

**CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL
DEPARTAMENTO DE ENSINO, PESQUISA, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
DIRETORIA DE ENSINO
ACADEMIA DE BOMBEIRO MILITAR
“Coronel Osmar Alves Pinheiro”
CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS**

Cadete BM/2 **LUCAS DE BRITO ANDRADE GARCIA**



**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS ALUNOS DO CURSO DE
FORMAÇÃO DE OFICIAIS DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO
DISTRITO FEDERAL**

BRASÍLIA
2024

Cadete BM/2 **LUCAS DE BRITO ANDRADE GARCIA**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS ALUNOS DO CURSO DE
FORMAÇÃO DE OFICIAIS DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO
DISTRITO FEDERAL**

Artigo científico apresentado à disciplina Trabalho de conclusão de curso como requisito para conclusão do Curso de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal.

Orientadora: 2º Ten QOBM/COMPL **POLIANA DE FARIA SOUSA OLIVEIRA**

BRASÍLIA
2024

Cadete BM/2 **LUCAS DE BRITO ANDRADE GARCIA**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS ALUNOS DO CURSO DE
FORMAÇÃO DE OFICIAIS DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO
DISTRITO FEDERAL**

Artigo científico apresentado à disciplina Trabalho de conclusão de curso como requisito para conclusão do Curso de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal.

Aprovado em: 08/05/2024

BANCA EXAMINADORA

JACQUELINE NATHALY BARBOSA DE OLIVEIRA – Ten-Cel. QOBM/Comb.
Presidente

LUCIANA FROTA MADEIRA – Cap. QOBM/Comb.
Membro

RAFAEL COSTA GUIMARÃES – Cap. QOBM/Compl.
Membro

POLIANA DE FARIA SOUSA OLIVEIRA – 1º Ten. QOBM/Compl.
Orientadora

RESUMO

A qualidade de vida no trabalho (QVT) tem sido um assunto discutido desde a década de 1950 e sua importância se dá através do equilíbrio entre o indivíduo, trabalho e a organização. O objetivo deste trabalho foi de verificar o nível de QVT dos cadetes do Curso de Formação de Oficiais (CFO) do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal (CBMDF). Foi utilizado o questionário WHOQOL-bref da Organização Mundial da Saúde (OMS) para avaliar a QVT dos cadetes. Este questionário possui 26 perguntas objetivas distribuídas nos domínios físico, psicológico, social e meio ambiente. Foram incorporadas mais 2 questões abertas para explorar a QVT no contexto do CFO e também coletadas 78 respostas de cadetes das 4 turmas de CFO que estavam em curso em novembro de 2023. O domínio que teve menor média foi o físico e o que teve maior média foi o psicológico. Os cadetes responderam que a QVT é ter condições para desenvolvimento profissional e equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal. Além disso, o fim ou diminuição do internato, maior convívio familiar e valorização da saúde psicológica e física foram alguns dos apontamentos indicados para se ter uma melhor percepção de QVT no CFO. Conclui-se com os resultados deste estudo que há necessidade de se revisar algumas práticas do currículo do CFO e propõe-se sugestões para a promoção de uma melhor QVT diante dos desafios enfrentados durante a formação pelos futuros oficiais do CBMDF. Para isso, foi criada uma cartilha informativa como produto deste trabalho.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho; Curso de Formação de Oficiais; bem-estar no trabalho; WHOQOL-bref.

QUALITY OF LIFE AT WORK AMONG STUDENTS OF THE OFFICERS' TRAINING COURSE OF THE CBMDF

ABSTRACT

The quality of work life (QWL) has been a subject of discussion since the 1950s, and its importance lies in achieving a balance between the individual, work, and the organization. The aim of this study was to verify the level of QWL among cadets of the Officers' Training Course (OTC) of the CBMDF. The WHOQOL-bref questionnaire, developed by the World Health Organization, was used to assess the QWL of the cadets. This questionnaire has 26 questions with a 5-point Likert scale distributed in the physical, psychological, social, and environmental domains. Two additional open-ended questions were incorporated to explore QWL in the context of the OTC. A total of 78 responses were collected from cadets across the 4 OTC classes in November 2023. The domain with the lowest average score was physical, whereas the highest average score was observed in the psychological domain. The cadets responded that they understand QWL as having conditions for professional development and balance between work and personal life. Furthermore, ending or reducing boarding, enhancing family coexistence, and valuing psychological and physical health were among the measures suggested for improving perceptions of QWL in the OTC. It is concluded from the results of this study that there is a need to review some practices of the CFO curriculum and suggestions are proposed for the promotion of a better QWL in light of the challenges faced during the training by the future officers of the. Then, an informative booklet has been created as a product of this work.

Keywords: Quality of life at work; Officers' Training Course; work well-being; WHOQOL-bref.

