais para o emprego nas atividades operacionais de atendimento pré hospitalar;

Grupamento de Proteção Ambiental (GPRAM): responsável pela preparação dos recursos humanos e materiais para o emprego nas atividades operacionais de prevenção e combate a incêndio florestal;

Grupamento de Proteção Civil (GPCIV): responsável pela preparação dos recursos humanos e materiais para o emprego nas atividades operacionais de proteção civil;

Grupamento de Aviação Operacional (GAVOP): responsável pela preparação dos recursos humanos e materiais para o emprego nas atividades operacionais de operações aéreas (grifo nosso) (CBMDF, 2020).

O Estado-Maior Operacional (EMOPE) possui a seguinte estrutura:

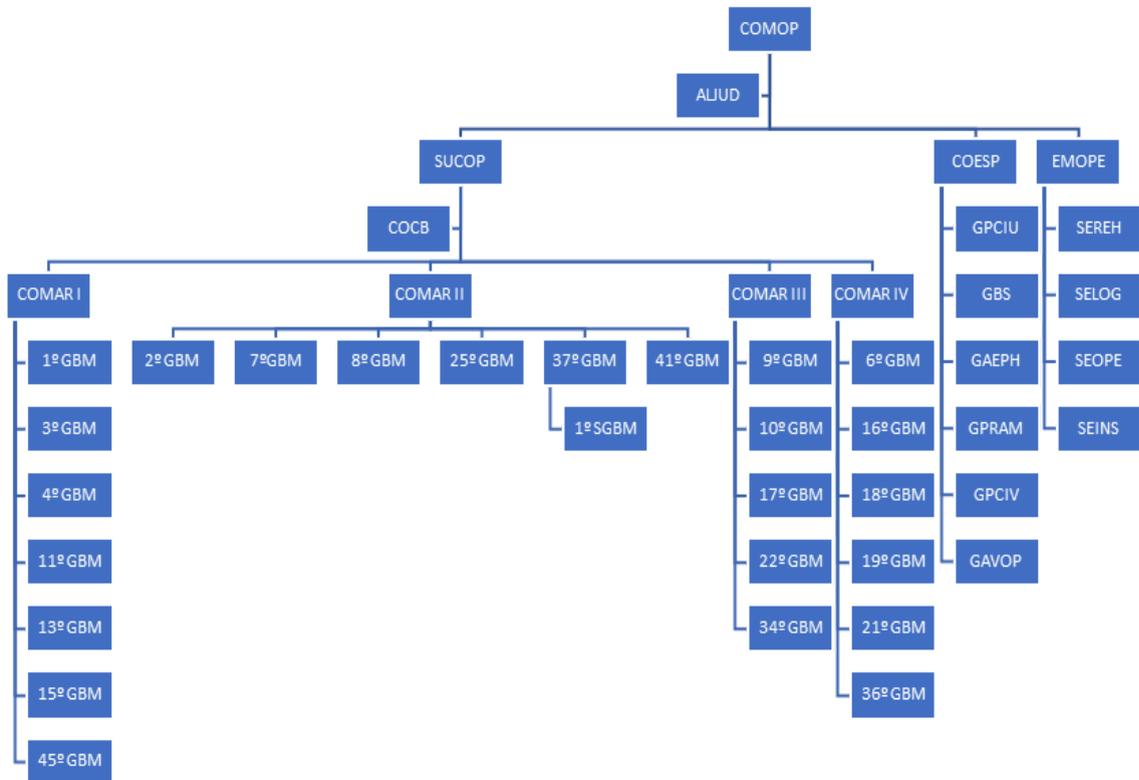
Seção de Recursos Humanos (SEREH): responsável por assessorar, orientar e planejar as ações destinadas ao gerenciamento dos recursos humanos do COMOP, com vistas à execução de suas atribuições.

Seção de Logística (SELOG): responsável por assessorar, orientar e exercer o planejamento logístico no que tange à obtenção e distribuição dos recursos operacionais empregados na execução da missão-fim;

Seção de Emprego Operacional e Estatística (SEOPE): responsável por planejar, controlar e fiscalizar o emprego do poder operacional do COMOP;

Seção de Instrução (SEINS): responsável por planejar as instruções do COMOP, primando pela integração e controle das atividades (grifo nosso) (CBMDF, 2020).

Figura 2 – Organograma do COMOP



Fonte: o autor.

3 METODOLOGIA

3.1 Classificação da pesquisa

A pesquisa é um processo formal, com técnica de pensamento reflexivo, que necessita de um embasamento científico e se compõe de uma rota para entender a realidade ou para desvendar verdades parciais (MARCONI; LAKATOS, 2017).

Segundo Prodanov e Freitas (2013), as pesquisas podem ser classificadas de diversas formas, inclusive por natureza, método, objetivos, abordagem e procedimentos técnicos.

As pesquisas podem ser classificadas de diversas formas, inclusive por natureza, método, objetivos, abordagem e procedimentos técnicos (PRODANOV; FREITAS, 2013).

Tendo em vista o objetivo geral deste estudo, que objetivava apresentar um programa voltado à melhoria da qualidade de vida, considera-se que o trabalho produzido possa servir para tomada de decisões para implementar ações voltadas ao reconhecimento e valorização dos bombeiros militares lotados no COMOP. Portanto, diante da intenção de entender a situação para assim partir para a ação, tendo em vista a sua classificação quanto à natureza, a pesquisa é aplicada (PRODANOV; FREITAS, 2013).

Este estudo utilizou um método de abordagem dedutivo, que permitiu tirar conclusões específicas sobre o fenômeno estudado com base em pressupostos teóricos gerais (GIL, 2014; PRODANOV; FREITAS, 2013).

Em função dos objetivos específicos do estudo, realizar uma diagnose preliminar dos militares do COMOP quantos aos aspectos: financeiros, de saúde física e mental, além de analisar a percepção de qualidade de vida, a pesquisa se caracterizou como descritiva, pois expôs as características de uma determinada população ou fenômeno, no caso os militares lotados no COMOP e a percepção de qualidade de vida, respectivamente, demandando técnicas padronizadas de coleta

de dados, tais como realização de entrevistas e a aplicação de questionário (PRODANOV; FREITAS, 2013).

Quanto à abordagem da pesquisa ou natureza das variáveis estudadas, o trabalho identificou a composição do clima organizacional e qualidade de vida, e posteriormente, investigou sua interação a nível do COMOP do CBMDF, a partir do referencial teórico e dos resultados de pesquisa junto aos militares da corporação.

Este tipo de abordagem, que examina o perfil dos participantes a partir do significado que atribuem às suas ações, conferiu característica qualitativa à pesquisa (MICHEL, 2009).

De forma adicional, a pesquisa quantificou opiniões quanto às respostas do questionário. Neste contexto o estudo passou por tratamento quantitativo onde se visou a organização e a compilação de dados, sendo assim, a pesquisa também tem características quantitativas, então ao final, recebeu uma classificação “qualiquanti” (MICHEL, 2009).

O estudo se restringiu a uma análise do COMOP, e não aplicada a todo o CBMDF, devido os seguintes motivos:

- porque ele é o segmento do CBMDF que realiza o maior número de atividades definidas como missões fins da Corporação, sendo responsável pela execução da prestação de socorro para a população, propriamente dita, e suas subdivisões, as unidades operacionais, apesar de realizarem atividades diversas, elas possuem o mesmo foco no resultado fim, que é atender com qualidade a população;
- as diversas áreas dos bombeiros, possui atividades diferentes, o que poderia acarretar percepções quanto ao clima organizacional bem variado, o que dificultaria uma análise comparativa mais centrada;
- e além disso, para as execuções de suas funções, o COMOP concentra o maior número de bombeiros militares, o que auxilia que a pesquisa obtenha um número mais representativo da corporação.

Desta forma o trabalho ofereceu uma abordagem quanto à avaliação da percepção da qualidade de vida, que serviu como um extrato do nível de percepção

dos bombeiros quanto a sua valorização e reconhecimento, que por fim, pode subsidiar os gestores em futuras tomadas de decisão que demandem a análise do tema.

3.2 Procedimentos e instrumentos de coleta de dados

Com o propósito de coleta de dados e informações necessários ao estudo, foram empregados diversos procedimentos e instrumentos, envolvendo pesquisa bibliográfica, análise documental, aplicação de questionário e entrevista.

Em relação aos procedimentos de pesquisa, objetivando o levantamento de informações para proporcionar um melhor entendimento do problema e familiaridade com o tema, foram estudados conteúdos bibliográficos (conceitos de gestão de pessoas, clima organizacional, cultura organizacional, qualidade de vida, leis e regulamentações, dentre outros) e documentos internos ao CBMDF (GIL, 2014).

Complementando às perspectivas de procedimentos já demonstradas, e ainda a fim de identificar a interação da qualidade de vida com o clima organizacional e exemplos de ações de melhoria da qualidade de vida nas corporações de bombeiros.

A fim de se cumprir o primeiro e o segundo objetivos específicos deste trabalho foi aplicado um questionário (Apêndice A) e posteriormente para alcançar o terceiro objetivo específico, foi aplicado outro questionário (Apêndice B) e realizada uma entrevista (Apêndice C).

3.2.1 Da pesquisa bibliográfica

A pesquisa bibliográfica realizada neste estudo promoveu um levantamento da literatura sobre gestão de pessoas, clima organizacional, cultura organizacional, qualidade de vida, instrumento de pesquisa WHOQOL-BREF, exemplos de ações de melhoria da qualidade de vida nas corporações de bombeiros. Nesse sentido, os trabalhos acadêmicos e literários pesquisados subsidiaram tanto na confecção da revisão de literatura quanto nas discussões que serão apresentadas ao longo do estudo.

3.2.2 Da pesquisa documental

A fim de complementar a pesquisa bibliográfica, basicamente, foi desenvolvida uma criteriosa pesquisa documental, para identificar as funções e qual é a composição do COMOP.

3.2.3 Do questionário que foi aplicado à amostra do efetivo do COMOP

O questionário aplicado à amostra tem o intuito de qualificar, de aferir conhecimentos e levantar opiniões dos militares pesquisados sobre o tema estudado (MOURA, 2020).

Para fins de permeabilidade do instrumento, o questionário foi elaborado em formato de formulário, conforme Apêndice A, utilizando a ferramenta denominada Google Forms, e difundido por aplicativos de mensagens aos pesquisados e respondidos de maneira eletrônica, no período compreendido entre os meses de agosto a outubro de 2023.

O questionário era composto por 4 sessões que consistiam:

- Seção 1: em uma breve explicação do trabalho e qual a importância para os respondentes contribuir com ele;
- Seção 2: dados sociodemográficos, quanto ao quadro, Posto/Graduação, lotação, idade, tempo de serviço e sexo;
- Seção 3: em uma diagnose preliminar, dos respondentes quanto aos aspectos bem estar físico, mental e social, que são questões que afetam a saúde e a qualidade de vida;
- Seção 4: no instrumento WHOQOL-BREF;

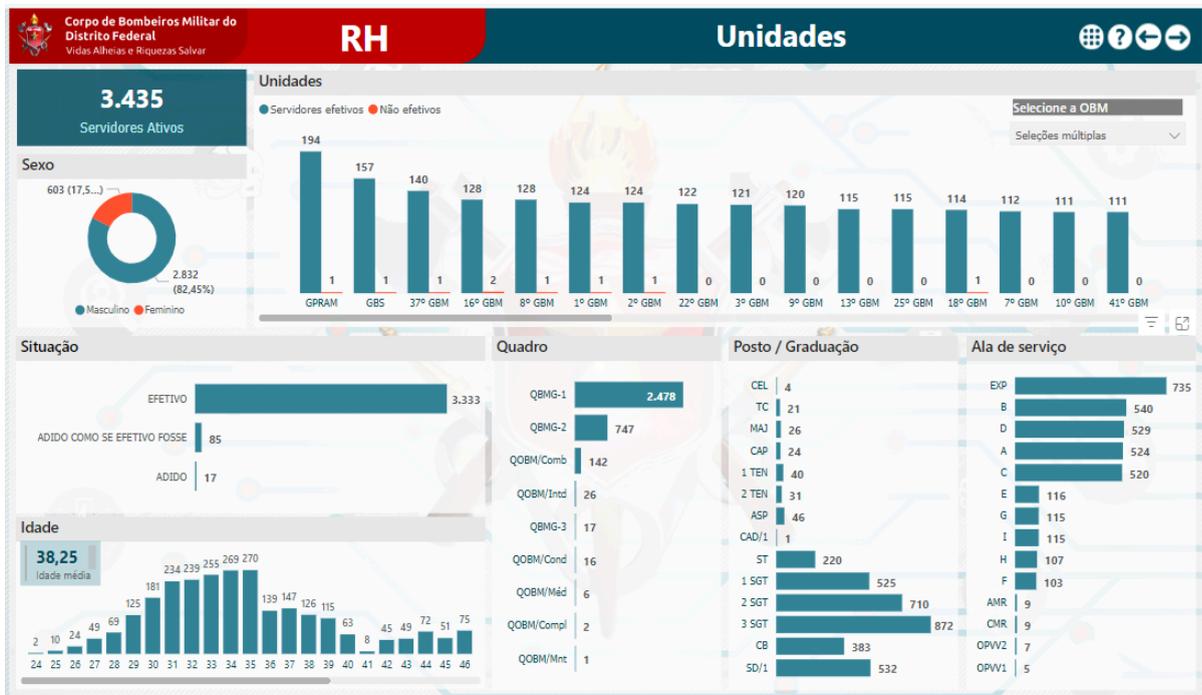
3.2.3.1 Universo e amostra dos questionários

De acordo com Gil (2014), o universo de uma pesquisa reflete a totalidade de um grupo, o qual possui características comuns de interesse ao estudo. Desta maneira, diante do objetivo geral da pesquisa e de seus objetivos específicos, ambos relacionados ao clima organizacional no âmbito do COMOP do CBMDF e sua

interação com a qualidade de vida no trabalho, o presente estudo teve como universo os militares do serviço ativo lotados no COMOP da corporação.

A fim de quantificar esse grupo, no dia 18 de setembro de 2023, foi realizada uma consulta aos dados no painel de recursos humanos disponíveis no Portal de Gestão Estratégica e Inteligência de Negócios do CBMDF. Foi realizada a soma de todas as Organizações de Bombeiro Militar (OBM) ligadas ao COMOP, onde se verificou que há um universo de 3.435 militares, conforme figura que se segue (CBMDF, 2023).

Figura 3 - Painel de RH do COMOP



Fonte: CBMDF (2023).

A tabela abaixo contém a distribuição dos militares lotados no COMOP por OBM, sendo que os Grupamentos de Bombeiro Militar foram agrupados por COMAR, e os Grupamentos Especializados foram agrupados no COESP.

Tabela 1 – Distribuição dos militares do COMOP em 18 set. 2023

Unidade	Efetivo	Percentual (%)
COMOP/ALJUD	40	1,20%
EMOPE	34	1,00%

SUCOP	22	0,60%
COCB	36	1,00%
COESP	696	20,30%
COMAR I	688	20,00%
COMAR II	741	21,60%
COMAR III	543	15,80%
COMAR IV	635	18,50%
TOTAL	3.435	100,00%

Fonte: o autor, adaptado de CBMDF (2023).

Contudo, levando-se em consideração o fato de que em pesquisas sociais a amplitude do universo de elementos a ser estudada normalmente é muito grande para considerá-lo de maneira censitária, especialmente em relação à aplicação de instrumentos de pesquisa, decorreu a necessidade de utilização de uma parcela representativa do universo, entendida como amostra (GIL, 2014).

Levando-se em conta o intuito da pesquisa de apresentar a proporção populacional dos fenômenos estudados, sem referências de pesquisas prévias, foi empregada amostragem por acessibilidade (GIL, 2014).

Entende-se que os valores associados ao seu erro máximo de estimativa E possam ser obtidos através da Fórmula 1, a seguir (LEVINE; STEPHAN; SZABAT, 2016):

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 \cdot 0,25}{E^2} \quad (1)$$

Onde n é o tamanho da amostra e $Z_{\alpha/2}$ um valor crítico, fixo, o qual, associado a um grau de confiança de 95%, apresenta-se como 1,96 (LEVINE; STEPHAN; SZABAT, 2016). Desta forma a pesquisa apresenta um erro máximo de estimativa de 5%, considerado admissível em pesquisas sociais (GIL, 2014).

Nesse sentido, para determinação do espaço amostral dos indivíduos pesquisados, em função do caráter descritivo do estudo, 386 militares responderam o questionário empregado nesta pesquisa (GIL, 2014).

3.2.4 Avaliação do programa de reconhecimento e valorização

Foi realizada uma avaliação da proposta de programa de pontuação implementado no 37º GBM (Samambaia Centro) e no 1º SGBM (SIERRA III), foi escolhido essa OBM, porque o autor desta monografia, à época da implementação, era o comandante da unidade.

O programa será detalhado no item 4.4.1 deste estudo, e a análise consistiu em duas vertentes: primeira consistiu na aplicação de dois questionários aos militares participantes, sendo um antes, ao início do programa, e um depois quando o programa já possuía três meses de vigência, e a segunda vertente foi a entrevista com o oficial gestor do programa, para colher opiniões quanto aos impactos do programa para a administração do grupamento.

3.2.4.1 Questionário aos participantes do programa

Todos os militares lotados no 37º GBM (Samambaia Centro) e no 1º SGBM (SIERRA III) puderam participar do programa, sendo de adesão voluntária, da mesma forma, foi solicitado aos militares que respondessem os dois questionários, conforme se segue:

Questionário 1: foi aplicado no início da vigência do programa nas Unidades, na segunda quinzena de julho de 2023, e consistia no mesmo aplicado aos demais militares do COMOP, conforme explicitado no item 3.2.3 e apêndice A.

Já o questionário 2, foi aplicado na segunda quinzena de outubro, e continha 3 seções, conforme apêndice B:

- Seção 1: uma breve explicação do porquê foi aplicado outro questionário;
- Seção 2: o instrumento WHOQOL-BREF;
- Seção 3: perguntas sobre a opinião do programa, que serão interpretadas no item 4.4.3, deste trabalho.

Participaram desta etapa, 45 bombeiros lotados no 37º GBM, que aderiram a participação no programa de pontuação. Portanto, o objetivo de aplicar duas vezes o instrumento WHOQOL-BREF era avaliar possíveis melhorias na qualidade de vida

dos militares participantes do programa, essa avaliação será discutida no item 4.4.2 deste estudo, com o intuito de verificar se houve mudanças significativas, para isso, foi realizado um tratamento estatístico utilizando o teste T para amostras pareadas, com o nível de significância de 5%.

O teste T para amostras pareadas é uma ferramenta valiosa para analisar um conjunto comum de elementos que foram avaliados em duas situações distintas. Isso envolve a comparação das variações nas medições realizadas no mesmo indivíduo, seja antes e depois de um tratamento ou entre dois tratamentos administrados à mesma pessoa (KOO; LI, 2016).

Para determinar se houve mudanças consideráveis na amostra entre o primeiro teste (antes da vigência do programa) e o segundo teste (programa já vigente a mais de 3 meses), formulou-se as seguintes hipóteses:

- Hipótese Nula (H0): não há diferença significativa entre as duas médias;
- Hipótese Alternativa (H1): há diferença significativa entre as duas médias.

O quadro contendo as comparações entre essas médias e desvios-padrões, da aplicação antes do programa e depois do programa (Figura 23), constará no item 4.4.2 deste trabalho.

3.2.4.2 Entrevista com o gestor do programa

A fim de obter informações sobre a perspectiva da administração da Unidade do 37º GBM quanto a implementação do programa de pontuação, foi realizada entrevista por pautas (GIL, 2014) com o oficial fiscalizador do programa, que possui a função de Chefe da Seção de controle Operacional do Grupamento, conforme Apêndice C.