1. INTRODUÇÃO

O Curso de Formação de Oficiais (CFO) do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal (CBMDF) tem o objetivo de formar oficiais que irão se tornar futuros gestores da corporação. Esta formação acontece na Academia de Bombeiros Militar (ABMIL) por um período de 2 (dois) anos em regime de internato, ou seja, o cadete (aluno a oficial) fica alojado nas instalações da Academia durante esse período e submetido a instruções de todas as áreas de atuação da corporação.

Segundo Chaves (2021), o cadete nesse período é exposto a várias atividades e situações que simulam a realidade que irão enfrentar após o curso no atendimento cotidiano à população. Porém, essa exposição excessiva pode afetar sua qualidade de vida no trabalho (QVT), considerando, por exemplo, a alta carga horária do curso, a disponibilidade em tempo integral e o afastamento da família, a rigidez nas cobranças de apresentação pessoal e postura e a duração desses estímulos estressores, o que pode ocasionar um certo prejuízo em sua atuação como futuro gestor.

Visto que a QVT é um conjunto de ações de uma organização envolvendo diagnóstico e implantação de melhorias dentro e fora do ambiente de trabalho, com o objetivo de propiciar condições plenas de desenvolvimento humano na realização de seu ofício (Albuquerque; França, 1998, p.41), é recomendado avaliá-la, a fim de averiguar como está a qualidade de vida e onde é necessário dar mais atenção em relação a esse tema, a fim de assegurar o bem-estar físico e psicológico e melhorar o desempenho e a eficiência operacional.

Além disso, intervenções nesse sentido alinham-se com o “Objetivo 9 - Valorização do profissional bombeiro militar” do Plano Estratégico 2017 – 2024, que especifica com a estratégia de "priorizar a saúde, as condições favoráveis de trabalho e a qualidade de vida dos profissionais na corporação". (CBMDF, 2016b).

Compreendendo o grau de qualidade de vida dos cadetes do CFO do CBMDF, os militares comandantes da Academia de Bombeiros Militar adquirem uma perspectiva mais aprofundada sobre quais aspectos são suscetíveis de aprimoramento. Assim, abre-se a possibilidade de elaborar estratégias com o objetivo de proporcionar uma melhor qualidade de vida aos cadetes e, como consequência, otimizar o desempenho individual e grupal dentro do curso.

Diante do exposto e sabendo que a corporação tem a preocupação em melhorar estratégias organizacionais utilizando-se dos conhecimentos da psicologia organizacional, tendo introduzido, inclusive, o posto de psicólogo organizacional em seu último concurso para o quadro de oficial complementar (Distrito Federal, 2016), evidencia-se a QVT como um aspecto crucial dessa área. Portanto, o problema desta pesquisa é **qual é o estado atual da Qualidade de Vida no Trabalho dos cadetes do Curso de Formação de Oficiais (CFO) do CBMDF?**

A pesquisa possui a seguinte hipótese: devido ao desgaste da rotina cotidiana imposta aos cadetes, estes não apresentam uma boa qualidade de vida no trabalho.

Diante disto, este trabalho amplia o entendimento sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos Bombeiros Militares do DF, analisando-a em mais um setor do CBMDF, buscando assim obter uma visão integrada e abrangente das condições de trabalho e bem-estar desses profissionais, conforme destacado por Linhares (2020, p. 28).

Portanto, o objetivo geral deste trabalho é **verificar o nível de qualidade de vida no trabalho dos cadetes do CBMDF, através da aplicação de questionário de aferição de qualidade de vida no trabalho desenvolvido pela ONU (WHOQOL-bref).**

Este trabalho tem os seguintes objetivos específicos:

- a) descrever a qualidade de vida no trabalho buscando elencar seus principais conceitos;

- b) aplicar o questionário WHOQOL-bref para verificar a QVT dos cadetes do CFO do CBMDF;
- c) verificar a qualidade de vida no trabalho dos cadetes do CFO do CBMDF pela análise dos dados coletados através do uso do instrumento de pesquisa WHOQOL-bref; e
- d) Confeccionar uma cartilha que apresente as conclusões deste trabalho e proponha ações de melhoria que promovam o bem-estar dentro do CFO.

A metodologia utilizada neste trabalho consiste na aplicação do questionário WHOQOL-bref, um instrumento reconhecido pela Organização Mundial de Saúde para avaliar a qualidade de vida. Complementar a esta ferramenta, foram formuladas perguntas abertas específicas para captar nuances da qualidade de vida no trabalho (QVT) dos cadetes do CFO do CBMDF. A análise dos dados coletados foi realizada através de métodos quantitativos e qualitativos, permitindo uma interpretação integrada e detalhada das dimensões que influenciam a QVT nesse contexto.