A entrevista foi realizada com apenas esse oficial, porque no período de vigência do programa na Unidade, os demais oficiais foram substituídos, portanto, optou-se por entrevistar apenas o oficial que acompanhou o programa desde a implementação. Os dados obtidos na entrevista serão tratados no item 4.4.4 desta monografia.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

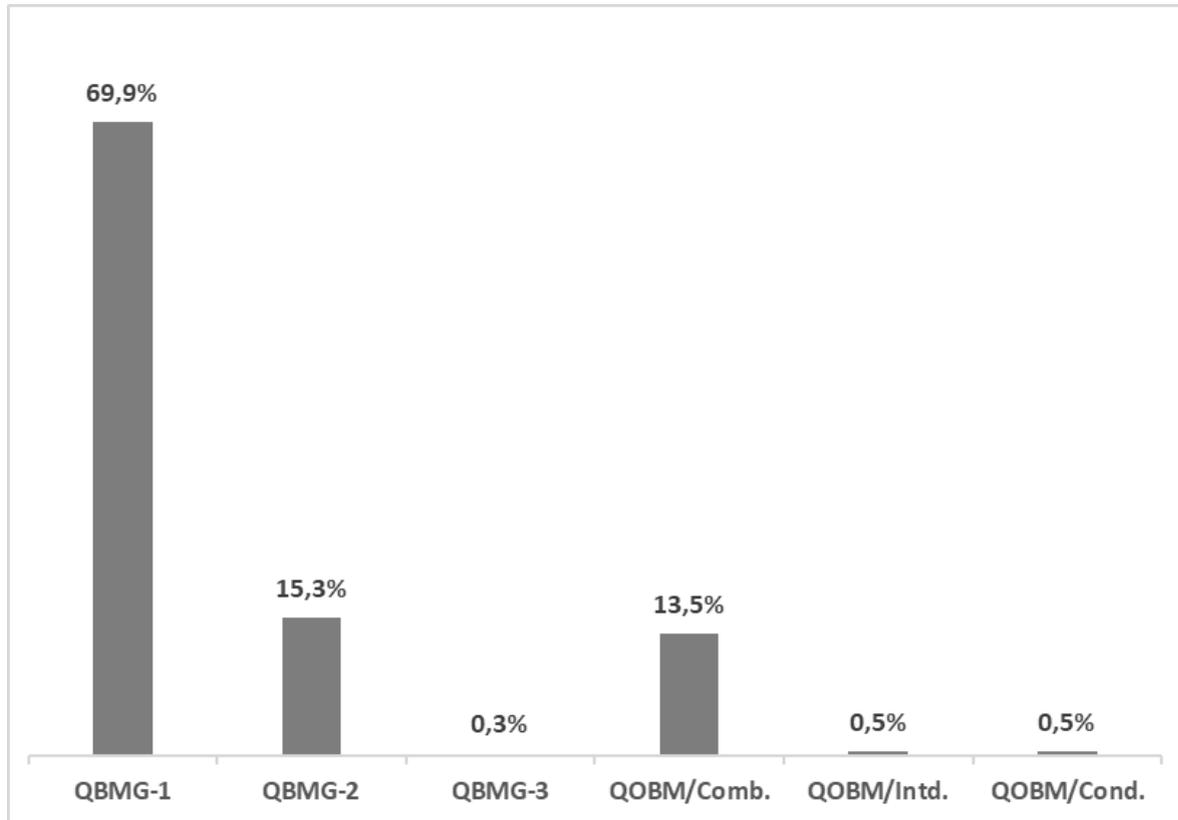
O cerne desta pesquisa reside na análise do clima organizacional com enfoque na percepção da qualidade de vida do trabalho dos militares lotados no COMOP.

4.1 Dados sociodemográficos dos questionados

No questionário aplicado à amostra dos militares do serviço ativo efetivo do COMOP, os participantes responderam às questões ora de natureza sociodemográfica (seção 2 do Apêndice A), ora quanto às questões de aspectos bem-estar físico, mental e social e por fim o formulário WHOQOL-bref.

Em números absolutos, foram respondidos 386 questionários, sendo 85,5% (330) da amostra composta por praças e 14,5% (56) por oficiais.. Em relação à distribuição dos militares respondentes por quadros (Figura 4): 69,9% (270) são praças da QBMG-1 (combatentes), 15,3% (59) são praças da QBMG-2 (condutores e operadores), 0,3% uma praça da QBMG-3 (manutenção), 13,5% (52) são oficiais do QOBM/Comb. (combatentes), 0,5% (2) são oficiais do QOBM/Intd. (Intendentes) e 0,5% (2) são oficiais do QOBM/Cond. (condutores), conforme gráfico abaixo.

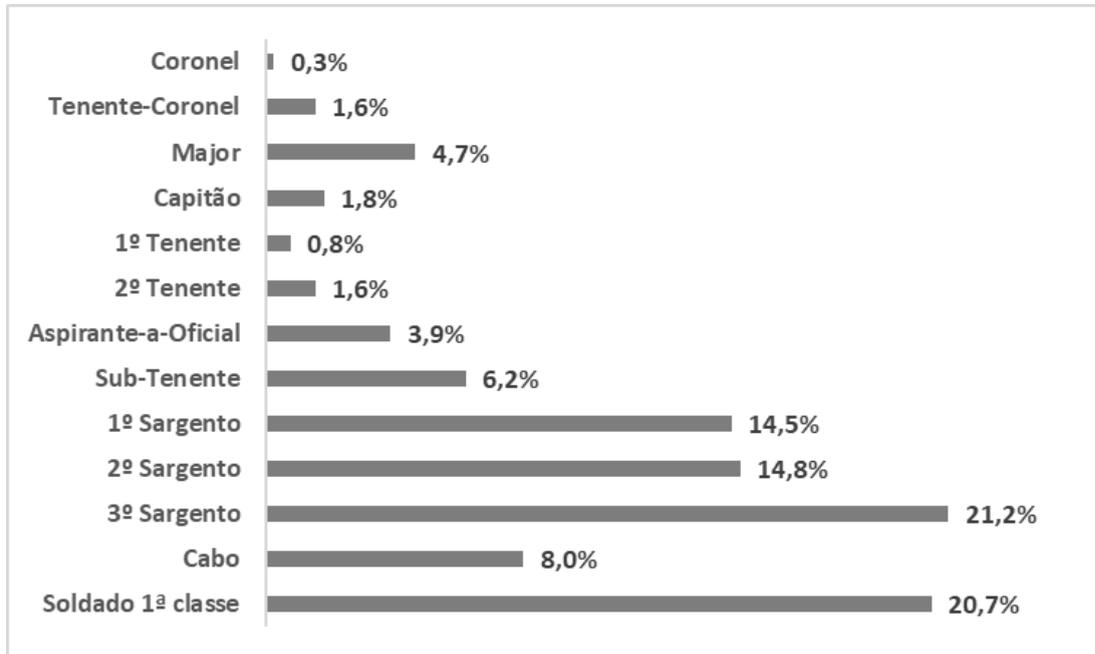
Figura 4 - Gráfico de distribuição dos respondentes por Quadro



Fonte: o autor.

Já a distribuição dos respondentes quanto aos postos e graduações (Figura 5): 0,3% (1) é Coronel, 1,6% (6) são Tenentes-Coronéis, 4,7% (18) são Majores, 1,8% (7) são Capitães, 0,8% (3) são 1º Tenentes, 1,6% (6) são 2º Tenentes, 3,9% (15) são Aspirantes-a-Oficial, 6,2% (24) são Subtenentes, 14,5% (56) são 1º Sargentos, 14,8% (57) são 2º Sargentos, 21,2% (82) são 3º Sargentos, 8,0% (31) são Cabos e 20,7% (80) são Soldados de 1º Classe, conforme gráfico que se segue.

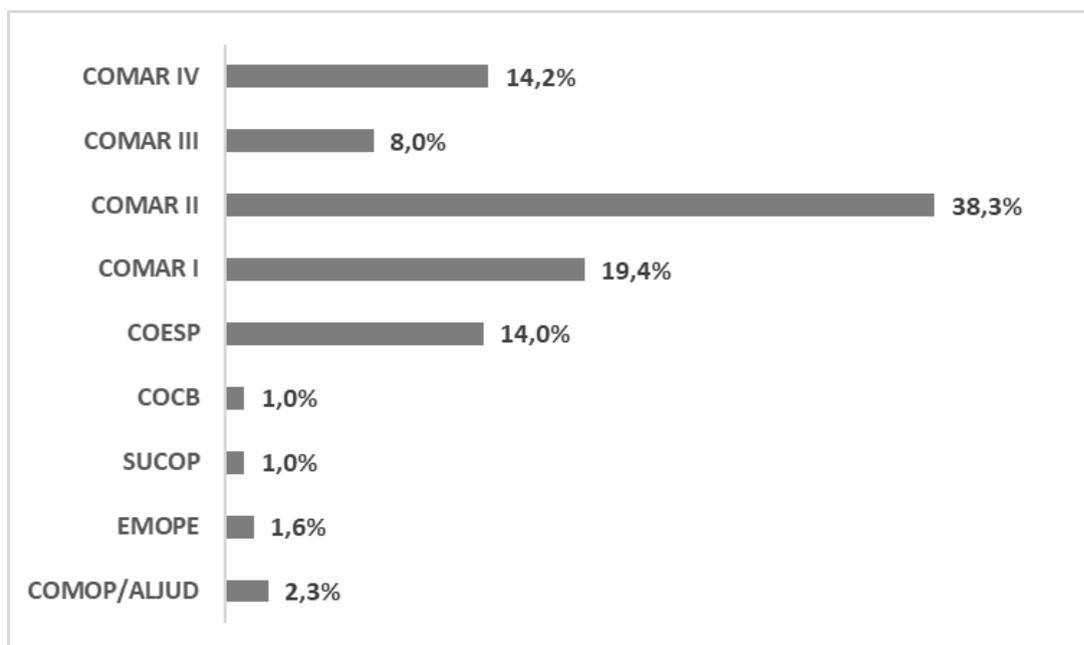
Figura 5 - Gráfico de distribuição dos respondentes por Posto/Graduação



Fonte: o autor.

Em relação à distribuição dos respondentes por lotação (Figura 6): 2,3% (9) são lotados no COMOP ou na ALJUD, 1,6% (6) no EMOPE, 1,0% (4) no SUCOP, 1,0% (4) no COCB, 14,0% (54) no COESP, 19,4% (75) no COMAR I, 38,3% (148) no COMAR II, 8,0% (31) no COMAR III e 14,2% (55) no COMAR IV.

Figura 6 - Gráfico de distribuição dos respondentes por lotação

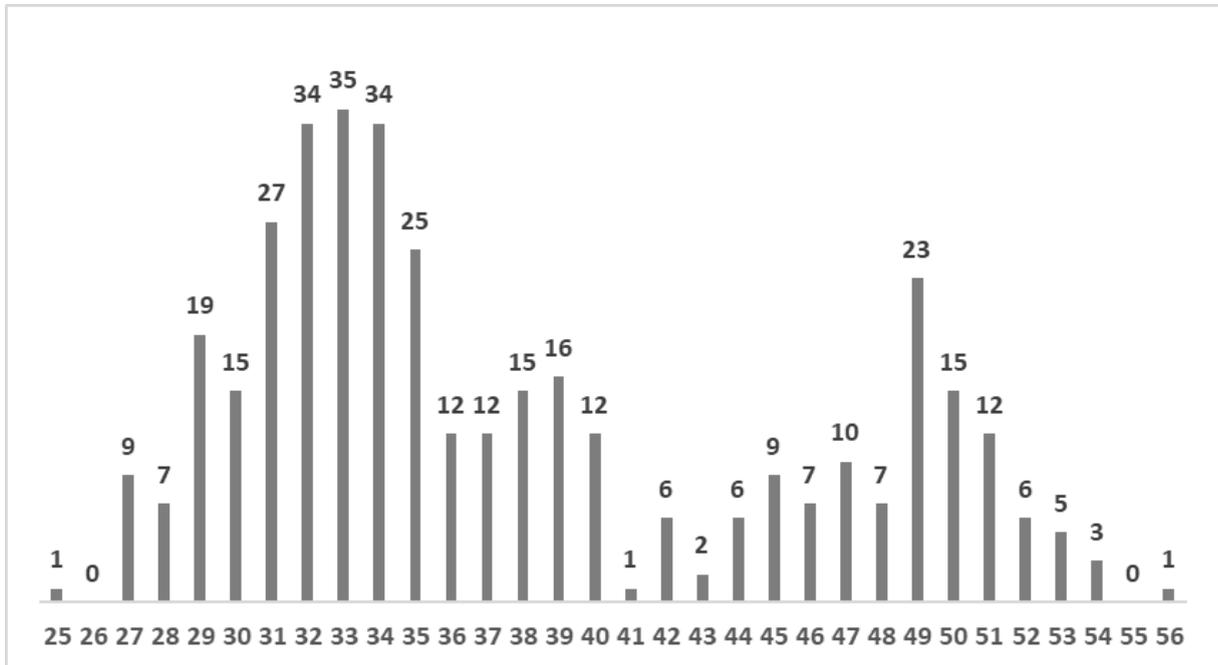


Fonte: o autor.

Quanto à distribuição por idade dos militares participantes, apresentou uma média de 37,79 anos, bem próxima da média de idade geral dos militares do COMOP, de 38,25 anos, conforme consulta aos dados no painel de recursos humanos disponíveis no Portal de Gestão Estratégica e Inteligência de Negócios do CBMDF realizada em 18 de setembro de 2023 (Figura 3).

Nota-se também que o gráfico (Figura 7) apresentou dois picos, sendo um em 33 anos e o outro em 49 anos, isso pode ser explicado devido ao grande intervalo que a corporação ficou sem ingresso de militares de forma significativa, por exemplo: no ano 2000 houve um concurso onde ingressaram 698 militares, sendo que o próximo ingresso significativo, só se deu no concurso realizado em 2011, onde teve ingressos de um total de 1.259 militares, distribuídos em 3 anos: 2011 - 366 militares, 2012 - 347 e 2013 - 546 (CBMDF, 2023).

Figura 7 - Gráfico de distribuição dos respondentes por idade



Fonte: o autor.

Complementando a explicação acima quanto a distribuição de idade, nota-se no gráfico que se segue (Figura 8), apresenta três picos: de 0 a 5 anos, de 11 a 15 anos e 26 a 30 anos de serviço, dando um pico a mais do que a distribuição pela idade.

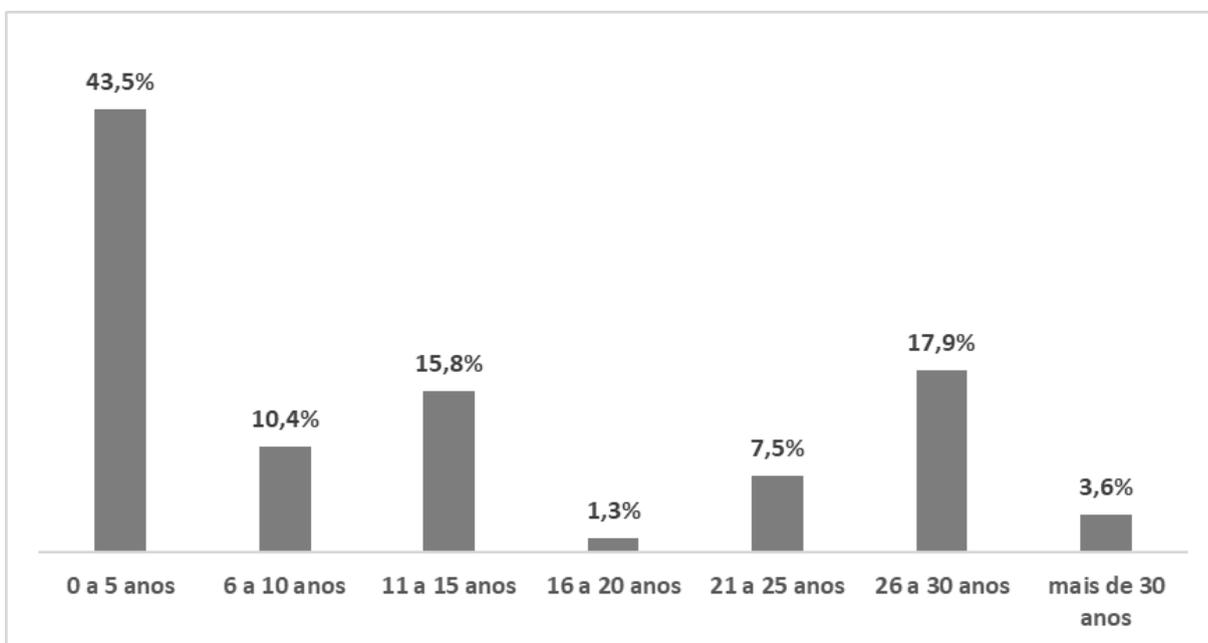
Esse fato pode ser explicado devido a diferença da regra de limite de idade cobrado nos editais dos dois últimos concursos da corporação. Pois no concurso de 2011, a regra do limite de idade era não ter excedido 28 anos na data da matrícula do curso de formação (CESPE, 2011).

Já do concurso de 2016, a regra era ter no máximo 28 anos de idade até a data da inscrição no concurso, em conformidade com a Decisão 2001/2016 – TCDF (IDECAN, 2016).

Assim sendo, devido ao transcurso das demais etapas do concurso, além da interrupção da validade do concurso devido à pandemia, parte dos aprovados do concurso de 2016 ingressaram nos cursos de formação com idade superior a 28 anos, portanto a idade dos aprovados de 2016, se assemelha aos dos aprovados de 2011.

Portanto, isso explica o porquê de dois picos no gráfico de distribuição por idade absoluta e de três picos na distribuição por anos de serviço.

Figura 8 - Gráfico de distribuição dos respondentes por tempo de serviço



Fonte: o autor.

O trabalho prossegue fazendo uma análise das perguntas presentes no questionário direcionadas aos assuntos que impactam na qualidade de vida, a fim de realizar uma diagnose preliminar dos militares lotados no COMOP.

4.2 Diagnóstico Preliminar dos militares lotados no COMOP

A seção 3 do questionário, era composta por perguntas voltadas à prática de exercícios físicos, saúde, finanças e lazer, assuntos que se relacionam com a qualidade de vida.

Em relação à distribuição dos respondentes por quantidade de vezes por semana que eles praticam atividade física obteve-se (Figura 9): 5,2% (20) nenhuma vez na semana, 7,0% (27) uma vez, 17,1% (66) duas vezes, 28,2% (109) três vezes e 42,5% (164) quatro ou mais.

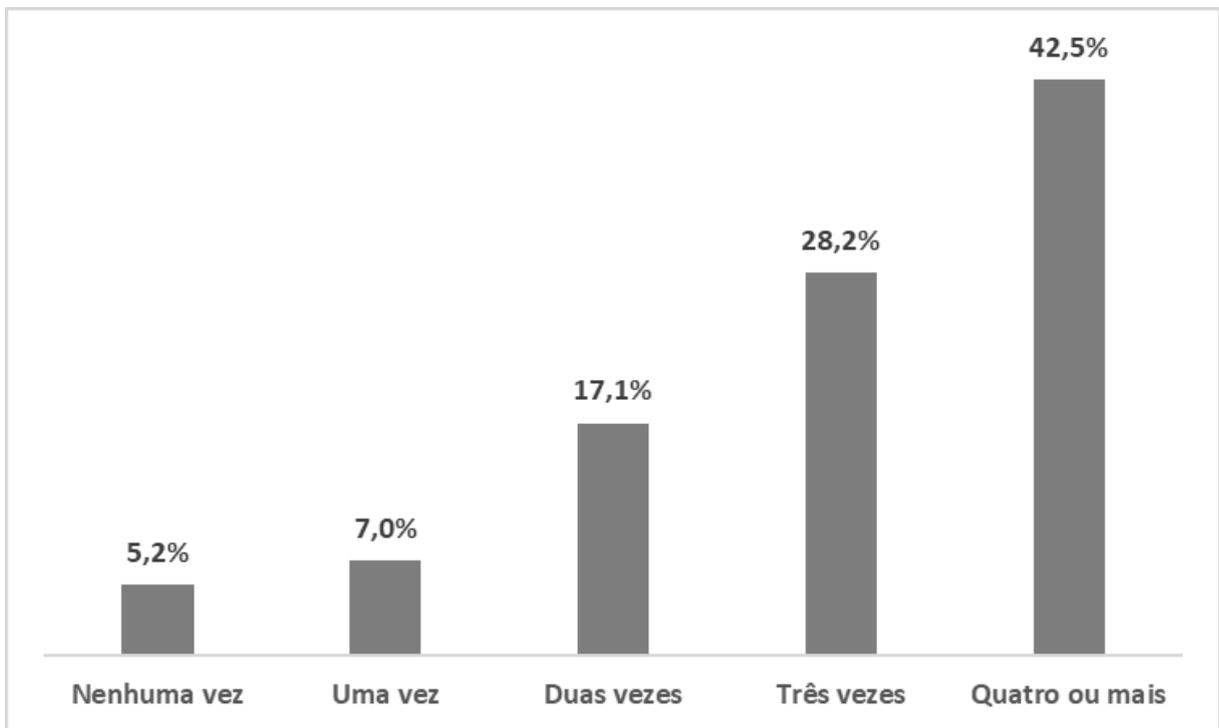
Os Centros de Controle e Prevenção de Doenças (CDC) recomendam que os adultos pratiquem pelo menos 150 minutos de atividade aeróbica de intensidade moderada ou 75 minutos de atividade aeróbica de intensidade vigorosa por semana, ou uma combinação equivalente de ambos, e pratiquem fortalecimento muscular em dois ou mais dias por semana (CÔRTEZ, 2010).

Sendo assim, 12% dos militares participantes desta pesquisa praticam uma ou nenhuma atividade física por semana, eles apresentam modos de vida preocupantes quando se refere à prática de exercícios.

Tendo em vista que praticamente todas unidades do CBMDF contam com uma estrutura de academia, além disso a corporação possui um Centro de Capacitação Física (CECAF) muito bem estruturado em com profissionais capacitados para acompanhamento das atividades físicas.

Então é possível inferir que o problema não está na falta de estrutura para a prática de exercícios físicos, mas sim, na necessidade de programas que promovam esse estímulo, o que pode trazer benefícios à melhoria da saúde e qualidade de vida dos bombeiros.

Figura 9 - Gráfico de distribuição dos respondentes por práticas de atividades física semanal



Fonte: o autor.