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1. Qualidade de Vida no Trabalho

Desde os primórdios da história, o trabalho tem sido uma característica intrínseca ao ser humano. Isso pode ser observado em dados históricos sobre o que o homem primitivo fazia para caçar e conseguir o seu alimento utilizando ferramentas feitas à mão, fazendo uso de pedras lascadas, madeiras e ossos (Peruzzo; Bononi, 2008).

É no trabalho que o homem passa a maior parte do seu tempo e é onde emprega o seu maior esforço. Além disso, o que era apenas para suprir suas necessidades básicas de subsistência, passa a ser o ponto central de sua vida, dedicando seu tempo e energia para as organizações (Cavassani; Cavassani; Biazin, 2006).

Segundo Cavassani, Cavassani e Biazin (2006), as organizações estão cada vez mais conscientes da importância dos seres humanos para alcançar resultados. Isso ocorre porque as habilidades de raciocínio, criatividade e resolução de problemas residem nas pessoas e não nas máquinas. Assim, elas começam a se preocupar em criar um ambiente que ofereça conforto, respeito, segurança e bem-estar aos indivíduos, entre outros aspectos. Aliás, é necessário criar um ambiente propício que estimule o uso de suas capacidades.

Fazendo assim, as organizações terão asseguradas a sua produtividade e proporcionarão maior satisfação na vida familiar e pessoal de seus colaboradores.

Nessa perspectiva, surgiu uma reflexão sobre como o indivíduo poderia encontrar maior satisfação em sua ocupação, desfrutando de uma boa qualidade de vida enquanto desempenha suas tarefas e investe energia e esforço para alcançar os objetivos da organização. Com isso, procurou-se reduzir as dificuldades e cargas enfrentadas ao longo das atividades. Essas questões passaram a ter relevância com a implementação dos primeiros programas de segurança do trabalho nas décadas de 1930 e 1940, o que estimulou os

cientistas a explorarem o fenômeno da qualidade de vida no trabalho e a promoverem discussões sobre a humanização das tarefas (Ferreira *et al*, 2009).

Portanto, pode-se conceituar a QVT, conforme Conte (2003):

[...] programa que visa facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades na organização, tendo como ideia básica o fato de que as pessoas são mais produtivas quanto mais estiverem satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho.

De acordo com Rodrigues (1999), os primeiros estudos voltados à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), exatamente com essa terminologia, foram iniciados com Eric Trist e colaboradores na década de 1950 na tentativa de estudar o equilíbrio entre indivíduo, trabalho e organização, utilizando “uma abordagem sociotécnica em relação à organização do trabalho, tendo como base a satisfação do trabalhador no trabalho e em relação a ele”.

Já na década de 1970, Walton publica um estudo, considerado clássico e um dos mais citados na literatura sobre QVT, propondo equilíbrio entre o trabalho e a vida. No modelo de Walton, há oito fatores que expressam a QVT (Ferreira *et al*, 2009):

- **Compensação justa e adequada:** este fator diz respeito à relação entre a renda adequada e a satisfação do trabalhador com o que recebe financeiramente pelo seu trabalho.
- **Condições de trabalho:** trata do ambiente de trabalho garantir segurança e higiene ao trabalhador. A partir deste fator, foram criadas diversas legislações trabalhistas.
- **Uso e desenvolvimento das capacidades:** no que tange ao trabalho em si, podem ser desenvolvidas ou aproveitadas habilidades e capacidades de cada trabalhador.
- **Chances de crescimento e segurança:** este fator diz respeito a oportunidades no decorrer da carreira de crescimento e desenvolvimento.
- **Integração social na organização de trabalho:** segundo Walton (1973), as interações sociais no contexto organizacional desempenham um papel fundamental na Qualidade de Vida no

Trabalho (QVT). O autor argumenta que quando os colaboradores estão satisfeitos consigo mesmos, estão mais receptivos aos seguintes elementos: eliminação de preconceitos, igualdade de oportunidades, mobilidade, suporte de grupos primários, comunicação e abertura interpessoal. Esses fatores refletem uma maior disposição do trabalhador em se relacionar com seus colegas de trabalho e superiores hierárquicos.

- **Constitucionalismo:** toda forma de organização legal na organização também influencia a QVT, estimulando o trabalhador no ambiente de trabalho.
- **Trabalho e espaço total de vida:** Walton (1973) explica que as atividades laborais podem ter impactos tanto positivos quanto negativos em outras esferas da vida do trabalhador, especialmente no que diz respeito ao seu relacionamento com a família. É crucial estabelecer um equilíbrio entre o trabalho e o tempo dedicado à totalidade da vida do indivíduo, a fim de evitar uma negligência de atenção em outras áreas, sobretudo no âmbito familiar.
- **Relevância social do trabalho:** este fator trata de como a organização é vista pela sociedade, algo que também influencia na QVT do trabalhador positivamente, caso a organização seja responsável por seus produtos, serviços, técnicas de recrutamento etc. Por outro lado, há uma grande chance de o trabalhador depreciar seu trabalho e sua carreira, o que pode afetar a sua autoestima (Walton, 1973).