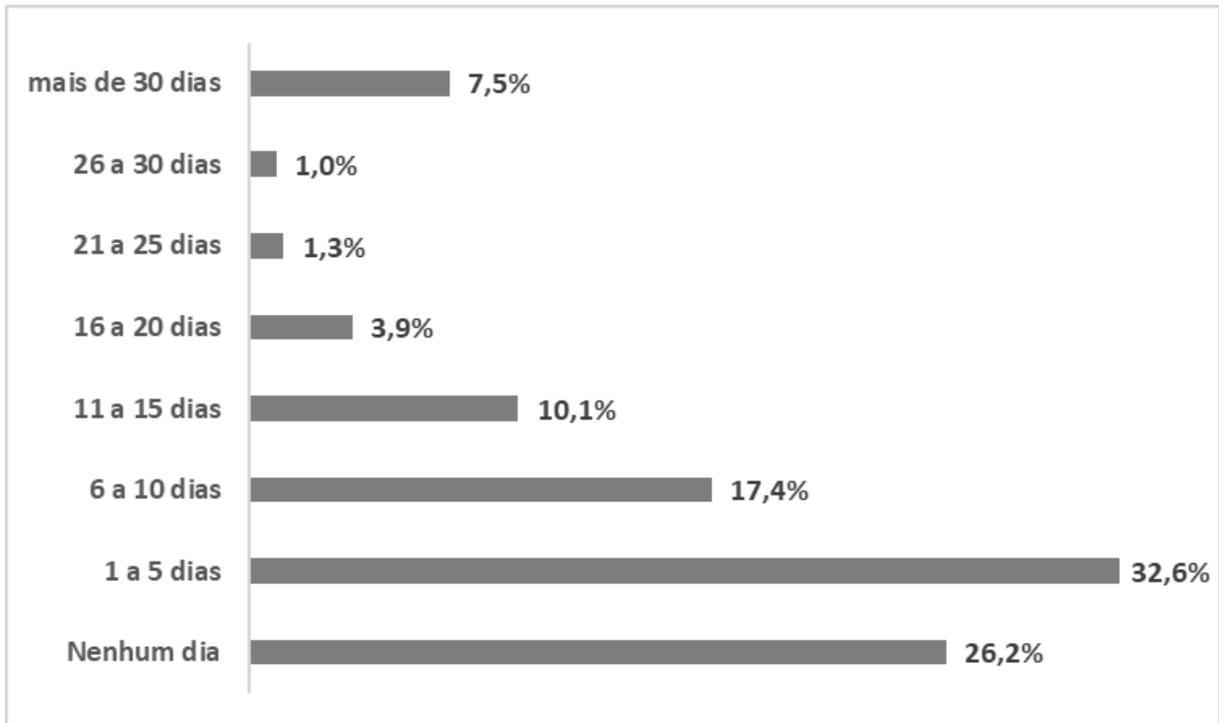
Foi perguntado, em um período de uma ano (de agosto de 2022 a agosto de 2023) quantos dias o respondente ficou afastado por causa de dispensa médica, obtendo a seguinte distribuição (figura 10): 26,2% (101) nenhum dia, 32,6% (126) de 1 a 5 dias, 17,4% (67) de 6 a 10 dias, 10,1% (39) de 11 a 15 dias, 3,9% (15) de 16 a 20 dias, 1,3% (5) de 21 a 25 dias, 1,0% (4) de 26 a 30 dias e 7,5% (29) mais de 30 dias.

O absenteísmo devido a dispensas médicas são preocupantes, pois além da corporação não poder contar com o trabalho do militar afastado no período de afastamento, as dispensas médicas também podem gerar custos com saúde para a corporação, pois geralmente, os militares procuram a rede credenciada para atendimento de suas enfermidades.

Portanto, é recomendado que a instituição estabeleça políticas e diretrizes claras em relação às licenças médicas e implemente estratégias para reduzir o absenteísmo. Isto pode incluir a prestação de apoio aos bombeiros que enfrentam

problemas pessoais ou de saúde, a melhoria das condições de trabalho, e promover uma cultura de trabalho positiva (MOURA JÚNIOR, 2012).

Figura 10 - Gráfico de distribuição dos respondentes por dias de afastamento médico



Fonte: o autor.

Em relação à distribuição dos respondentes que fazem algum acompanhamento psicológico: 19,0% (71) fazem acompanhamento e 81,0% (314) não fazem. Já a distribuição dos respondentes que fazem uso de algum tipo de medicamento para doenças categorizadas como CID F (TDAH, ansiedade, depressão ou outras dependências químicas): 10,0% (40) fazem uso, enquanto 90,0% (346) não fazem.

Fazer acompanhamento psicológico seria ideal para todos que trabalham em profissões estressantes, tais como os bombeiros militares que lidam diariamente com frustrações, por exemplo, por não terem conseguido livrar alguma vítima da morte. Mas é preocupante a questão do uso de medicação para tratar os transtornos quanto à saúde mental, pois as medicações também trazem efeitos colaterais que interferem na qualidade de vida.

Sendo assim, as políticas de promoção da saúde da corporação devem dar uma atenção especial aos transtornos mentais, com o objetivo de prevenir e tratar essas condições e, assim, reduzir a frequência de afastamentos e recomendações aos serviços causados por essas patologias (CHAVES, 2016).

Uma ação positiva desempenhada pelo Centro de Assistência Bombeiro Militar (CEABM) do CBMDF, e que em casos ocorrências que tenham gerado algum impacto emocional, tais como situações: em que um militar da guarnição se acidenta em serviço; quando há atendimento de múltiplas vítimas; quando atende ocorrências que envolvam crianças; ou quaisquer ocorrências em que se perceba impacto emocional na guarnição, o CEABM, quando contactado, se organiza e oferece uma equipe para atendimento célere ao caso (em geral nas primeiras 72 horas)

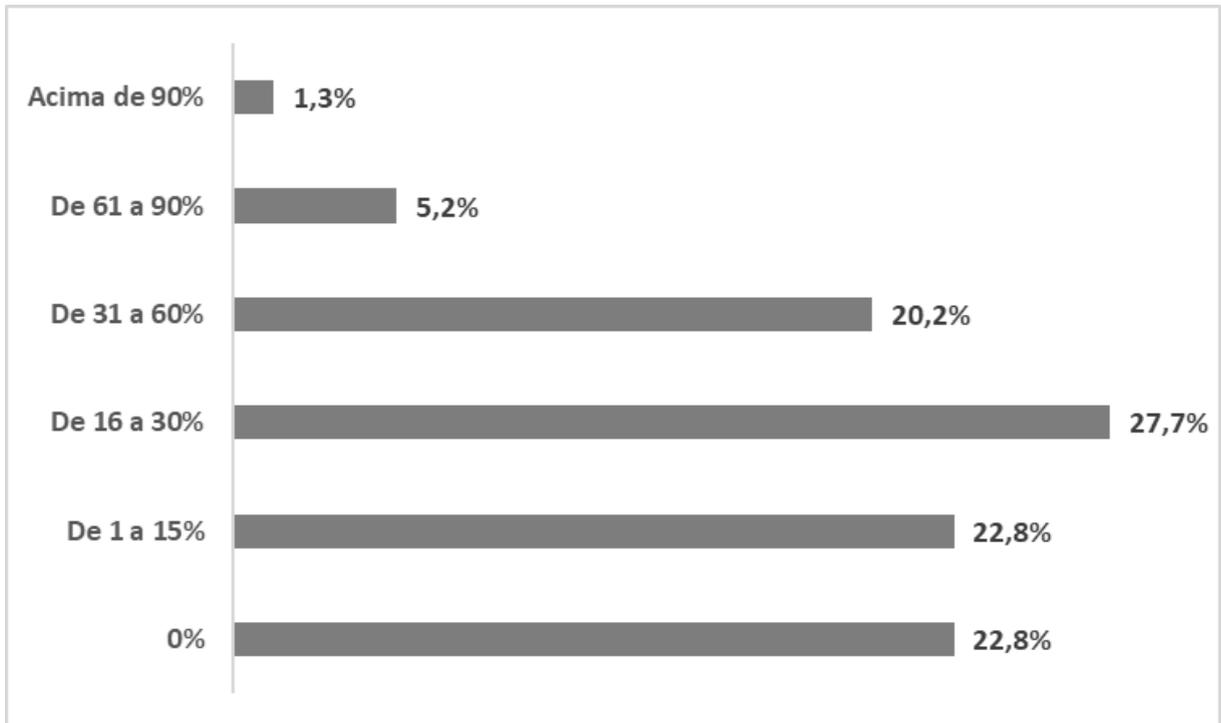
Foi perguntado também, qual percentual da renda familiar do respondente é empenhando em endividamento (financiamentos, empréstimos e outros), obtendo a seguinte distribuição (Figura 11): 22,8% (88) responderam não ter nenhuma dívida, 22,8% (88) tem de 1 a 15% da sua renda empenhada, 27,7% (107) tem de 6 a 30%, 20,2% (78) tem de 31 a 60%, 5,2% (20) tem de 61 a 90% e 1,3% (5) tem acima de 90%.

Cerca de 26% da amostra apresenta mais de 30% da sua renda familiar comprometida com dívidas. É importante notar que o endividamento pode ter um impacto significativo na qualidade de vida de um indivíduo, incluindo a sua saúde mental, saúde física e bem-estar social. Níveis elevados de endividamento podem causar estresse, ansiedade e depressão, e podem levar a dificuldades financeiras e à redução do acesso a cuidados de saúde e outros serviços essenciais (ALMEIDA, 2022).

O endividamento pode criar um ciclo vicioso que impacta negativamente na qualidade de vida de um indivíduo. É importante abordar o tema da saúde financeira desde o início da carreira dos militares, tornando-o um assunto comum nas conversas do dia a dia. Isso pode levar a uma mudança positiva na postura dos colaboradores em relação ao dinheiro, resultando em uma redução no número de pessoas endividadas. Como resultado, o CBMDF terá uma equipe psicologicamente saudável e melhor preparada para lidar com as ocorrências. Além disso, isso pode

criar um ambiente de trabalho mais agradável e colaboradores mais satisfeitos, gerando um ciclo virtuoso (DUARTE, 2020).

Figura 11 - Gráfico de distribuição dos respondentes quanto ao percentual de renda comprometida em endividamento



Fonte: o autor.

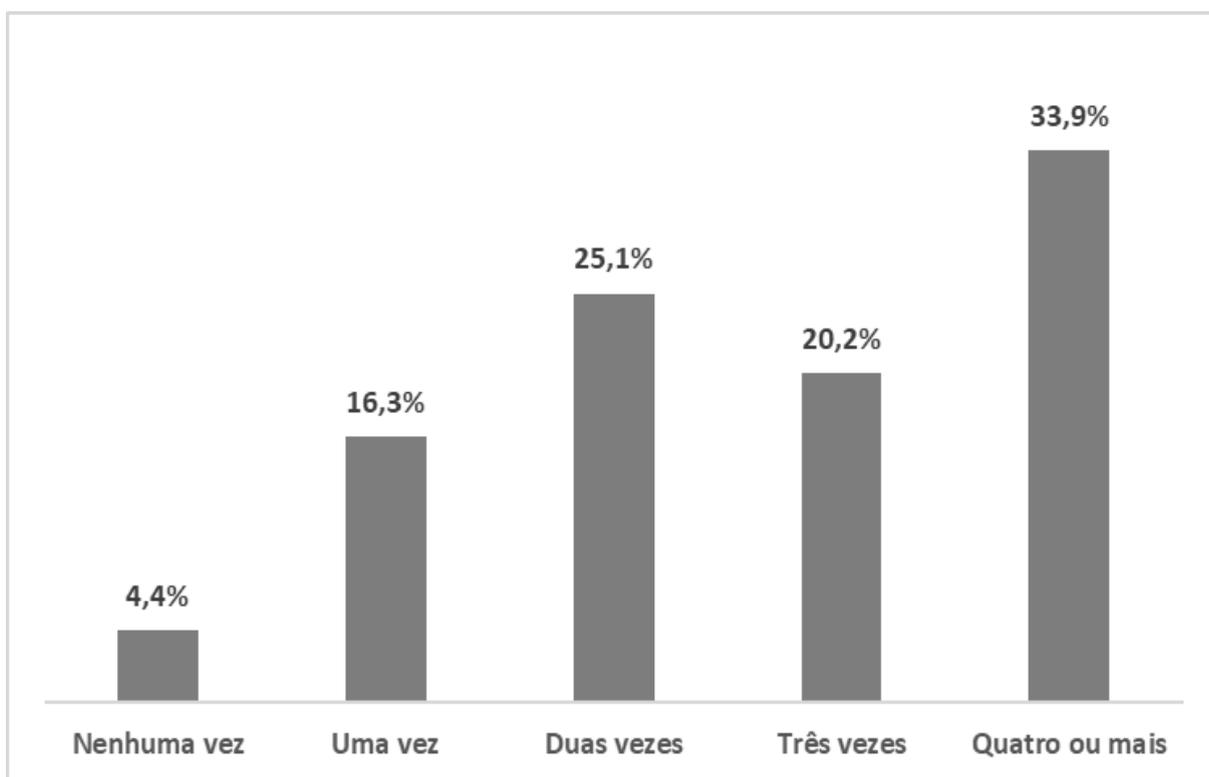
Foi perguntado também, durante o mês, quantas vezes o respondente investe em atividades de lazer, obtendo a seguinte distribuição (Figura 12): 4,4% (17) responderam que nenhuma vez, 16,3% (63) apenas uma vez, 25,1% (97) duas vezes, 20,2% (78) três vezes e 33,9% (131) quatro ou mais.

Mais de 20% dos participantes informaram que investem apenas uma ou nenhuma vez em atividades de lazer, isso pode ser um sinal preocupante, pois tem que se considerar que o lazer é uma ótima prática para espairecer mentalmente das rotinas do dia a dia e aumentar a conexão com pessoas que nos circundam.

O lazer, também pode ter um impacto significativo na qualidade de vida, podendo ajudar a reduzir o estresse e a ansiedade, melhorando a saúde mental e o bem-estar emocional, aperfeiçoar a qualidade do sono e aumentar a interação social, permitindo que as pessoas se conectem com outras pessoas e formem relacionamentos interconectados (BINOTTO, 2015).

Ações que promovam a interação dos bombeiros com a família, amigos e comunidade, a exemplo do Bombeiro de Portas Abertas, citados no item 2.8 deste estudo e estimular confraternizações ou atividades que também permitam uma interação entre os bombeiros além das já desempenhadas nos dias de serviço, também contribui para a melhoria da qualidade de vida.

Gráfico 12 - Distribuição dos respondentes quantas vezes por mês investe em lazer



Fonte: o autor.

Essa parte do trabalho, tratou de assuntos que impactam na qualidade de vida, o estudo seguirá com a análise da percepção dos militares lotados no COMOP quanto aos aspectos da qualidade de vida, com o uso formulário WHOQOL-bref, que consiste em um instrumento validado pela OMS.

4.3 Análise da percepção de qualidade de vida dos militares lotados no COMOP

A seção 4 do questionário, era composto pelo formulário WHOQOL-bref, o qual foi mais detalhado sobre sua importância no item 2.6 deste trabalho. Para

melhor compreensão dos dados obtidos abaixo segue uma explicação de como o teste deve ser interpretado.

WHOQOL-bref possui 26 perguntas, conforme figura 14, assim sendo, a primeira pergunta (Q1) refere-se sobre a qualidade de vida de forma mais ampla e a segunda (Q2) trata a satisfação com a própria saúde. Portanto, as questões Q1 e Q2, foram avaliadas separadamente por não fazerem parte de nenhum domínio (FLECK et al., 2000).

Já as demais questões estão divididas por domínios (FLECK et al., 2000), conforme o quadro abaixo:

Figura 13 - Quadro de distribuição de Questões do WHOQOL-bref por Domínio

Domínio	Questões
Meio Ambiente	Q8, Q9, Q12, Q13, Q14, Q23, Q24 e Q25
Físico	Q3, Q4, Q10, Q15, Q16, Q17 e Q18
Relações Sociais	Q20, Q21 e Q22
Psicológico	Q5, Q6, Q7, Q11, Q19 e Q26

Fonte: Linhares (2020).

- Domínio do meio ambiente são avaliados itens como segurança, recursos financeiros, trânsito, transporte e lazer, sendo um conjunto de oito questões;
- Domínio físico: relaciona-se aos quesitos de dor, desconforto, medicação, energia, fadiga, sono e capacidade de trabalho que são avaliadas em sete questões;
- Domínio de relações sociais está ligado aos quesitos de relações pessoais, apoio social e atividades sexuais, formando um total de três questões;
- Domínio psicológico engloba os quesitos relacionados à espiritualidade, sentimentos, aparência, aprendizagem e autoestima, totalizando seis questões (LINHARES, 2020).

Figura 14 - Quadro com as questões do WHOQOL-bref

	Questões	Domínios
Q1	Como você avaliaria sua qualidade de vida?	-
Q2	Quão satisfeito(a) você está com a sua saúde?	-
Q3	Em que medida você acha que sua dor (física) impede você de fazer o que você precisa?	Físico
Q4	O quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária?	Físico
Q5	O quanto você aproveita a vida?	Psicológico
Q6	Em que medida você acha que a sua vida tem sentido?	Psicológico
Q7	O quanto você consegue se concentrar?	Psicológico
Q8	Quão seguro(a) você se sente em sua vida diária?	Meio Ambiente
Q9	Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos)?	Meio Ambiente
Q10	Você tem energia suficiente para seu dia-a-dia?	Físico
Q11	Você é capaz de aceitar sua aparência física?	Psicológico
Q12	Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades?	Meio Ambiente
Q13	Quão disponíveis para você estão as informações que precisa no seu dia-a-dia?	Meio Ambiente
Q14	Em que medida você tem oportunidades de atividades de lazer?	Meio Ambiente
Q15	Quão bem você é capaz de se locomover?	Físico
Q16	Quão satisfeito(a) você está com o seu sono?	Físico
Q17	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia-a-dia?	Físico
Q18	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho?	Físico
Q19	Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo?	Psicológico
Q20	Quão satisfeito(a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?	Relações Sociais
Q21	Quão satisfeito(a) você está com sua vida sexual?	Relações Sociais
Q22	Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos?	Relações Sociais
Q23	Quão satisfeito(a) você está com as condições do local onde mora?	Meio Ambiente
Q24	Quão satisfeito(a) você está com o seu acesso aos serviços de saúde?	Meio Ambiente
Q25	Quão satisfeito(a) você está com o seu meio de transporte?	Meio Ambiente
Q26	Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão?	Psicológico

Fonte: o autor, adaptado de WHOQOL GPOUP (1998).

Todas as perguntas foram respondidas usando uma escala de classificação Likert de cinco pontos, na qual uma resposta próxima de 1 indica uma avaliação negativa da questão, enquanto uma resposta próxima de 5 indica uma avaliação positiva. (FLECK et al., 1999).

Vale destacar que nas perguntas Q3, Q4 e Q26, a análise segue um padrão inverso, onde os resultados mais positivos são aqueles que se aproximam de 1, enquanto os resultados mais negativos são aqueles que se aproximam de 5 (FLECK et al., 1999).

Aqui está a Figura 15, que exibe as médias correspondentes aos valores de cada resposta obtidos no questionário. Para tornar o texto mais claro, optou-se por substituir a categoria "Nem Ruim nem Bom" por "Regular" neste estudo.

Figura 15 - Quadro de interpretação dos Resultados

Intervalo do valor médio das respostas	Percentual relativo das médias	Resultado correspondente às médias
1 - 1,9	0% a 24,99%	Muito Ruim
2 - 2,9	25% a 49,99%	Ruim
3 - 3,9	50% a 74,99%	Nem Ruim Nem Bom
4 - 4,9	75% a 99,99%	Bom
5	100%	Muito Bom

Fonte: Fleck et al. (1999, p.27)

Com essa estrutura adotada para a análise, torna-se viável calcular as médias para cada área e conduzir análises tanto separadas quanto abrangentes. Os resultados foram apresentados com suas médias, agrupados por áreas e questões.

Além disso, foi avaliado o desvio padrão de cada área com o objetivo de verificar a dispersão das respostas para cada pergunta, sendo assim, quanto mais baixo o desvio padrão, mais homogêneas as opiniões dos participantes, já quanto maior, elas são mais divergentes (SILVA, 2007).

A Tabela 2 abaixo, apresenta os resultados da primeira questão (Q1) que é opinião dos participantes quanto à avaliação da sua qualidade de vida. A grande maioria dos respondentes, 64,25% (248) avaliaram como boa a sua própria qualidade de vida, seguidos de 17,36% (67) dos respondentes que a avaliaram como muito boa.

Tabela 2 – Avaliação da qualidade de vida – Q1

Resposta	Frequência (n)	Percentual (%)
Muito Ruim	2	0,52%
Ruim	6	1,55%
Regular	63	16,32%
Boa	248	64,25%
Muito Boa	67	17,36%
Total	286	100%

Fonte: o autor.

Essa questão obteve média de resposta de 3,96 (79,3%), o que é um resultado considerado bom segundo Fleck et al. (1999). Ademais, o desvio padrão dessa questão foi de 0,667 (16,2%), o que representa uma variação média entre as respostas (SILVA, 2007).

Assim, ao analisar somente o desenvolvimento dessa questão, é possível notar que os militares que trabalham no COMOP apresentam uma percepção boa em relação à sua qualidade de vida.

No entanto, é preciso combinar esse resultado com as outras respostas do questionário para avaliar a qualidade de vida em outras áreas e, com todas as respostas juntas, ser capaz de formular uma posição fundamentada e validada sobre a qualidade de vida no COMOP.

A questão Q2, tem por objetivo analisar o quão satisfeito o respondente está com relação a sua saúde. Nota-se que a maioria dos respondentes 54,92% (212) informaram que possuem boa satisfação com sua saúde. Em seguida, 19,95% (77) militares responderam estarem muito satisfeitos com relação a sua saúde. Já 16,84% (65) dos militares acreditam possuir uma saúde regular ou que precisam de melhoria, conforme a Tabela 3 abaixo.

Tabela 3 – Avaliação da satisfação com sua saúde – Q2

Resposta	Frequência (n)	Percentual (%)
Muito Ruim	3	0,78%
Ruim	29	7,51%
Regular	65	16,84%
Boa	212	54,92%
Muito Boa	77	19,95%
Total	286	100%

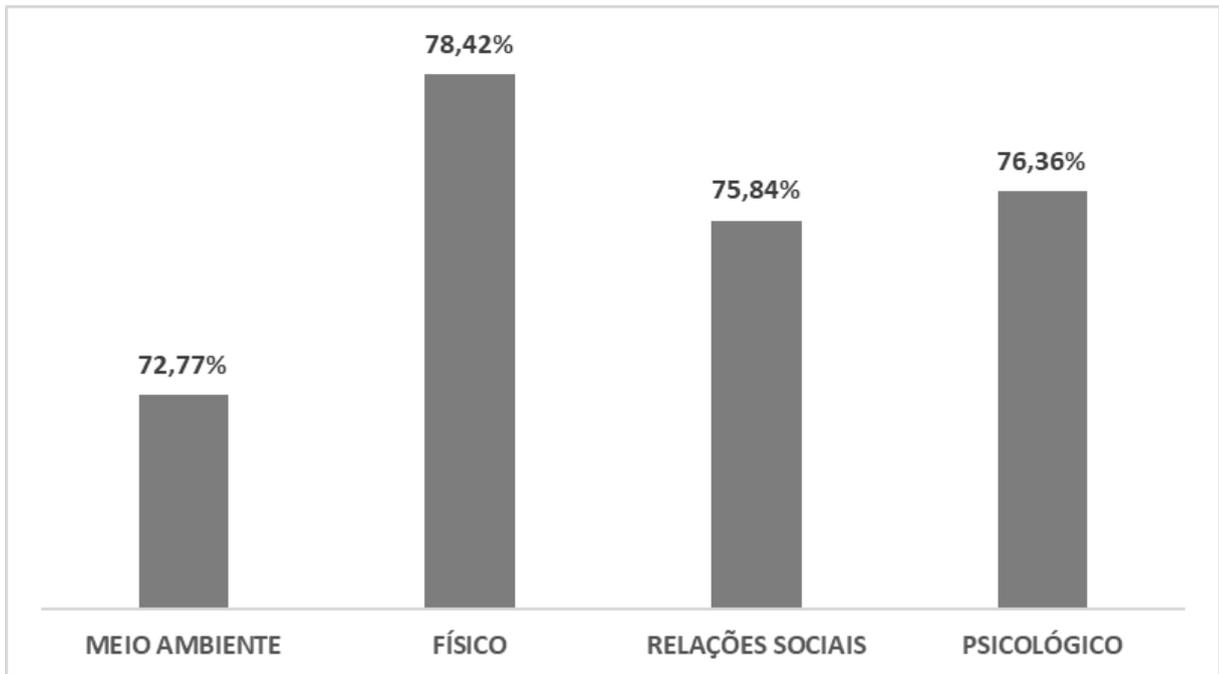
Fonte: o autor.

A questão Q2 obteve uma média de 3,84 (77,15%) e um desvio padrão de 0,847 (21,97%), o que indica um resultado um pouco inferior à primeira questão, mas não a ponto de gerar interpretações diferentes. De acordo com Fleck et al. (2000), é possível avaliar a qualidade de vida geral usando a média das questões Q1 e Q2.

A média das duas questões neste estudo é de 3,91 (78,21%). Isso indica que os militares lotados no COMOP do CBMDF acreditam que têm uma boa qualidade de vida geral, um pouco acima do resultado regular. No entanto, para ter uma visão mais completa e específica sobre a qualidade de vida nesse local, é necessário analisar as respostas das outras questões do questionário e realizar uma análise por domínios.

Inicialmente, um gráfico (Figura 16) foi elaborado com as médias por domínios para compará-los e identificar os pontos que precisam de maior atenção dos gestores do COMOP. Observa-se que o domínio físico obteve a média mais alta, com 78,42%, seguido pelo domínio psicológico com 76,36% e o domínio relações sociais com 75,84%. O domínio do meio ambiente apresentou menor média, com resultado de 72,77%.

Figura 16 - Gráfico de médias por Domínio



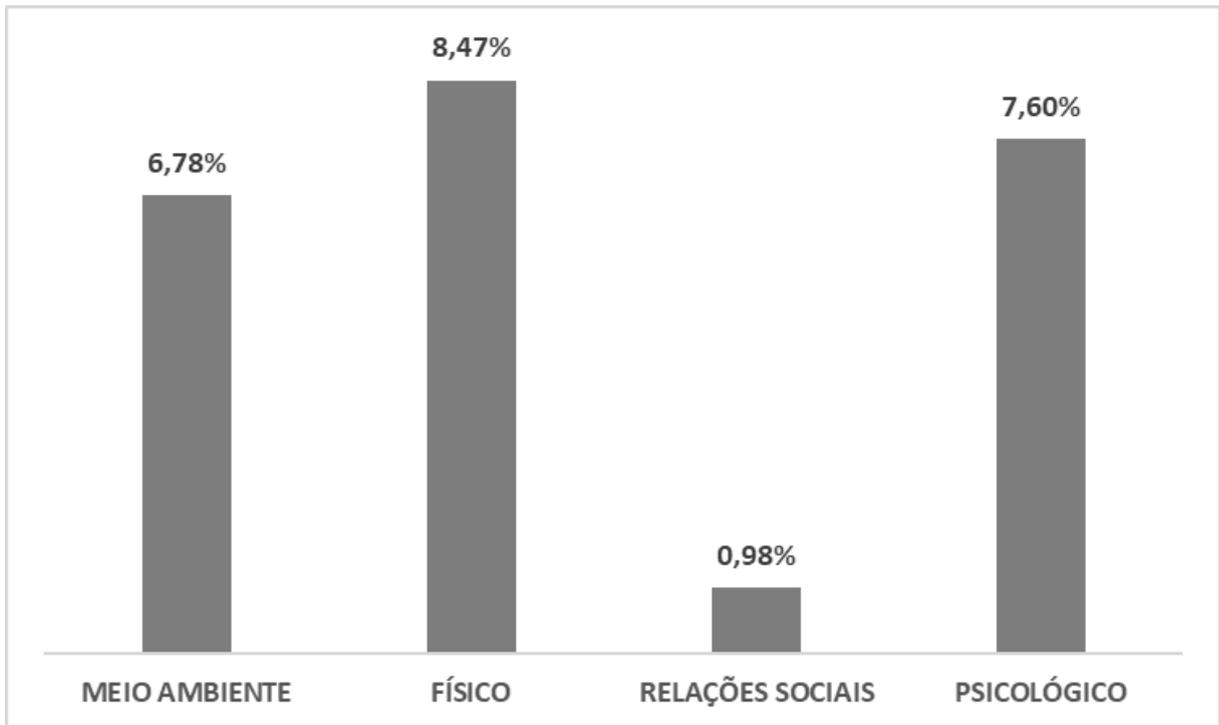
Fonte: o autor.

De acordo com a interpretação de Fleck et al. (1999), apenas o domínio do meio ambiente apresentou um resultado regular, enquanto os demais domínios apresentaram um resultado bom, com variação percentual próxima entre si.

Assim, nota-se que o domínio de meio ambiente foi o que apresentou uma grande diferença negativa em relação aos demais, o que indica que é um domínio que, em princípio, deve receber maior atenção para ações de melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores do COMOP.

Na Figura 17, é demonstrado o desvio padrão de cada domínio. Percebe-se, portanto, que o desvio padrão do domínio físico foi o maior dentre todos os domínios. No entanto o seu desvio foi de 0,332 (8,47%) o que simboliza não haver heterogeneidade elevada entre as questões desse domínio. Além disso, os domínios não apresentaram diferenças elevadas entre os seus desvios padrões, sendo o menor desvio 0,037 (0,9%). Portanto, segundo o conceito de Silva (2007) pode-se concluir que as respostas do questionário dos domínios foram homogêneas, pois os seus desvios apresentaram valores abaixo de 10%.

Figura 17 - Gráfico de desvio padrão por domínio



Fonte: o autor.

Em sequência, foi realizada a análise por domínios, levando em consideração as questões presentes em cada grupo, a fim de buscar nas respostas dessas questões, o motivo dos resultados colhidos em cada domínio.

4.3.1 Domínio do meio ambiente

Há oito questões nesse domínio, as quais apresentam média de 72,77%, a qual segundo Fleck et al. (1999) é considerado um resultado regular.

A questão com maior média foi a questão Q25, com 79,9%. Essa questão pergunta o quão satisfeito o respondente está com relação ao seu meio de transporte. A questão com menor avaliação foi a questão Q12, com 63,68%, que procura saber se o respondente considera se tem dinheiro suficiente para satisfazer as suas necessidades. Essa questão foi a que apresentou a menor média de resposta no questionário inteiro.

Observe-se, portanto, um possível sinal de problemas financeiros entre os militares da COMOP. De acordo com Oliveira (2015), há uma forte relação entre a

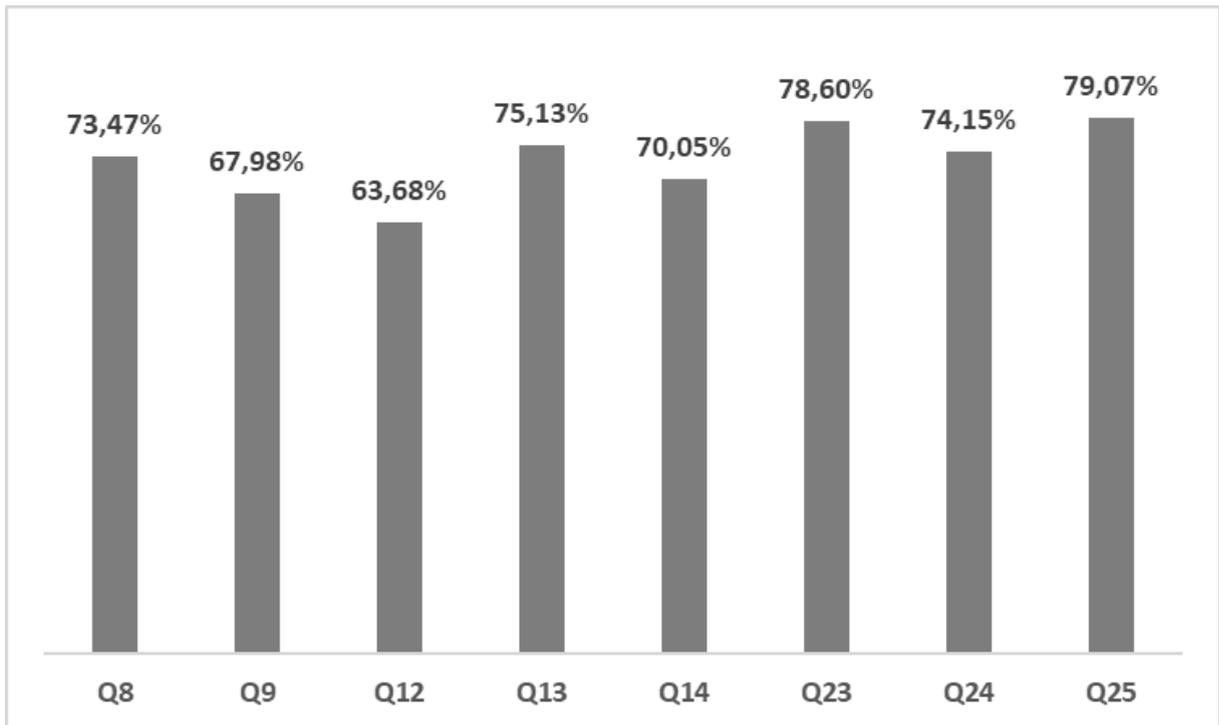
qualidade de vida e a satisfação do trabalhador com seus salários. Portanto, esse é um ponto crítico revelado por este estudo que deve ser investigado, já que, no momento em que o questionário foi aplicado, essa foi a principal lacuna no alcance da excelência em qualidade de vida no COMOP.

Essa interpretação também tem correlação com a parte do estudo que levantou qual percentual da renda familiar do respondente é empenhado em endividamento (financiamentos, empréstimos e outros) e também quanto à frequência mensal investida em atividades de lazer.

Nota-se que mais de 25% da amostra tem endividamentos superiores a 30% de sua renda e que mais de 45% investe de duas vezes ou menos em atividades de lazer.

Sendo assim, o endividamento e a falta de lazer interferem negativamente na qualidade de vida, podendo gerar problemas de saúde física e mental. O endividamento excessivo do militar pode colocar ele em um ciclo vicioso, pois limita a sua capacidade de atender às suas necessidades básicas e investir em lazer para melhorar a sua qualidade de vida (ALBUQUERQUE; FRANÇA, 1998).

Figura 18 - Gráfico de médias por questão do domínio do meio ambiente



Fonte: o autor.

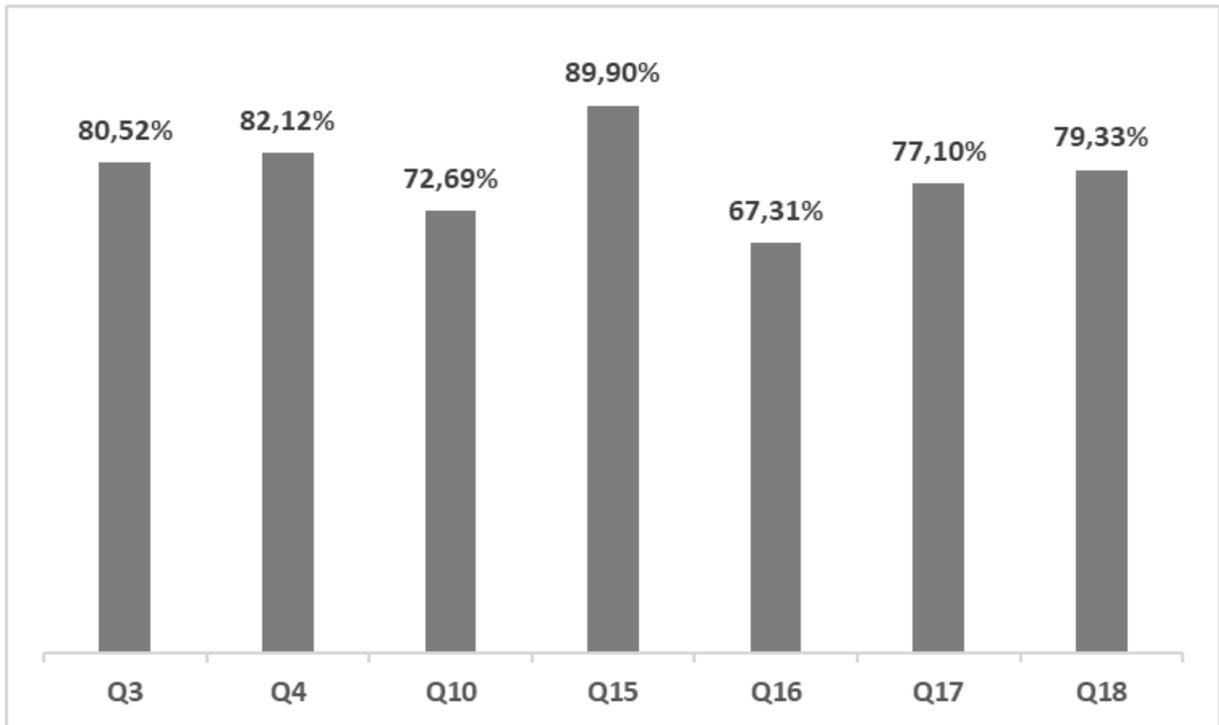
4.3.2 Domínio Físico

No domínio físico, a questão com a média mais baixa foi a questão Q16 com 67,31%. Essa pergunta questiona o quão satisfeito o respondente está com relação ao seu sono. Esse resultado pode ser explicado devido ao fato de que os militares lotados na COMOP são majoritariamente praças e a escala de trabalho seguidas por eles é de uma jornada de trabalho de 24 horas com descanso de 72 horas. Dessa forma, quando estão de serviço, mesmo que período noturno, o qual pode dormir, sempre há o estresse de ficar esperando o toque da sirene alertando o acionamento para atender uma ocorrência.

A questão com maior percentual de aprovação, inclusive do questionário todo, foi a questão Q15 com 89,90%. Essa questão pergunta o quão bem o respondente é capaz de se locomover. Com essa porcentagem, nota-se que os militares alocados na COMOP apresentam boa capacidade de locomoção segundo Fleck et al. (1999).

Uma possível interpretação para esse resultado, é que os bombeiros estejam trabalhando mais próximos de suas residências, o que reflete na satisfação com a capacidade de locomoção.

Figura 19 - Gráfico de médias por questão do domínio físico



Fonte: o autor.

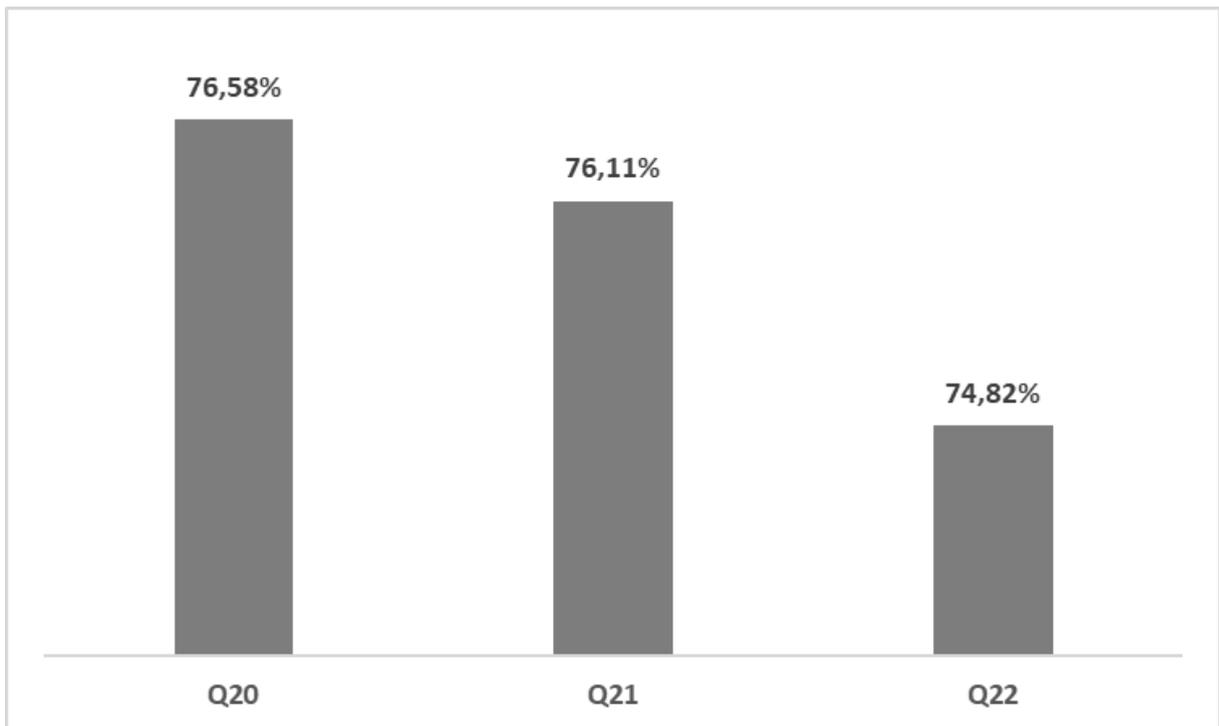
4.3.3 Domínio de Relações Sociais

Esse domínio apresentou média 75,84%, sendo o terceiro na escala ascendente em comparação aos demais domínios. É importante ressaltar que esse domínio é o que apresenta o menor número de questões por domínio, sendo apenas três.

A questão com maior média foi a questão Q20, com 76,58%, que procura saber o quão satisfeito o respondente está com a suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos e colegas Já a questão com menor porcentagem foi a questão Q22, com 74,82%, que pergunta o quão satisfeito o respondente está com relação ao apoio que é recebido dos amigos.

Sendo assim, pode-se dizer que os respondentes do questionário avaliaram como bom a relação deles com esse domínio (FLECK et al., 1999). No entanto, é importante estar atento continuamente a busca de melhorias para proporcionar cada vez mais uma melhor cultura e clima organizacional.

Figura 20 - Gráfico de médias por questão do domínio de relações sociais



Fonte: o autor.

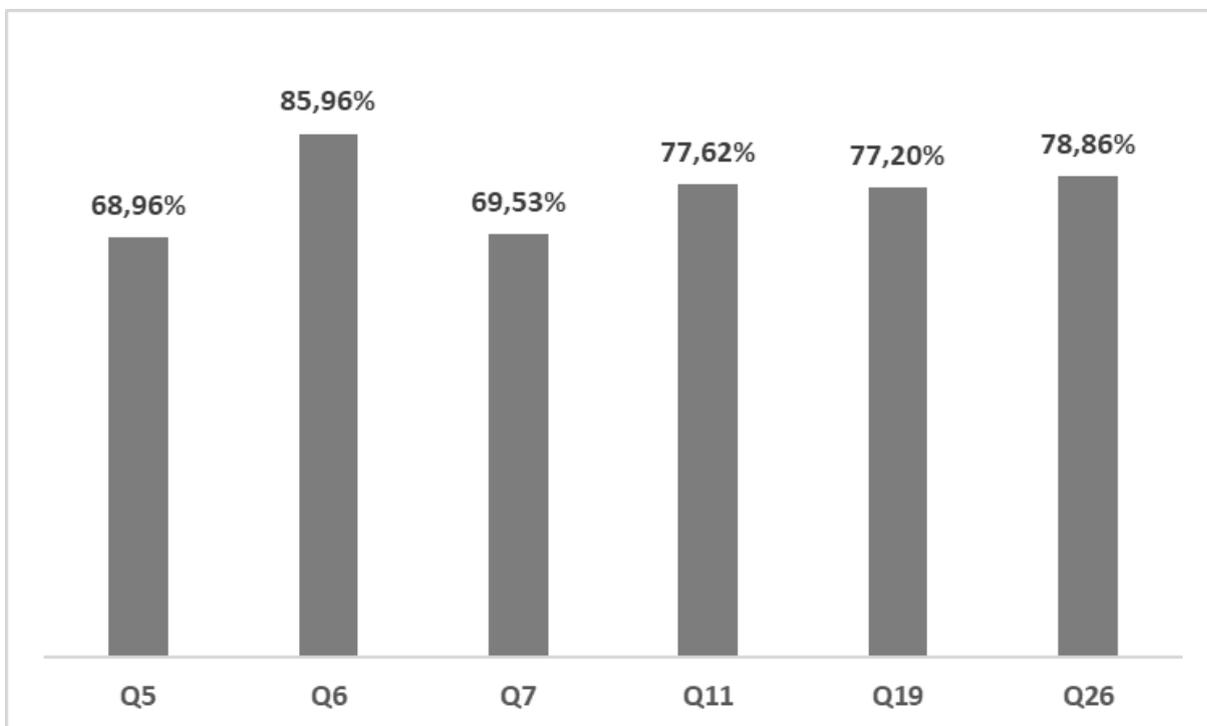
4.3.4 Domínio Psicológico

Esse domínio apresentou média de 76,36%, considerada uma avaliação boa por parte daqueles que responderam o questionário (FLECK et al., 1999). A questão com menor porcentagem de média de resposta foi a questão Q5 com 68,96% a qual procura saber quão bem o avaliado aproveita a vida.

A questão com maior porcentagem foi a questão Q6 com 85,96%. Essa questão visa saber o quanto os avaliados veem sentido em suas vidas. Além disso, essa foi a questão com o melhor resultado de todo o questionário. É interessante que esse quesito tenha apresentado uma boa avaliação segundo Fleck et al. (1999), pois essa questão, quando apresenta avaliação de “Muito Ruim”, “Ruim” ou

“Regular” pode se mostrar como sendo um forte indício de depressão entre os trabalhadores a qual pode evoluir para problemas mais graves.

Figura 21 - Gráfico de médias por questão do domínio psicológico



Fonte: o autor.

Portanto, é possível afirmar, que os domínios de relações sociais e psicológicos apresentaram uma boa avaliação por parte dos participantes, porém os domínios de Meio Ambiente e Físicos, apresentam avaliação regular e um ponto em que as políticas de valorização e reconhecimento dos bombeiros devem focar, para assim aumentar a percepção de qualidade de vida.

O trabalho segue, fazendo uma avaliação de um programa de reconhecimento e valorização, implementado em uma unidade do CBMDF.

4.4 Avaliação do programa de reconhecimento e valorização

Em 21 de julho de 2023, foi implementado no 37º GBM e no 1º SGBM (SIERRA III) o programa de pontuação que consistia num sistema com o objetivo de promover o aprimoramento profissional e reconhecer o desempenho excepcional dos militares da unidade. Esse programa buscava incentivar o constante

desenvolvimento e engajamento, valorizando o trabalho árduo e o comprometimento de cada integrante.

4.4.1 O programa de pontuação do 37º GBM e 1º SGBM

O Programa de Pontuação foi elaborado levando em consideração critérios e parâmetros cuidadosamente selecionados, que refletem os valores e objetivos do 37º GBM. Foram considerados fatores como: desempenho operacional, participação em treinamentos e capacitações, cumprimento de metas e objetivos, conduta profissional exemplar, envolvimento em projetos comunitários e outras atividades que contribuam para a eficiência e excelência operacional.

A pontuação era calculada e divulgada para os militares, a fim de conferir transparência, levando em conta os registros e relatórios oficiais das atividades realizadas pelos membros do Grupamento. Foi estabelecido um sistema informatizado para o registro e acompanhamento das pontuações individuais, garantindo a precisão e confiabilidade dos dados.

A adesão foi feita, primariamente, de forma voluntária, mediante autorização prévia e supervisão do comando. Nesse sentido, o militar, nos casos que cabiam, devia procurar o comando ou seu representante para comunicar interesse em uma atividade específica e recebia as instruções necessárias.

E os militares que estavam com algum tipo de afastamento não podiam recorrer à pontuação distribuída durante o tempo da sua ausência.

O Programa de Pontuação segue o padrão estabelecido no quadro que se segue (Figura 22). Ademais, o regramento para pontuação em cada uma das atividades é explicado posteriormente.

Figura 22 - Quadro de pontuação por atividade do programa

Tipo de Atividade	Classificação da pontuação	Critério de tempo	Pontos
Instrução	Individual	Diário	3
Benfeitorias (Grupamento, Equipamentos e Viaturas)	Individual	Diário	1 - 5*
Escala de UR (mensal)	Individual	Mensal	<ul style="list-style-type: none"> • Auxiliar ou condutor compulsória: 1 • Auxiliar ou condutor voluntários: 3 • Socorrista: 5
Missões (voluntário)	Individual	Diário	1 - 5*
Curso de especialização	Individual	Semanal	1
Votação	Individual	Mensal	3
Treino da Ala	Coletivo	Diário	1
Militar com função	Individual	Mensal	3
Elogio em BG	Individual	Diário	3
Avaliações ou Simulados inopinados	Individual ou Coletivo	Diário	1 - 10*

Fonte: o autor.

- Instrução: a cada instrução ministrada, seja teórica ou prática, interna ou externa, o militar recebe 3 pontos;
- Benfeitorias: as benfeitorias no quartel foram distribuídas em três grupos principais: GBM (instalações prediais e terreno), viaturas e equipamentos. Independente do grupo, as benfeitorias realizadas pontuaram conforme nível de complexidade a ser julgado previamente, sendo que:
 - Simples ou fácil - 1 a 2 pontos;
 - Médio ou razoável - 2 a 3 pontos;
 - Difícil ou complexo - 4 a 5 pontos.
- Escala de UR: a pontuação foi distribuída a cada mês que o militar permanecer na escala de UR:
 - Socorristas - 5 pontos;
 - Auxiliar e condutor (voluntário) - 3 pontos;
 - Auxiliar e condutor (compulsória) - 1 pontos;

- Caso o militar tivesse se voluntariado, seria acrescentado um ponto a mais na bonificação.
- Missões: em caso de missão interna/externa, havendo mais de um voluntário foi realizado sorteio. A pontuação das missões foi definida pelo comando e seguia um critério de complexidade:
 - Tempo de duração;
 - Realizada dentro ou fora da unidade;
 - Com ou sem prejuízo para o serviço.
- Curso de especialização: os voluntários participantes nos diversos cursos da corporação foram pontuados com 1 ponto a cada semana concluída no referido curso.
- Votação: a cada mês foi disponibilizado um questionário online para que cada ala elegesse um militar que considerava destaque nos critérios de liderança positiva, proatividade e desempenho.
- Treino da Ala: visando o incentivo à prática de atividade física, as alas eram incentivadas a realizar treino coletivo no horário do expediente, de no mínimo 50 minutos. Mínimo de militares no treinamento:
 - 37º GBM: 6 militares;
 - 1º SGBM (Sierra III): 3 militares.
- Militar com função: cada ala elegeu um representante do Grêmio e um da comissão de festas. As funções renderam pontos a cada mês de permanência na função.
- Elogio em Boletim Geral: nos casos de elogio em Boletim Geral, por motivo qualquer, o militar referenciado recebeu os pontos uma única vez.
- Avaliações e Simulados (inopinados ou não): foram aplicadas provas teóricas objetivas, de preferência multidisciplinares, em todas as alas. Elas testaram o conhecimento básico referente aos temas mais relevantes para o socorro. Também puderam ser aplicados simulados, testes específicos, questões orais e avaliação da apresentação pessoal.

O acompanhamento das missões e pontuações de cada militar se deu de forma semanal por meio da secretaria e foi apresentado de forma transparente para todos os militares lotados na unidade.

A fim de premiar os militares que se destacaram nas atividades propostas, ficou estabelecido o usufruto de dispensa do serviço como recompensa aos militares que obtiveram 60 pontos de acordo com o quadro de pontuação (Figura 22). Além disso, outras bonificações podiam ser concedidas de acordo com decisões do comando da unidade.

Cabe fazer uma observação, que a premiação proposta pelo programa, se baseou no fato de um Comandante de Grupamento de Multiemprego ter pouca autonomia para oferecer outro tipo de benesse.

Pois, ainda não existem na corporação, dispositivos como medalhas para agraciar os militares que se destaquem nas unidades ou até mesmo uma gratificação pecuniária, que possam ser distribuídos por ato discricionário dos comandantes de grupamentos.

Portanto, essa sugestão já pode ser debatida na comissão que deve ser criada pela Portaria nº 22, de 22 de setembro de 2023, a qual tratará sobre a política de valorização e reconhecimento do CBMDF (CBMDF, 2023).

Abaixo segue o comparativo se o programa proporcionou melhorias aos seus participantes na perspectiva de melhoria da qualidade de vida, conforme aplicação do questionário WHOQOL-bref.

4.4.2 Comparação dos questionários WHOQOL-bref no 37º GBM

Conforme exposto no item 3.2.4.1, realizou-se duas vezes a aplicação do questionário contendo o instrumento WHOQOL-bref para 45 militares lotados no 37º GBM e 1º SGBM, sendo a primeira vez na época em que foi implantado o programa de pontuação, na segunda quinzena de julho de 2023 e a segunda vez na segunda quinzena de outubro, para análise da melhoria de qualidade de vida por parte dos participantes, os dados gerados nas pesquisas, serão apresentados na figura 23.

Figura 23 - Quadro comparativo das médias e desvios-padrões obtidos nas aplicações do WHOQOL-bref

Q	Perguntas	Domínio	COMOP	Média 37° (Antes)		37° (Depois)		Diferença Médias	Avaliação Teste T
			Média	Média	Desvio-Padrão	Média	Desvio-Padrão	37° GBM (depois - antes)	
Q1	Como você avaliaria sua qualidade de vida?	-	79,27% (3,964)	76,44% (3,822)	16,81% (0,643)	84,44% (4,222)	16,48% (0,696)	8,00% (0,400)	Significativo
Q2	Quão satisfeito(a) você está com a sua saúde?	-	77,15% (3,858)	76,44% (3,822)	20,85% (0,797)	82,22% (4,111)	19,34% (0,795)	5,78% (0,288)	Significativo
Q3	Em que medida você acha que sua dor (física) impede você de fazer o que você precisa?	Físico	80,52% (4,026)	81,87% (4,089)	16,96% (0,694)	83,75% (4,188)	16,64% (0,697)	1,88% (0,099)	Não Significativo
Q4	O quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária?	Físico	82,12% (4,106)	84,00% (4,200)	17,82% (0,748)	83,11% (4,156)	18,26% (0,759)	-0,89% (-0,044)	Não Significativo
Q5	O quanto você aproveita a vida?	Psicológico	68,96% (3,448)	67,56% (3,378)	19,02% (0,643)	76,44% (3,822)	14,89% (0,569)	8,88% (0,444)	Significativo
Q6	Em que medida você acha que a sua vida tem sentido?	Psicológico	85,96% (4,298)	85,91% (4,295)	19,59% (0,842)	94,67% (4,733)	9,34% (0,442)	8,76% (0,438)	Significativo
Q7	O quanto você consegue se concentrar?	Psicológico	69,53% (3,477)	69,33% (3,467)	24,78% (0,859)	76,10% (3,805)	15,60% (0,593)	6,77% (0,338)	Significativo
Q8	Quão seguro(a) você se sente em sua vida diária?	Meio Ambiente	73,47% (3,674)	70,67% (3,533)	23,57% (0,833)	78,22% (3,911)	7,28% (0,285)	7,55% (0,378)	Significativo
Q9	Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos)?	Meio Ambiente	67,98% (3,399)	64,44% (3,222)	20,57% (0,663)	65,33% (3,267)	18,70% (0,611)	0,89% (0,044)	Não Significativo
Q10	Você tem energia suficiente para seu dia-a-dia?	Físico	72,69% (3,635)	72,89% (3,644)	22,52% (0,821)	78,22% (3,911)	15,08% (0,590)	5,33% (0,267)	Significativo

Q	Perguntas	Domínio	COMOP	Média 37° (Antes)		37° (Depois)		Diferença Médias	Avaliação Teste T
			Média	Média	Desvio-Padrão	Média	Desvio-Padrão	37° GBM (depois - antes)	
Q11	Você é capaz de aceitar sua aparência física?	Psicológico	77,62% (3,881)	80,00% (4,000)	19,00% (0,760)	80,00% (4,000)	14,91% (0,596)	0,00% (0,000)	Não Significativo
Q12	Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades?	Meio Ambiente	63,68% (3,184)	64,89% (3,244)	24,45% (0,793)	64,89% (3,244)	20,71% (0,672)	0,00% (0,000)	Não Significativo
Q13	Quão disponíveis para você estão as informações que precisa no seu dia-a-dia?	Meio Ambiente	75,13% (3,756)	72,89% (3,644)	18,43% (0,672)	78,22% (3,622)	15,71% (0,569)	5,33% (0,267)	Significativo
Q14	Em que medida você tem oportunidades de atividade de lazer?	Meio Ambiente	70,05% (3,506)	67,56% (3,378)	17,97% (0,607)	72,44% (3,622)	15,71% (0,569)	4,89% (0,244)	Significativo
Q15	Quão bem você é capaz de se locomover?	Físico	89,90% (4,945)	87,11% (4,356)	16,88% (0,735)	87,56% (4,378)	11,07% (0,485)	0,45% (0,022)	Não Significativo
Q16	Quão satisfeito(a) você está com o seu sono?	Físico	67,31% (3,365)	66,22% (3,311)	29,74% (0,985)	74,22% (3,711)	20,81% (0,749)	8,00% (0,400)	Significativo
Q17	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia-a-dia?	Físico	77,10% (3,855)	76,44% (3,822)	23,59% (0,902)	78,67% (3,933)	17,28% (0,680)	2,23% (0,111)	Não Significativo
Q18	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho?	Físico	79,33% (3,966)	76,89% (3,844)	23,24% (0,893)	84,00% (4,200)	9,52% (0,400)	7,11% (0,356)	Significativo
Q19	Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo?	Psicológico	77,20% (3,860)	78,67% (3,933)	18,87% (0,742)	80,44% (4,022)	11,10% (0,477)	1,77% (0,089)	Não Significativo
Q20	Quão satisfeito(a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?	Relações Sociais	76,58% (3,829)	75,56% (3,778)	20,80% (0,786)	87,56% (4,378)	11,07% (0,485)	12,00% (0,600)	Significativo

Q	Perguntas	Domínio	COMOP	Média 37° (Antes)		37° (Depois)		Diferença Médias	Avaliação Teste T
			Média	Média	Desvio-Padrão	Média	Desvio-Padrão	37° GBM (depois - antes)	
Q21	Quão satisfeito(a) você está com sua vida sexual?	Relações Sociais	76,11% (3,806)	76,00% (3,800)	20,46% (0,777)	88,89% (4,444)	11,18% (0,497)	12,89% (0,644)	Significativo
Q22	Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos?	Relações Sociais	74,82% (3,741)	72,89% (3,644)	22,52% (0,821)	90,22% (4,511)	11,08% (0,500)	17,33% (0,867)	Significativo
Q23	Quão satisfeito(a) você está com as condições do local onde mora?	Meio Ambiente	78,60% (3,930)	76,89% (3,844)	23,88% (0,918)	76,44% (3,822)	19,34% (0,739)	-0,45% (-0,022)	Não Significativo
Q24	Quão satisfeito(a) você está com o seu acesso aos serviços de saúde?	Meio Ambiente	74,15% (3,707)	73,33% (3,667)	27,57% (1,011)	74,67% (3,733)	19,88% (0,742)	1,34% (0,067)	Não Significativo
Q25	Quão satisfeito(a) você está com o seu meio de transporte?	Meio Ambiente	79,07% (3,953)	78,67% (3,933)	25,37% (0,998)	79,11% (3,956)	22,58% (0,893)	0,44% (0,022)	Não Significativo
Q26	Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão?	Psicológico	78,86% (3,943)	81,33% (4,067)	13,11% (0,533)	86,96% (4,348)	14,56% (0,633)	5,63% (0,281)	Significativo

Fonte: o autor.

Observa-se que das 26 perguntas contempladas pelo instrumento WHOQOL-bref, 22 obtiveram melhorias na comparação no antes e depois, e 2 questões sem variação, sendo as: Q11 - que avaliava a aceitação do participante quanto a sua aparência física e a Q12 - que avaliava se o participante considerava se possuía condições financeiras para satisfazer suas necessidades.

Além disso, apenas 2 questões tiveram desempenho negativo, que foram as: Q4 - que avaliava quanto o participante precisava de algum tratamento médico para levar sua vida diária, e a Q23 - que avaliava a satisfação com as condições do seu local de moradia, apesar desempenho negativo, ambas as questões não apresentaram variação significativa quando realizado o tratamento estatístico conforme exposto no item 3.2.4.1.

No total, 15 questões apresentaram melhorias significativas, sendo as duas primeiras questões, que avaliam qualidade de vida geral, conforme Fleck et al. (2000), e abaixo segue uma comparação por domínios:

- Meio Ambiente: dentre as 8 questões que compõem este domínio, 3 apresentaram melhorias significativas, Q8 - relacionado a segurança da vida diária, Q13 - disponibilidade de informações para o dia-a-dia e Q14 - oportunidades de atividades de lazer;
- Físico: dentre as 7 que o compõem, 3 questões obtiveram melhorias significativas, Q10 - que aborda se o participante considera que a sua energia é suficiente para o dia-a-dia, Q16 - satisfação quanto ao sono e Q18 - satisfação quanto a capacidade de trabalho;
- Relações Sociais: todas as questões que compõem esse domínio alcançaram melhorias significativas, Q20 - trata da satisfação com as relações pessoais, Q21 - satisfação com a vida sexual e Q22 - satisfação com o apoio que recebe dos amigos;
- Psicológico: dentre as 6 questões que compõem este domínio, 4 tiveram melhorias significativas, Q5 - avaliava quanto o participante aproveita a vida, Q6 - qual medida a vida tem sentido, Q7 - relacionada a concentração e Q26 - frequência que tem sentimentos negativos.

Portanto, é condizente dizer, quanto à análise de melhoria da aplicação dos formulários WHOQOL-bref aplicados antes e depois, quando se faz a comparação por questões, que o programa de reconhecimento e valorização obteve sucesso.

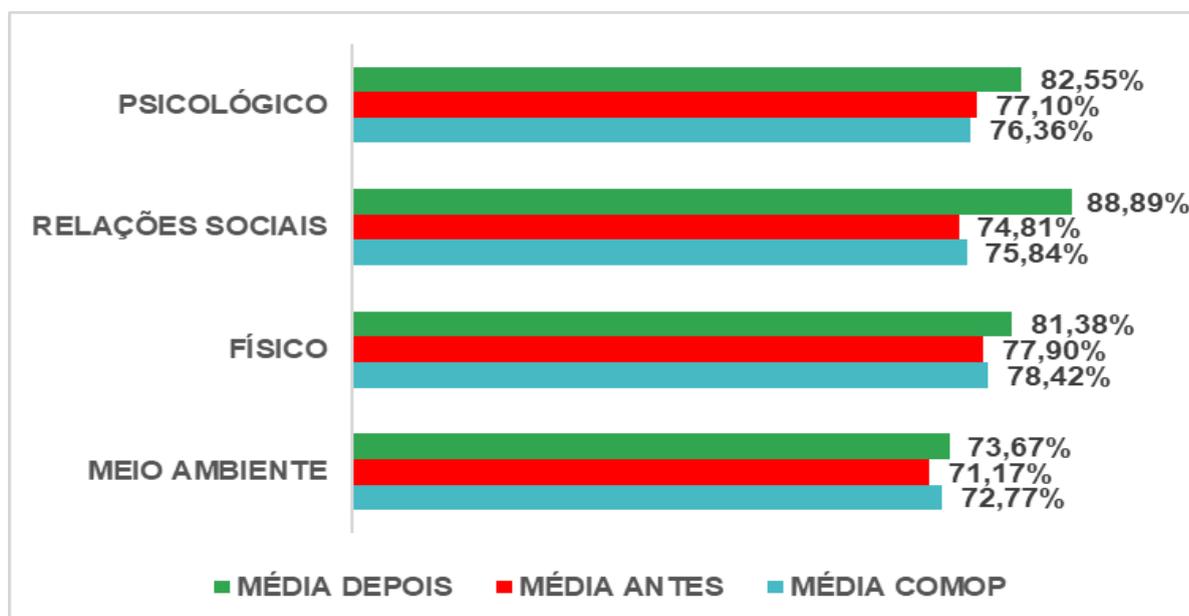
Ao se fazer um comparativo por domínios, observa-se a seguinte situação, conforme o quadro abaixo (Figura 24) e o gráfico (Figura 25), que no domínio de Meio Ambiente, a média subiu de 71,17% para 73,67%, a média do domínio físico subiu de 77,90% para 81,38%, a média de relações sociais de 74,81% para 88,89% e a média do domínio psicológico subiu de 77,10% para 82,55%.

Figura 24 - Quadro comparativo das médias e desvios-padrões obtidos nas aplicações do WHOQOL-bref por domínios

DOMÍNIOS	MÉDIA			DIFERENÇA	DESVIO-PADRÃO		AVALIAÇÃO TESTE T
	COMOP	ANTES	DEPOIS		ANTES	DEPOIS	
MEIO AMBIENTE	72,77% (3,639)	71,17% (3,559)	73,67% (3,683)	2,50% (0,125)	30,94% (1,101)	30,16% (1,111)	Não Significativo
FÍSICO	78,42% (3,921)	77,90% (3,895)	81,38% (4,069)	3,48% (0,174)	22,95% (0,894)	16,45% (0,669)	Não Significativo
RELAÇÕES SOCIAIS	75,84% (3,792)	74,81% (3,741)	88,89% (4,444)	14,07% (0,704)	39,59% (1,481)	53,63% (2,384)	Significativo
PSICOLÓGICO	76,36% (3,818)	77,10% (3,855)	82,55% (4,128)	5,45% (0,272)	38,50% (1,484)	44,68% (1,844)	Não Significativo

Fonte: o autor.

Figura 25 - Gráfico de distribuição das médias por domínios



Fonte: o autor.

Nota-se que houve melhorias em todos os domínios, porém, após o tratamento estatístico, apenas o domínio de Relações Sociais obteve melhorias significativas.

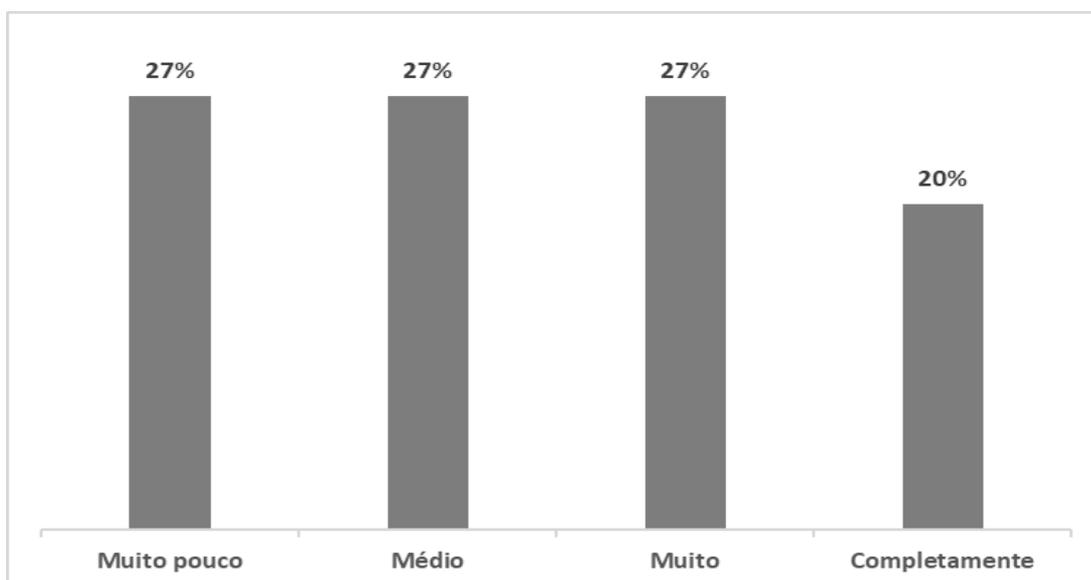
Mas mesmo assim, é possível atrelar uma avaliação positiva ao programa, portanto, no aspecto de comparação entre a percepção de qualidade de vida antes e depois no 37º GBM, aferido pelo instrumento WHOQOL-bref, o programa obteve sucesso.

O trabalho prosseguirá fazendo uma avaliação quanto a opinião dos participantes referente ao programa.

4.4.3 Opinião dos militares do 37º GBM quanto ao programa de pontuação

Foram perguntados aos participantes, quanto o programa contribuiu para valorização e reconhecimento dos militares da sua Unidade, as respostas seguiram o seguinte padrão de distribuição (Figura 24): 27% (12) responderam que muito pouco, 27% (12) responderam que médio, 27% (12) responderam que muito e 20% (9) responderam que completamente.

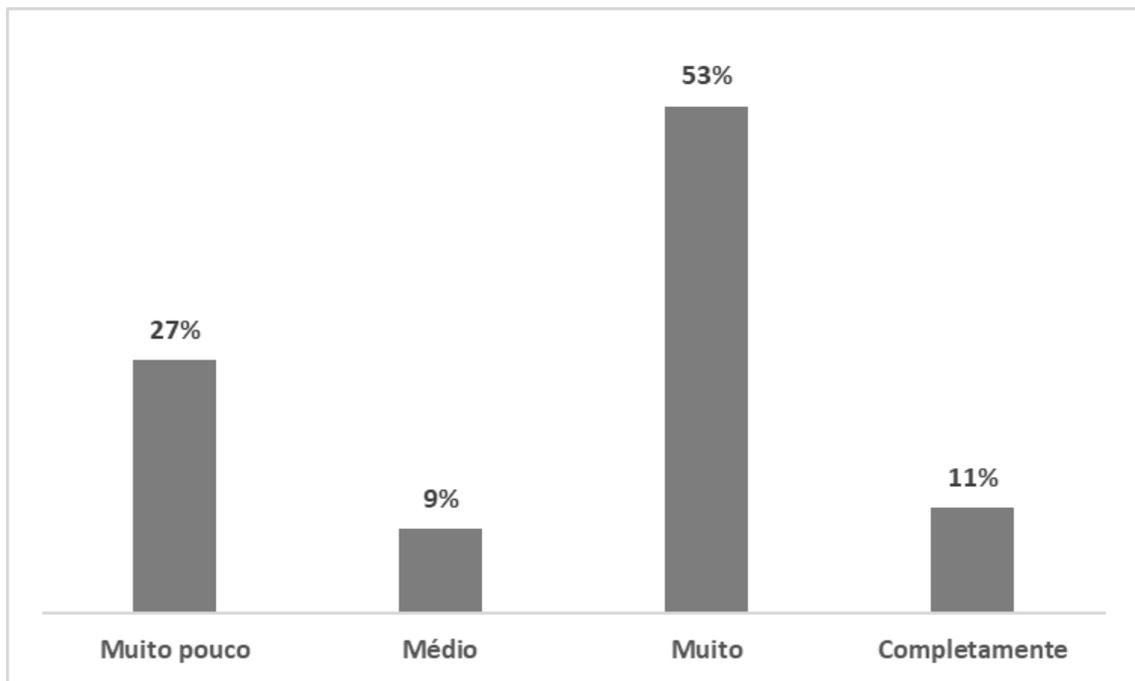
Figura 26 - Gráfico de distribuição de respostas, quanto o programa contribuiu para valorização e reconhecimento dos militares



Fonte: o autor.

O questionário seguiu perguntando aos participantes, quanto o programa contribuiu para estimular a frequência de instruções na Unidade, a distribuição das respostas foram (Figura 25): 27% (12) responderam que muito pouco, 9% (4) responderam que médio, 53% (24) responderam que muito e 11% (5) responderam que completamente.

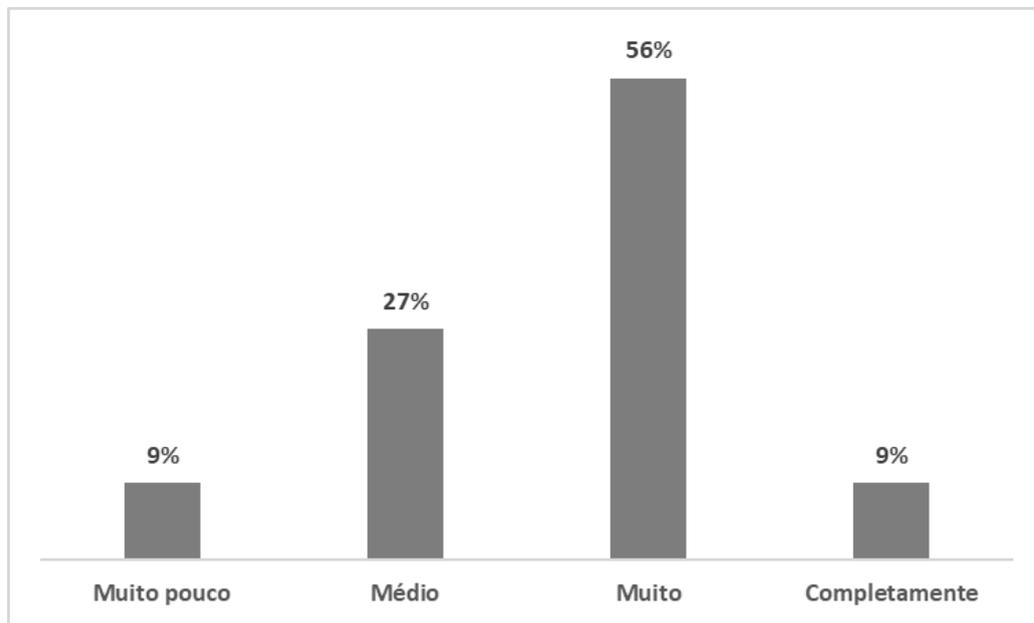
Figura 27 - Gráfico de distribuição de respostas, quanto o programa contribuiu para estimular a frequência de instruções



Fonte: o autor.

A próxima pergunta foi, quanto o programa contribuiu para estimular a prática de atividade física na sua Unidade, segue a distribuição das respostas (Figura 26): 9% (4) responderam que muito pouco, 27% (12) responderam que médio, 56% (25) responderam que muito e 9% (4) responderam que completamente.

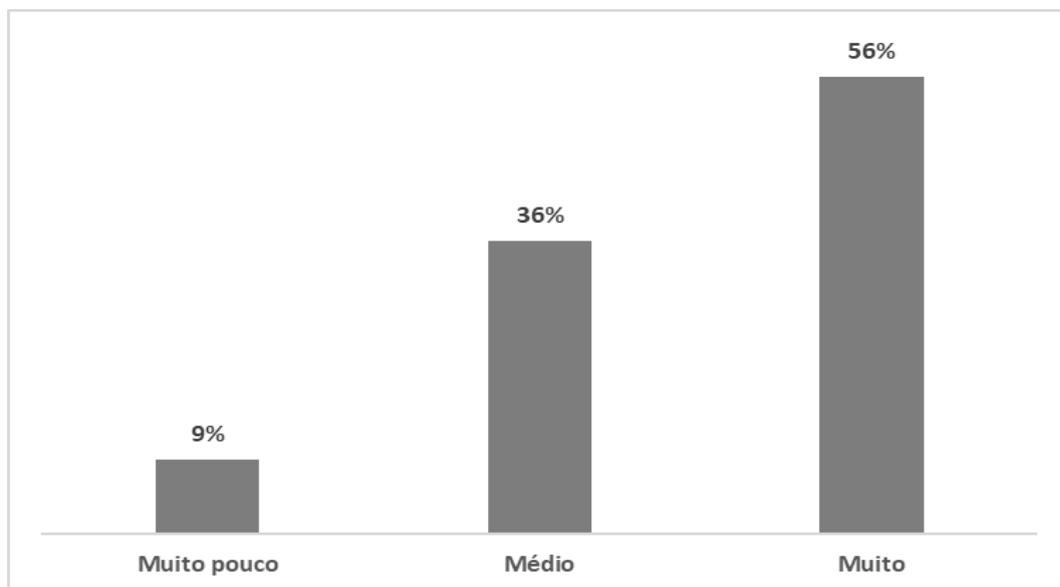
Figura 28 - Gráfico de distribuição de respostas, quanto o programa contribuiu para estimular a prática de atividade física



Fonte: o autor.

Em seguida foi perguntado, quanto o programa contribuiu para aumentar a camaradagem quanto sua equipe de serviço, as respostas tiveram a seguinte distribuição (Figura 27): 9% (4) responderam que muito pouco, 36% (16) responderam que médio e 56% (25) responderam que muito.

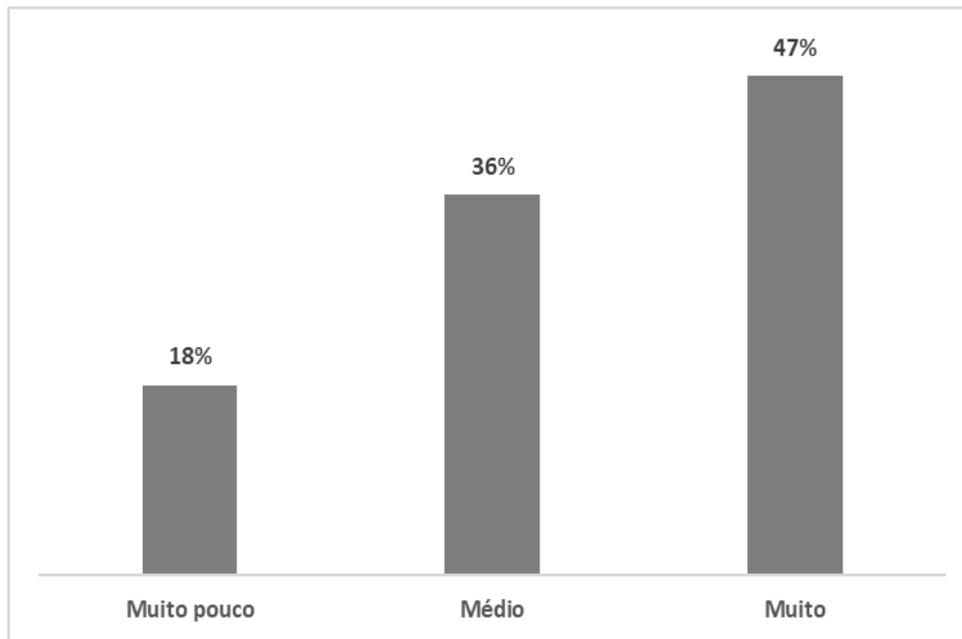
Figura 29 - Gráfico de distribuição de respostas, quanto o programa contribuiu para aumentar a camaradagem das equipes de serviço



Fonte: o autor.

Prosseguindo, o questionário perguntou, quanto o programa contribuiu para melhorar o clima organizacional da sua Unidade, obteve o seguinte padrão de distribuição das respostas (Figura 28): 18% (8) responderam que muito pouco, 36% (16) responderam que médio e 47% (21) responderam que muito.

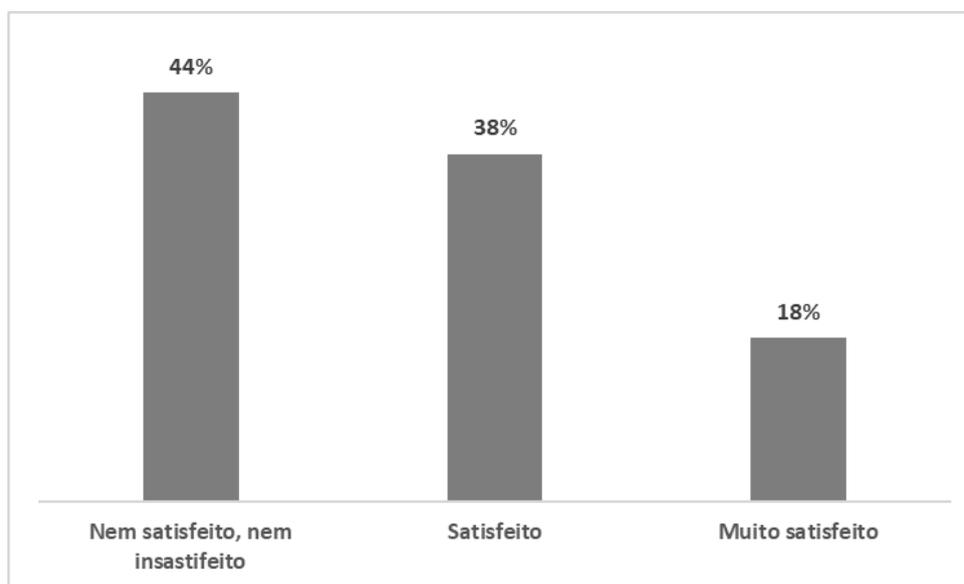
Figura 30 - Gráfico de distribuição de respostas para a pergunta, quanto o programa contribuiu para melhorar o clima organizacional da Unidade



Fonte: o autor.

Por fim, foi questionado, quão satisfeito o bombeiro estava com o programa, sendo que a distribuição das respostas foram (Figura 29): 44% (20) responderam que estavam nem satisfeito, nem insatisfeito, 38% (17) responderam que estavam satisfeitos e 18% (8) responderam que estavam muito satisfeitos.

Figura 31 - Gráfico de distribuição de respostas para a pergunta: quão satisfeito(a) você está com o programa?



Fonte: o autor.

Portanto, considerando que as respostas com as duas graduações mais elevadas (muito e completamente, ou satisfeito e muito satisfeito) denota uma avaliação positiva quanto ao programa.

Obtém-se que 47% dos bombeiros participantes avaliaram que o programa foi de grande valia para valorização e reconhecimento dos militares da Unidade, 64% consideram que aumentou o estímulo às instruções na unidade, 65% opinaram que a prática de atividade foi impactada de forma positiva pelo programa, 56% informaram que estimulou a camaradagem entres os militares de sua equipe de serviço, 47% avaliaram que o clima organizacional da Unidade melhorou e que a satisfação como o programa é de 56% dos militares.

Portanto, ao se analisar a opinião dos militares quanto ao programa, é possível considerar que obteve sucesso quanto à sua implementação.

O estudo seguirá fazendo uma análise quanto à avaliação do programa por parte da administração, a qual o oficial gestor do programa foi consultado quanto ao impacto do programa à gestão da Unidade.

4.4.4 Análise da entrevista com o oficial gestor do programa

Participou da entrevista o 2º Ten. QOBM/Comb. Paulo Sousa, que desempenha a função de Chefe da Seção de Controle Operacional, é o gestor do programa de pontuação no 37º GBM.

O programa teve início no dia 21 de julho de 2023, por ser um programa totalmente de adesão voluntária, alguns militares ainda não aderiram, mas dos 130 militares aptos a participarem do programa, 101 de alguma forma pontuaram até a 11ª semana.

Segundo a opinião dos gestor do programa, em relação à valorização e reconhecimento dos militares, houve sim uma melhoria, pois a partir do momento que se criou uma metodologia de exposição do militar que se destaca, bem como o levantamento de uma premiação para ele, os militares que já se mostravam proativos melhoraram ainda mais, trazendo ideias de atividades para melhora do quartel, tanto da imagem entre eles mesmos como também com a população da Samambaia, e, além disso, instigou alguns outros militares que não estavam tão ativos a realizarem essas atividades também, treinamentos físicos etc.

Em relação às instruções, o 37º GBM desenvolveu um programa de instrução continuada, gerido diretamente pelos tenentes lotados na unidade, além disso, abriu-se a oportunidade para que uma vez a cada serviço a ala poderia realizar uma instrução de tema livre, sendo o instrutor pontuado a cada realização. Dessa forma, observou-se que as alas, além da instrução rotineira, começaram a fazer instruções extras.

Quanto à voluntariedade dos militares para cumprimento das missões, o programa, houve uma melhoria, pois após a definição de recurso humano e material de uma ordem de missão e a definição da pontuação para a atividade, os bombeiros ficam mais a vontade de se voluntariar para missão em busca da recompensa.

Na perspectiva da prática de atividade física, o intuito do programa foi de forçar a tropa a se empenhar no estabelecimento de atividades coletivas, melhorando o ambiente de convivência na própria ala e incentivando os militares

mais sedentários a praticarem atividade física, o que fez aumentar a frequência e adesão por parte dos militares à prática de atividade física.

O programa também contribuiu para aumentar a camaradagem entre as equipes de serviço, pois foi possível observar uma maior integração entre os militares das alas, seja em treinos físicos, em simulados ou testes de prontidão, com maiores interações entre eles durante debriefings de atividades propostas e apoio entre os pares.

Ademais, quando perguntado sobre o clima organizacional da Unidade, a opinião foi que, o programa visa a valorização do profissional que se empenha, tem o objetivo de demonstrar que o militar que, rotineiramente, executa boas práticas, preza pela conservação do quartel ou cuida do seu corpo para melhorar a eficiência do serviço prestado é notado pelo comando e, além disso, pode obter alguma premiação foi extremamente positivo para a implantação do programa e melhoria do clima organizacional.

Segundo o gestor, o programa de pontos, depois de 11 semanas de implantação, demonstrou-se como uma ferramenta útil para exposição dos militares mais proativos e incentivo para toda a tropa. Mas ainda carece de formalizações externas à unidade, sendo necessário um o modelo de instituição da dispensa como recompensa após a obtenção dos 60 pontos.

Portanto, ao analisar a opinião do entrevistado, é possível afirmar que a partir da visão da administração da Unidade, o programa é útil e tem facilitado às intervenções em vários campos, como realização de instruções, práticas de atividades físicas e cumprimento de missões.

4.4.5 Avaliação geral do programa de pontuação do 37º GBM e 1º SGBM

Sendo assim, após a realização das análises do programa de pontuação instituído no 37º GBM e 1º SGBM, que visa promover o aprimoramento profissional e reconhecer o desempenho excepcional dos militares da unidade, coadunando com a Portaria nº 22, de 22 de setembro de 2023, que instituiu a Política de Valorização e Reconhecimento do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal.

Nas 3 perspectivas estudadas: melhoria da qualidade de vida, conferida pelo instrumento WHOQOL-bref; opinião dos militares participantes; e opinião do gestor emitindo a visão da administração da Unidade, todos obtiveram avaliação positiva, o que denota que o programa atende seu objetivo quanto ao reconhecimento e valorização dos militares.

Portanto, o programa é de fácil aplicação, podendo ser aplicado nas demais unidades do COMOP, sendo que a premiação oferecida aos bombeiros que se destacam atingindo a pontuação pré-definida, é uma referência elogiosa e dispensa recompensa, pois como já mencionado, é forma de benefício que os Comandantes de Grupamentos possuem autonomia para conceder.

Cabe ainda reforçar, que a Corporação ainda carece de mais estudo para implementação de outras formas de dispositivos que promova o reconhecimento e valorização de seus bombeiros, tais como a criação de uma medalha a nível de OBM, em que o comandante da Unidade, tenha autonomia para agraciar os militares que se destacam.

Outro dispositivo possível, seria a criação de uma gratificação pecuniária, que a concessão seria submetida à avaliação do comandante da Unidade, para poder conceder aos militares que se sobressaiam nos serviços prestados.

Portanto, essas observações poderiam ser debatidas na comissão que deve ser criada pela Portaria nº 22, de 22 de setembro de 2023, para assim buscar mais uma possibilidade de promoção da valorização e reconhecimento dos bombeiros militares.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho proposto desenvolveu uma pesquisa descritiva que avaliou a qualidade de vida dos bombeiros militares lotados no COMOP.

Primeiramente foi realizado um diagnóstico preliminar dos militares do COMOP, objetivando cumprir o objetivo específico 1.3.2.1, o qual foi possível estipular que cerca 12% deles possuem hábitos sedentários, que apenas 26% não apresentaram qualquer dispensa médica num período de um ano, que 19% fazem acompanhamento psicológico, que 10% fazem uso de algum tipo de medicamento para doenças categorizadas como CID F (TDAH, ansiedade, depressão ou outras dependências químicas), cerca de 26% da amostra apresenta mais de 30% da sua renda familiar comprometida com dívidas e que cerca de 20% investem apenas uma ou nenhuma vez em atividades de lazer.

Em relação a percepção da qualidade de vida dos militares lotados no COMOP, o qual compunha o segundo objetivo específico do trabalho 1.3.2.2, foi possível evidenciar, que os domínios físicos e de meio ambiente tem que ser mais trabalhados nos futuros programas de valorização e reconhecimento dos bombeiros, pois apresentaram nível regular.

E complementando os resultados, a fim de cumprir o terceiro objetivo específico do trabalho 1.3.2.3, avaliou-se que o programa de pontuação implementado no 37º GBM e 1º SGBM, obteve sucesso nas três perspectivas analisadas: comparativo de aplicação do formulário WHOQOL-bref antes da vigência e após um período de 3 meses vigente, quanto a avaliação da opinião dos participantes e também quanto a opinião do oficial gestor quanto aos benefícios trazidos à gestão da unidade.

Portanto, o objetivo geral do estudo, que é avaliar a qualidade de vida dos militares do COMOP foi cumprido, através do alcance dos três objetivos específicos estipulados.

Uma preocupação descrita por Diniz (2023), que é cada vez mais comum que o CBMDF apresente ingressos de militares mais velhos e esse envelhecimento da

tropa é observado com grande preocupação. Sendo assim, programas que visem melhorar a qualidade de vida podem ser uma possível solução a fim de se tentar manter os bombeiros saudáveis tanto fisicamente quanto psicologicamente, para continuarem atuantes no serviço operacional.

6 RECOMENDAÇÕES

A pesquisa revelou a necessidade de aperfeiçoamento na qualidade de vida no COMOP. Assim sendo, recomenda-se:

1. Utilização de forma periódica de instrumentos validados como o formulário WHOQOL-bref para estudo da qualidade de vida dos militares do CBMDF, pois permite a criação de um banco de dados para verificação se ações e programas surtiram efeitos;
2. Estudos futuros para criação de uma medalha a nível de Grupamentos, para que os Comandantes possam agraciar os militares que se destaquem positivamente;
3. Estudos futuros para concessão de gratificação pecuniária para militares que tenham atingido um desempenho considerável.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L. G; FRANÇA, A. L. **Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total.** Revista de Administração, São Paulo, v. 33, n. 2, p.40-51, 1998.

ALMEIDA, Daline Conceição dos Santos de, et al. **“Prevalência de transtornos do humor em indivíduos com doença renal crônica e impacto na qualidade de vida: revisão sistemática de literatura.”** Revista Baiana de Saúde Pública, V. 46 N. SUPL. 1, Salvador, Bahia, 2022.

BARBOSA, Marcos Paulo. **Capital humano: saiba porquê o bem mais valioso de uma empresa são seus colaboradores.** São Paulo, 2023. Disponível em: <<https://www.plantareducacao.com.br/capital-humano/#:~:text=Pol%C3%ADtica%20de%20Privacidade.-,Capital%20humano%3A%20saiba%20porqu%C3%AA%20o%20bem%20mais%20valioso,uma%20empresa%20s%C3%A3o%20seus%20colaboradores&text=O%20capital%20humano%20%C3%A9%20conhecido,longo%20de%20sua%20jornada%20profissional>>. Acesso em: 03 jun. 2023.

BANDEIRA, Laura Regina dos Santos. **Como medir o clima organizacional em uma instituição de Segurança Pública.** Revista da Faculdade Dom Alberto, v. 10, n. 1, Santa Cruz do Sul, Rio Grande do Sul, 2012.

BASSO, C. **Quais os principais desafios na gestão de pessoas atualmente?** 2016. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/quais-osprincipais-desafios-na-gestao-de-pessoas-atualmente/98338/>>. Acesso em: 10 jun. 2023.

BINOTTO, Monique, et al. **Avaliação da qualidade de vida relacionada às atividades de lazer em mulheres com câncer de mama.** 2015.

BRASIL. **Lei nº 13.756 de 12 de dezembro de 2018.** Dispõe sobre o Fundo Nacional de Segurança Pública (FNSP), sobre a destinação do produto da arrecadação das loterias e sobre a promoção comercial e a modalidade lotérica denominada apostas de quota fixa. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 dez 2018. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13756.htm>. Acesso em: 25 set. 2023.

BOWDITCH, James L.; BUONO, Anthony F. **Fundamentos do Comportamento Organizacional.** 6. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2006.

CESPE. Edital nº 1, de 24 de maio de 2011. **Concurso público para admissão ao Curso de Formação de Praças Bombeiro Militar do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal (CFPBM) para o ano de 2011 para preenchimento de vagas na Qualificação de Bombeiro Militar Geral Operacional (QBMG-01).** Brasília, 2011. Disponível em: <http://www.cespe.unb.br/concursos/CBMDFCOMBATENTE2011/arquivos/ED_1_2011_CBM_DF___COMBATENTE_ABERTURA_V7.PDF>. Acesso em: 27 set. 2023.

CHAVES, Flávio Mascarenhas Starling. **Perfil dos Afastamentos Por Transtornos Mentais e Comportamentais No Corpo de Bombeiros Militar Do Distrito Federal**. Brasília, DF, 68 p. Monografia – Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas - O Novo Papel da Gestão do Talento Humano**. 5. ed. Barueri, SP: Manole, 2020.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL. **Plano Estratégico do CBMDF 2017-2024**. 1. ed. Brasília, 2016.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL. Plano de Operação nº 12/2018 – SEOPE/COMOP. **Operação Bombeiros de Portas Abertas**. Boletim Geral nº 228, de 3 dez 2018. Brasília, 2018.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL. Portaria nº 24, de 25 de novembro de 2020. **Aprova o regimento interno do corpo de bombeiros militar do distrito federal, revoga a Portaria nº 6, de 15 de abril de 2020 e dá outras providências**. Brasília, 2020.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL. Portaria nº 22, de 22 de setembro de 2023. **Cria a Política de Valorização e Reconhecimento do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal**. Brasília, 2023.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL. **Portal de Gestão Estratégica e Inteligência de Negócios**. Comissão para Desenvolvimento de Painéis de Gestão de Negócios (CDPGN). Brasília, 2023. Disponível em: <<https://gesint.cbm.df.gov.br/bi-corporativo/militares-cbmdf/>>. Acesso em: 18 set. 2023.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO RIO DE JANEIRO. **Guia de Bem-Estar e Lazer**. Estado Maior Geral. Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: <<https://www.cbmerj.rj.gov.br/images/2022/12/Guia-de-Bem-Estar-e-Lazer-8-1.pdf>>. Acesso em: 24 set. 2023.

CÔRTEZ, Denise Castro de Souza, et al. **“Sedentarismo em população específica de funcionários de uma empresa pública.”** Rev Bras Clin Med. São Paulo, 2010.

COSTA, Henrique Douglas de Araújo Freire. **Análise do Clima Organizacional - Setic 2022**. Disponível em: file:///C:/Users/00994620101/Downloads/pesquisa-de-clima-organizacional-setic-2022-1.pdf>. Acesso em: 06 jun. 2023.

DINIZ, Felipe Dias Marciel. **Evolução do Pradão de Afastamento por Motivos de Saúde no Curso de Formação de Praças: Perspectivas e Estratégias**. Brasília, DF, 738 p. Monografia – Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, 2023.

DISTRITO FEDERAL. **Decreto nº 43.375, de 09 de agosto de 2021**. Institui os princípios e as diretrizes gerais para concepção, implantação e promoção de Política e Programas de Qualidade de Vida no Trabalho para os servidores da Administração direta, autárquica e fundacional do Distrito Federal e dá outras providências. Diário

Oficial do Distrito Federal, Brasília, DF, 10 ago. 2021. Disponível em: <https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/b44adb7a49594d8ebc34cf067c839b20/Decreto_42375_09_08_2021.html>. Acesso em: 29 jul. 2023.

DUARTE, Alessandro Gomes. **Educação financeira e o impacto na percepção da saúde mental dos militares do CBMDF**. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Formação de Oficiais) - Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, Brasília, 2020.

DUTRA, J. S. et al. **As carreiras inteligentes e sua percepção pelo clima organizacional**. Revista Brasileira de Orientação Profissional, São Paulo, v. 10, n. 1, p. 55-70, 2009. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/html/2030/203014934008/>>. Acesso em: 10 jun. 2017.

FERREIRA, V. C. P.; FORTUNA, A. A. M.; TACHIZAWA, T. **Gestão com Pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. 5. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

FLECK, Marcelo Pio de Almeida et al. **Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida "WHOQOL-bref"**. Revista de saúde pública, São Paulo, v. 34, n. 2, p. 178-183, 2000.

FLECK, Marcelo Pio de Almeida et al. **Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da OMS (WHOQOL-100)**. Brazilian Journal of Psychiatry, [s. l.], v. 21, n. 1, p. 19-28, 1999.

FLEURY, M. T. L.; SAMPAIO, J. D. R. Uma discussão sobre cultura organizacional. In: FLEURY, M. T. L. (org.) **As pessoas na organização**. 2. ed. São Paulo: Gente, 2002.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

HERNANDEZ, José Augusto Evangelho; MELO, Flávia Monteiro. **O clima organizacional e a satisfação dos funcionários de um centro médico integrado**. Psicologia Organização e Trabalho (Florianópolis), v. 3, p. 11-26, 2003.

IDECAN. Edital nº 1, de 1º de junho de 2016. **Concurso público para admissão no Concurso Público para matrícula no Curso de Formação de Oficiais Bombeiros Militares (CFOB), do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, para provimento de vagas no Quadro de Oficiais Bombeiros Militares Combatentes (QOBM/Comb.)**. Brasília, 2016. Disponível em: <http://idecan.org.br/concursos/251/6_04072016132921.pdf>. Acesso em: 27 set. 2023.

KANAANE, Roberto. **Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

KLUTHCOVSKY, A. C. G. C.; KLUTHCOVSKY, F. A. **O WHOQOL-bref, um instrumento para avaliar qualidade de vida: uma revisão sistemática**. Revista de Psiquiatria do Rio Grande do Sul, Guarapuava, v. 31, n. 3, p. 0-0, 2009.

KOO TK, LI MY. **A guideline of selecting and reporting intraclass correlation coefficients for reliability research.** J Chiropr Med. 2016;15(2):155-63. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jcm.2016.02.012> PMID:27330520.

LINHARES, Henrique da Câmara. **Qualidade de vida no trabalho dos servidores da central de operações do CBMDF.** Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Formação de Oficiais) - Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, Brasília, 2020.

LUZ, Ricardo Silveira. **Gestão do clima organizacional.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2010.

MARAFON, Rubens; BOFF, Edenilson, BRESSAN, Gabriel. **O clima organizacional e sua influência na qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso no banco Bradesco S.A de Xanxerê-SC.** Xanxerê, Santa Catarina, 2016.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica** - 8. ed. - São Paulo : Atlas 2017.

MCKEON G., et al. **A Mental Health-Informed Physical Activity Intervention for First Responders and Their Partners Delivered Using Facebook: Mixed Methods Pilot Study.** JMIR Form Res., Apr 22;5(4):e23432, 2021.

MEDEIROS, Cátia Silene Gehrke de et al. **A gestão do marketing interno em uma universidade comunitária com estrutura multicampi: a perspectiva dos colaboradores que atuam no setor de atendimento aos alunos.** Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis, Santa Catarina, 2014.

MELO, Lucia Petrucci de e CARLOTTO, Mary Sandra. **Programa de prevenção para manejo do estresse e Síndrome de Burnout para bombeiros: Relato de experiência de uma intervenção.** Estudado. psicol. (Natal), vol.22, n.1, 2017.

MICHEL, Maria Helena. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais.** 2 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Saúde de A a Z.** Brasília, DF, 2023. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z>>. Acesso em: 25 set. 2023.

MONSORES, Geneci Leme, NOVAES, Guilherme Lima. **Qualidade de vida no trabalho e sua relevância para a produtividade.** Revista Eletrônica TECCEN, Universidade de Vassouras, Vassouras, Rio de Janeiro, 2022.

MOURA, Renata Costa de. **Doutrina militar: estudo exploratório com enfoque na cultura organizacional do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal.** Trabalho monográfico apresentado ao Centro de Estudos de Política, Estratégia e Doutrina como requisito para conclusão do Curso de Altos Estudos para Oficiais Combatentes do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, Brasília, Distrito Federal, 2020.

MOURA JÚNIOR, José Evoide. **Avaliação estatística do absenteísmo no Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal entre 2010 e 2011.** Brasília, 2012. 38p.

Monografia do Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais. Centro de Estudos de Estratégia, Política e Doutrina. Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, 2012.

MORSCH, José Aldair. **Qualidade de vida no trabalho: como fazer a gestão na sua empresa.** 2022. Disponível em: <[MOSCOVICI, Felá. **Equipes dão certo: a multiplicação do talento humano.** 7. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2002.](https://telemedicinamorsch.com.br/blog/qualidade-de-vida-no-trabalho#:~:text=Como%20define%20a%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Mundial,expectativas%2C%20padr%C3%B5es%20e%20preocupa%C3%A7%C3%B5es%E2%80%9D.> . Acesso em: 07 jun. 2023.</p></div><div data-bbox=)

NATIVIDADE, M. R. **Vidas em risco: a identidade profissional dos bombeiros militares.** Psicologia & Sociedade, Florianópolis, v. 21, n. 3, p. 411-420, 2009.

OLIVEIRA, Giovani Costa de. **Finanças pessoais e qualidade de vida no trabalho dos Servidores: um estudo aplicado a uma Instituição Federal de Ensino.** Dissertação (Mestrado em Gestão Pública) – Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas, Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2015.

ORTEGA, Cristina. **Qué es el clima organizacional. Características e importância.** 2022. Disponível em: <[PEREIRA, Marriete Nagela. **Qualidade de vida no trabalho, a importância das pessoas nas organizações.** Revista Interface Tecnológica, v. 17, n. 1, 2020.](https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-el-clima-organizacional/> . Acesso em: 06 jun. 2023.</p></div><div data-bbox=)

PEREIRA, Iolane Maria de Oliveira; NASCIMENTO, Rossicléa Ferreira do; BOTELHO, Mário da Silva; WIESENHUTTER, Gilberto Alcido; JUNIOR, Oswald Gomes de Souza. **Influência do Clima Organizacional na Produtividade dos Funcionários do Centro de Recuperação Especial Coronel Anastácio Neves – Crecan.** XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, Rio de Janeiro, RJ, 2014.

PRODANOV, Cleber C.; FREITAS, Ernani C. de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico.** 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

QUADROS, Serena Eluf de e TESSLER, Isadora. **Pesquisa de Qualidade de Vida e Atendimento em Saúde com Quiropraxia para Brigadistas do ICMBIO e IBAMA na Chapada dos Veadeiros.** Bio Brasil Revista Científica, nº Especial: 7 a Conferência Internacional sobre Incêndios Florestais, Ano 9 - nº 1, 2019.

SCHEIN, Edgar H. **Cultura organizacional e liderança.** 3 ed. São Paulo: Editora 113 Atlas Ltda, 2009.

SCHNEIDER, B.; SALVAGGIO, A. N.; SUBIRATS, M. **Climate strength: a new direction for climate research.** Journal of Applied Psychology, v. 87, n. 2, p. 220-229, 2002. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/12002951>. Acesso em: 10 jun. 2023.

SECRETARIA DE ESTADO DE ECONOMIA DO DISTRITO FEDERAL. **Portaria nº 140, de 17 de maio de 2021.** Aprova o Regimento Interno da Secretaria de Estado de Economia, Brasília, DF, 17 mai. 2021.

SILVA, Ana Paula Dias da; CARDOSO, Alessandra Marques. **Como melhorar o clima organizacional dos servidores da saúde, buscando mais qualidade de vida e satisfação.** Rev. Cien. Escol. Estad. Saud. Publ, 2(1):27-34, Cândido Santiago. 2016.

SILVA, Claudia Borim da. **Pensamento estatístico e raciocínio sobre variação: um estudo com professores de matemática.** 2007. Tese (Doutorado em Educação Matemática), Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2007.

SILVA, George Lucas Augusto Trindade da; SOUZA, Luciane Albuquerque Sá de. **O impacto causado pelo clima organizacional no desempenho e na qualidade de vida da equipe de trabalho do Hotel Hardman.** João Pessoa, Paraíba, 2017.

SOUZA, Edela Lanzer Pereira de. **Treinando gerentes para o futuro.** São Paulo: Edgard Blucher Ltda., 1992.

SULZBACHER, Denise Henn; FRIZON, Luís Umberto Allievi; BIANCHET, Taís Daiane Soares Assumpção. **Qualidade de vida no trabalho, um estudo da percepção dos colaboradores de uma empresa de alimentos.** 2018.

TAMAYO, Álvaro; LIMA, Denice; SILVA, Abelardo Vinagre de. **Clima organizacional e estresse no trabalho.** In: TAMAYO, Álvaro. Cultura e Saúde nas Organizações. Porto Alegre: Artmed, 2004.

VIDOTTI, H. G. M et al. **Qualidade de vida e capacidade para o trabalho de bombeiros.** Fisioterapia & Pesquisa, São Paulo, v. 22, n. 3, p. 231-238, 2015.

WEIRICH, Claci Fátima; MUNARI, Denize Bouttelet; e BEZERRA, Ana Lúcia Queiroz. **Endomarketing: ensaio sobre possibilidades de inovação na gestão em enfermagem.** Revista Brasileira De Enfermagem 57, 754-757, São Paulo, 2004.

WON G. H., et al. **The effect of a mental health promotion program on Korean firefighters.** Int J Soc Psychiatry. Nov;66(7):675-681, 2020.

WHOQOL GROUP. **The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): development and general psychometric properties.** Social science & medicine, [s. l.], v. 46, n. 12, p. 1569-1585, 1998.

APÊNDICES

APÊNDICE A

Questionário aplicado aos militares lotados no COMOP

**CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL
DEPARTAMENTO DE ENSINO, PESQUISA, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
DIRETORIA DE ENSINO
CENTRO DE ESTUDOS DE POLÍTICA, ESTRATÉGIA E DOCTRINA
CURSO DE ALTOS ESTUDOS PARA OFICIAIS**

QUESTIONÁRIO

Seção 1 - Pesquisa com os militares lotados no COMOP, sobre Clima Organizacional (CO) e Qualidade de Vida (QV).

A presente pesquisa faz parte do TCC do Curso de Alto Estudos para Oficiais do Maj. QOBM/Comb. Rossi e tem como público alvo os bombeiros militares lotados no COMOP/CBMDF.

Prezado (a) militar, agradecemos sua participação nesta pesquisa sobre clima organizacional (CO) e Qualidade de Vida (QV).

Suas respostas terão anonimato garantido e servirão para proposição de melhorias para valorização e reconhecimento dos militares no âmbito de nossa Corporação.

Desde já agradeço sua disposição.

Seção 2 - Classificação do respondedor

Esta etapa serve para classificação dos militares respondedores, quanto ao quadro, Posto/Graduação, lotação, idade, tempo de serviço e sexo.

1. Qual é seu Quadro Bombeiro Militar?

- QBMG-1
- QBMG-2
- QBMG-3
- QBMG-4
- QOBM/Comb.
- QOBM/Méd.
- QOBM/Cdent.
- QOBM/Compl.
- QOBM/Intd.
- QOBM/Cond.
- QOBM/Mús.
- QOBM/Mnt.
- QOBM/Cpl.

2. Qual é o seu Posto/Graduação atual no CBMDF?

- Soldado 2ª classe
- Soldado 1ª classe
- Cabo

- 3º Sargento
- 2º Sargento
- 1º Sargento
- Sub-Tenente
- Aspirante-a-Oficial
- 2º Tenente
- 1º Tenente
- Capitão
- Major
- Tenente-Coronel
- Coronel

3. Qual a sua lotação?

- COMOP/ALJUD
- EMOPE
- SUCOP
- COCB
- COESP
- COMAR I
- COMAR II
- COMAR III
- COMAR IV

3. Qual a sua lotação?

- COMOP/ALJUD
- EMOPE
- SUCOP
- COCB
- COESP
- COMAR I
- COMAR II
- COMAR III
- COMAR IV

4. Qual a sua idade? (responda apenas os números em anos)?

5. Qual o seu tempo de serviço no CBMDF?

- 0 a 5 anos
- 6 a 10 anos
- 11 a 15 anos
- 16 a 20 anos
- 21 a 25 anos
- 26 a 30 anos
- mais de 30 anos

6. Qual o seu sexo?

- Masculino
- Feminino

Seção 3 - Diagnose preliminar

Tendo em vista que a OMS conceitua saúde como um estado completo de bem estar físico, mental e social, esta seção consiste em uma diagnose quanto às questões que afetam a saúde e a qualidade de vida.

1. Durante a semana, quantas vezes você pratica atividade física?

- Nenhuma vez
- Uma vez
- Duas vezes
- Três vezes
- Quatro ou mais

2. Num período de um ano (de ago 2022 a ago 2023), quanto tempo ficou afastado por Dispensa Médica?

- Nenhum dia
- 0 a 5 dias
- 6 a 10 dias
- 11 a 15 dias
- 16 a 20 dias
- 21 a 25 dias
- 26 a 30 dias
- mais de 30 dias

3. Você faz algum tipo de acompanhamento psicológico?

- Sim
- Não

4. Você faz uso de algum tipo de medicamento para doenças categorizadas como CID F (TDAH, ansiedade, depressão ou outras dependências químicas)?

- Sim
- Não

5. Qual percentual da renda familiar é empenhado em endividamento (financiamentos, empréstimos e outros)?

- 0%
- De 1 a 15%
- De 16 a 30%
- De 31 a 60%
- De 61 a 90%
- Acima de 90%

6. Durante o mês, quantas vezes você investe em atividades de lazer?

- Nenhuma vez
- Uma vez
- Duas vezes
- Três vezes
- Quatro ou mais

Seção 4 - Instrumento WHOQOL-BREF (Avaliação de Qualidade de Vida)

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, por favor, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada.

1. Como você avaliaria sua qualidade de vida?

- 1 - Muito ruim
- 2 - Ruim
- 3 - Nem ruim, nem boa
- 4 - Boa
- 5 - Muito boa

2. Quão satisfeito(a) você está com a sua saúde?

- 1 - Muito ruim
- 2 - Ruim
- 3 - Nem ruim, nem boa
- 4 - Boa
- 5 - Muito boa

3. Em que medida você acha que sua dor (física) impede você de fazer o que você precisa?

- 1 - Nada
- 2 - Muito pouco
- 3 - Médio
- 4 - Muito
- 5 - Completamente

4. O quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária?

- 1 - Nada
- 2 - Muito pouco
- 3 - Médio
- 4 - Muito
- 5 - Completamente

5. O quanto você aproveita a vida?

- 1 - Nada
- 2 - Muito pouco
- 3 - Médio
- 4 - Muito

- 5 - Completamente

6. Em que medida você acha que a sua vida tem sentido?

- 1 - Nada
- 2 - Muito pouco
- 3 - Médio
- 4 - Muito
- 5 - Completamente

7. O quanto você consegue se concentrar?

- 1 - Nada
- 2 - Muito pouco
- 3 - Médio
- 4 - Muito
- 5 - Completamente

8. Quão seguro(a) você se sente em sua vida diária?

- 1 - Nada
- 2 - Muito pouco
- 3 - Médio
- 4 - Muito
- 5 - Completamente

9. Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos)?

- 1 - Nada
- 2 - Muito pouco
- 3 - Médio
- 4 - Muito
- 5 - Completamente

10. Você tem energia suficiente para seu dia-a-dia?

- 1 - Nada
- 2 - Muito pouco
- 3 - Médio
- 4 - Muito
- 5 - Completamente

11. Você é capaz de aceitar sua aparência física?

- 1 - Nada
- 2 - Muito pouco
- 3 - Médio
- 4 - Muito
- 5 - Completamente

12. Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades?

- 1 - Nada
- 2 - Muito pouco
- 3 - Médio
- 4 - Muito
- 5 - Completamente

13. Quão disponíveis para você estão as informações que precisa no seu dia-a-dia?

- 1 - Nada
- 2 - Muito pouco
- 3 - Médio
- 4 - Muito
- 5 - Completamente

14. Em que medida você tem oportunidades de atividade de lazer?

- 1 - Nada
- 2 - Muito pouco
- 3 - Médio
- 4 - Muito
- 5 - Completamente

15. Quão bem você é capaz de se locomover?

- 1 - Muito ruim
- 2 - Ruim
- 3 - Nem ruim, nem boa
- 4 - Boa
- 5 - Muito boa

16. Quão satisfeito(a) você está com o seu sono?

- 1 - Muito insatisfeito
- 2 - Insatisfeito
- 3 - Nem satisfeito, nem insatisfeito
- 4 - Satisfeito
- 5 - Muito satisfeito

17. Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia-a-dia?

- 1 - Muito insatisfeito
- 2 - Insatisfeito
- 3 - Nem satisfeito, nem insatisfeito
- 4 - Satisfeito
- 5 - Muito satisfeito

18. Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho?

- 1 - Muito insatisfeito

- 2 - Insatisfeito
- 3 - Nem satisfeito, nem insatisfeito
- 4 - Satisfeito
- 5 - Muito satisfeito

19. Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo?

- 1 - Muito insatisfeito
- 2 - Insatisfeito
- 3 - Nem satisfeito, nem insatisfeito
- 4 - Satisfeito
- 5 - Muito satisfeito

20. Quão satisfeito(a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?

- 1 - Muito insatisfeito
- 2 - Insatisfeito
- 3 - Nem satisfeito, nem insatisfeito
- 4 - Satisfeito
- 5 - Muito satisfeito

21. Quão satisfeito(a) você está com sua vida sexual?

- 1 - Muito insatisfeito
- 2 - Insatisfeito
- 3 - Nem satisfeito, nem insatisfeito
- 4 - Satisfeito
- 5 - Muito satisfeito

22. Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos?

- 1 - Muito insatisfeito
- 2 - Insatisfeito
- 3 - Nem satisfeito, nem insatisfeito
- 4 - Satisfeito
- 5 - Muito satisfeito

23. Quão satisfeito(a) você está com as condições do local onde mora? 1 - Muito insatisfeito

- 1 - Muito insatisfeito
- 2 - Insatisfeito
- 3 - Nem satisfeito, nem insatisfeito
- 4 - Satisfeito
- 5 - Muito satisfeito

24. Quão satisfeito(a) você está com o seu acesso aos serviços de saúde?

- 1 - Muito insatisfeito
- 2 - Insatisfeito
- 3 - Nem satisfeito, nem insatisfeito

- 4 - Satisfeito
- 5 - Muito satisfeito

25. Quão satisfeito(a) você está com o seu meio de transporte?

- 1 - Muito insatisfeito
- 2 - Insatisfeito
- 3 - Nem satisfeito, nem insatisfeito
- 4 - Satisfeito
- 5 - Muito satisfeito

26. Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão?

- 1 - Nunca
- 2 - Alguma vezes
- 3 - Frequentemente
- 4 - Muito frequentemente
- 5 - Sempre

APÊNDICE B

**Questionário aplicado aos militares participantes do programa de
pontuação do 37º GBM, após a vigência de 3 meses**

**CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL
DEPARTAMENTO DE ENSINO, PESQUISA, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
DIRETORIA DE ENSINO
CENTRO DE ESTUDOS DE POLÍTICA, ESTRATÉGIA E DOCTRINA
CURSO DE ALTOS ESTUDOS PARA OFICIAIS**

QUESTIONÁRIO

Seção 1 - Pesquisa com os militares lotados no COMOP, sobre Clima Organizacional (CO) e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Como Vossa Senhoria foi participante da primeira fase do estudo, conto com sua ajuda para a próxima etapa, que consiste analisar o programa de pontuação do 37º GBM e SIERRA III.

Seção 2 - Instrumento WHOQOL-BREF (Avaliação de Qualidade de Vida)

É o formulário repetido, pois visa avaliar se houve melhoria na qualidade de vida com a implementação do programa. 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, por favor, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada.

1. Como você avaliaria sua qualidade de vida?

- 1 - Muito ruim
- 2 - Ruim
- 3 - Nem ruim, nem boa
- 4 - Boa
- 5 - Muito boa

2. Quão satisfeito(a) você está com a sua saúde?

- 1 - Muito ruim
- 2 - Ruim
- 3 - Nem ruim, nem boa
- 4 - Boa
- 5 - Muito boa

3. Em que medida você acha que sua dor (física) impede você de fazer o que você precisa?

- 1 - Nada
- 2 - Muito pouco
- 3 - Médio
- 4 - Muito
- 5 - Completamente

4. O quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária?

- 1 - Nada
- 2 - Muito pouco
- 3 - Médio
- 4 - Muito
- 5 - Completamente

5. O quanto você aproveita a vida?

- 1 - Nada
- 2 - Muito pouco
- 3 - Médio
- 4 - Muito
- 5 - Completamente

6. Em que medida você acha que a sua vida tem sentido?

- 1 - Nada
- 2 - Muito pouco
- 3 - Médio
- 4 - Muito
- 5 - Completamente

7. O quanto você consegue se concentrar?

- 1 - Nada
- 2 - Muito pouco
- 3 - Médio
- 4 - Muito
- 5 - Completamente

8. Quão seguro(a) você se sente em sua vida diária?

- 1 - Nada
- 2 - Muito pouco
- 3 - Médio
- 4 - Muito
- 5 - Completamente

9. Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos)?

- 1 - Nada
- 2 - Muito pouco
- 3 - Médio
- 4 - Muito
- 5 - Completamente

10. Você tem energia suficiente para seu dia-a-dia?

- 1 - Nada
- 2 - Muito pouco

- 3 - Médio
- 4 - Muito
- 5 - Completamente

11. Você é capaz de aceitar sua aparência física?

- 1 - Nada
- 2 - Muito pouco
- 3 - Médio
- 4 - Muito
- 5 - Completamente

12. Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades?

- 1 - Nada
- 2 - Muito pouco
- 3 - Médio
- 4 - Muito
- 5 - Completamente

13. Quão disponíveis para você estão as informações que precisa no seu dia-a-dia?

- 1 - Nada
- 2 - Muito pouco
- 3 - Médio
- 4 - Muito
- 5 - Completamente

14. Em que medida você tem oportunidades de atividade de lazer?

- 1 - Nada
- 2 - Muito pouco
- 3 - Médio
- 4 - Muito
- 5 - Completamente

15. Quão bem você é capaz de se locomover?

- 1 - Muito ruim
- 2 - Ruim
- 3 - Nem ruim, nem boa
- 4 - Boa
- 5 - Muito boa

16. Quão satisfeito(a) você está com o seu sono?

- 1 - Muito insatisfeito
- 2 - Insatisfeito
- 3 - Nem satisfeito, nem insatisfeito
- 4 - Satisfeito
- 5 - Muito satisfeito

17. Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia-a-dia?

- 1 - Muito insatisfeito
- 2 - Insatisfeito
- 3 - Nem satisfeito, nem insatisfeito
- 4 - Satisfeito
- 5 - Muito satisfeito

18. Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho?

- 1 - Muito insatisfeito
- 2 - Insatisfeito
- 3 - Nem satisfeito, nem insatisfeito
- 4 - Satisfeito
- 5 - Muito satisfeito

19. Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo?

- 1 - Muito insatisfeito
- 2 - Insatisfeito
- 3 - Nem satisfeito, nem insatisfeito
- 4 - Satisfeito
- 5 - Muito satisfeito

20. Quão satisfeito(a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?

- 1 - Muito insatisfeito
- 2 - Insatisfeito
- 3 - Nem satisfeito, nem insatisfeito
- 4 - Satisfeito
- 5 - Muito satisfeito

21. Quão satisfeito(a) você está com sua vida sexual?

- 1 - Muito insatisfeito
- 2 - Insatisfeito
- 3 - Nem satisfeito, nem insatisfeito
- 4 - Satisfeito
- 5 - Muito satisfeito

22. Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos?

- 1 - Muito insatisfeito
- 2 - Insatisfeito
- 3 - Nem satisfeito, nem insatisfeito
- 4 - Satisfeito
- 5 - Muito satisfeito

23. Quão satisfeito(a) você está com as condições do local onde mora? 1 - Muito insatisfeito

- 1 - Muito insatisfeito
- 2 - Insatisfeito
- 3 - Nem satisfeito, nem insatisfeito
- 4 - Satisfeito
- 5 - Muito satisfeito

24. Quão satisfeito(a) você está com o seu acesso aos serviços de saúde?

- 1 - Muito insatisfeito
- 2 - Insatisfeito
- 3 - Nem satisfeito, nem insatisfeito
- 4 - Satisfeito
- 5 - Muito satisfeito

25. Quão satisfeito(a) você está com o seu meio de transporte?

- 1 - Muito insatisfeito
- 2 - Insatisfeito
- 3 - Nem satisfeito, nem insatisfeito
- 4 - Satisfeito
- 5 - Muito satisfeito

26. Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão?

- 1 - Nunca
- 2 - Alguma vezes
- 3 - Frequentemente
- 4 - Muito frequentemente
- 5 - Sempre

Seção 3 - Avaliação do Programa de Pontuação

Tendo em vista que foi instituído o Programa de Pontuação no 37º GBM e SIERRA III, por gentileza responda as perguntas que segue conforme sua opinião sobre o programa.

1. Quanto o programa contribuiu para valorização e reconhecimento dos militares da sua Unidade?

- 1 - Nada
- 2 - Muito pouco
- 3 - Médio
- 4 - Muito

- 5 - Completamente

2. Quanto o programa contribuiu para estimular a frequência de instruções na sua Unidade?

- 1 - Nada
- 2 - Muito pouco
- 3 - Médio
- 4 - Muito
- 5 - Completamente

3. Quanto o programa contribuiu para estimular a prática de atividade física na sua Unidade?

- 1 - Nada
- 2 - Muito pouco
- 3 - Médio
- 4 - Muito
- 5 - Completamente

4. Quanto o programa contribuiu para aumentar a camaradagem quanto sua equipe de serviço?

- 1 - Nada
- 2 - Muito pouco
- 3 - Médio
- 4 - Muito
- 5 - Completamente

5. Quanto o programa contribuiu para melhorar o clima organizacional da sua Unidade?

- 1 - Nada
- 2 - Muito pouco
- 3 - Médio
- 4 - Muito
- 5 - Completamente

6. Quão satisfeito(a) você está com o programa?

- 1 - Muito insatisfeito
- 2 - Insatisfeito
- 3 - Nem satisfeito, nem insatisfeito
- 4 - Satisfeito
- 5 - Muito satisfeito

APÊNDICE C

Entrevista com o Oficial Gestor do programa de pontuação do

37º GBM

**CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL
DEPARTAMENTO DE ENSINO, PESQUISA, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
DIRETORIA DE ENSINO
CENTRO DE ESTUDOS DE POLÍTICA, ESTRATÉGIA E DOCTRINA
CURSO DE ALTOS ESTUDOS PARA OFICIAIS**

ENTREVISTA

1- Qual a sua função no 37º GBM e qual a sua relação com o programa de pontuação?

Chefe da Seção de Controle Operacional, sou o gestor do programa de pontuação no 37º GBM.

2- Quando foi implementado o programa?

21/07/2023

3- Os militares aderiram bem ao programa?

Sim, dos 130 militares aptos a participarem do programa, 101 de alguma forma pontuaram até a 11ª semana.

4- Houve alguma resistência para implementação do programa?

Nem todos os militares são atingidos, pois o programa é 100% voluntário, mas acredito que tenhamos, a partir de um processo de reuniões para explicação da metodologia e convencimento da tropa, ultrapassado a meta imaginada no processo de criação do programa. No começo, surgiram muitas dúvidas da tropa, mas sempre houve um interesse do comando em dialogar para a resolução dessas questões.

5- Na sua opinião, o programa contribuiu para valorização e reconhecimento dos militares da sua Unidade?

Sim, a partir do momento que se criou uma metodologia de exposição do militar que se destaca, bem como o levantamento de uma premiação para ele, os militares que já se mostravam proativos melhoraram ainda mais, trazendo ideias de atividades para melhora do quartel, tanto da imagem entre eles mesmos como também com a população da Samambaia, e, além disso, instigou alguns outros militares que não estavam tão ativos a realizarem essas atividades também, treinamentos físicos etc.

6- O programa contribuiu para estimular a frequência de instruções na sua Unidade?

Sim, hoje no 37º GBM temos um programa de instrução continuada, gerido diretamente pelos tenentes lotados na unidade, além disso, abriu-se a oportunidade para que uma vez a cada serviço a ala poderia realizar uma instrução de tema livre, sendo o instrutor pontuado a cada realização. Dessa forma, observou-se que as alas, além da instrução rotineira, começaram a fazer instruções extras.

7- O programa facilitou a voluntariedade dos militares para cumprimento das missões?

Positivo, hoje, após a definição de recurso humano e material de uma ordem de missão, são solicitados junto a trocar militares voluntários que, desde que aceitem, pontuarão no programa.

8- O programa contribuiu para estimular a prática de atividade física na sua Unidade?

Sim, o programa estabeleceu que a cada serviço, todos os militares que treinassem em conjunto pontuaram desde que respeitassem o mínimo de 6 militares no 37º GBM e 3 militares em Sierra 3. O intuito desse pré-requisito foi de forçar a tropa a se empenhar no estabelecimento de atividades coletivas, melhorando o ambiente de convivência na própria ala e incentivando os militares mais sedentários a praticarem atividade física.

9- O programa contribuiu para aumentar a camaradagem entre as equipes de serviço?

A partir da perspectiva do comando, foi possível observar uma maior integração entre os militares das alas seja em treinos físicos, em simulados ou testes de prontidão, com maiores interações entre eles durante briefings de atividades propostas e apoio entre os pares.

10- O programa contribuiu para melhorar o clima organizacional da sua Unidade?

Acredito que qualquer forma de valorização do profissional que se empenha é positiva para a unidade e o propósito do programa de pontos é justamente esse. Demonstra que o militar que, rotineiramente, executa boas práticas, preza pela conservação do quartel ou cuida do seu corpo para melhorar a eficiência do serviço prestado é notado pelo comando e, além disso, pode obter alguma premiação foi extremamente positivo para a implantação do programa.

11- Quão útil o programa foi para a sua Unidade?

O programa de pontos, depois de 11 semanas de implantação, demonstrou-se como uma ferramenta útil para exposição dos militares mais proativos e incentivo para toda a tropa.

12- Sugestões, críticas e elogios quanto ao programa?

Por ser um programa piloto, a implantação do modelo obteve algumas dificuldades em relação a formalizações externas à unidade. Por exemplo, uma sugestão seria formalizar o modelo de instituição da dispensa como recompensa após a obtenção dos 60 pontos.