Já os autores Hackman e Oldham elaboraram um modelo de QVT baseado em seis dimensões de cargo, os quais produzem estados psicológicos críticos, que por sua vez conduzem a resultados pessoais e de trabalho que afetam a QVT (Chiavenato, 2014).

As seis dimensões são: variedade de habilidade, identidade da tarefa, significado da tarefa, autonomia, retroação do próprio trabalho e retroação extrínseca (Chiavenato, 2014).

A primeira dimensão, variedade de habilidade, diz respeito à necessidade que o trabalhador deve utilizar de suas habilidades, conhecimento e competências.

A identidade da tarefa versa sobre o trabalhador executar suas atividades do início até o fim, com o intuito de perceber que produz um resultado palpável. A dimensão “significado da tarefa” diz sobre a pessoa entender suas funções no trabalho, as consequências delas e o impacto no trabalho dos outros. A autonomia é a dimensão que trata da autorresponsabilidade para planejar, executar e desempenhar as tarefas que lhe forem atribuídas.

As duas últimas dimensões falam sobre a retroação. Uma do próprio trabalho, permitindo que o trabalhador se autoavaliar em relação ao seu trabalho. E a outra é extrínseca, ou seja, um retorno pelos superiores hierárquicos ou clientes a respeito do seu trabalho.

Um outro modelo de QVT é dos autores Nadler e Lawler, que a fundamentam em quatro aspectos: participação dos funcionários, reestruturação do trabalho, inovação no sistema de recompensa e melhora no ambiente do trabalho (Chiavenato, 2014).

Segundo Chiavenato (2014) “na medida em que esses quatro aspectos são incrementados, há a melhora na QVT”.

De um modo geral, é possível verificar a diversidade de propostas teóricas sobre QVT. Entretanto, há uma ideia convergente sobre os elementos que constituem a QVT, como por exemplo: compensação justa e adequada, dimensão econômica, fator psicológico e dimensão psicológica mencionados por Walton, Hackman e Oldham e Nadler e Lawler.

No Brasil, as propostas teóricas supracitadas foram utilizadas por pesquisadores do campo organizacional. Os autores David e Bruno-Faria (2007) utilizaram-se da proposta teórica de Hackman e Oldham (1975) para desenvolver uma medida de QVT que apresentasse utilidade prática para a organização e acadêmica em termos de produção de conhecimento.

Para David e Bruno-Faria (2007), a QVT é um fenômeno composto por vários fatores, quais sejam: ambiente físico, ambiente social, possibilidade de crescimento, relacionamento com a chefia, salários e benefícios, saúde física, segurança física e segurança no trabalho.

2.2. Qualidade de Vida no Trabalho no CBMDF

Segundo o Planejamento Estratégico (PLANES) 2017-2024 do CBMDF, há previsão em seu objetivo 9 de valorizar o profissional bombeiro militar, priorizando sua saúde, condições favoráveis do trabalho e qualidade de vida dos profissionais da corporação.

Em 2020, o cadete (à época) QOBM/Comb. Henrique da Câmara Linhares realizou um estudo a fim de verificar o nível de QVT dos militares que trabalham no Central de Operações e Comunicação do CBMDF(COCB).

Foram coletados dados através de um questionário de aferição de qualidade de vida no trabalho desenvolvido pela ONU (Organização das Nações Unidas), o WHOQOL-bref, mais especificamente pela *World Health Organization Quality of Life assessment group*. Como resultado de sua pesquisa, foi constatado que o nível da QVT, na época que foi aplicado o questionário, é boa porém muito próxima à avaliação considerada regular (Linhares, 2020).

Porém, o autor recomenda que o trabalho com esse escopo seja replicado em outras áreas do CBMDF para se ter uma visão geral de como está a QVT na corporação, a fim de que o CBMDF possa perceber quais áreas precisam de mais atenção em relação a esse assunto.

Este trabalho se propõe a analisar a QVT no CFO do CBMDF com os cadetes tanto de primeiro quanto de segundo ano. Isso contribuirá para a visão geral sobre a QVT em mais uma área da corporação e tem a sua importância pelo fato de ser um ambiente de formação dos novos gestores da instituição Bombeiro Militar no Distrito Federal.

2.3. CFO no CBMDF

A Academia de Bombeiros Militar (ABMIL) do Distrito Federal foi instituída em 1955 e com a primeira turma do CFO ativada em 1958. A ABMIL acompanhou a mudança da capital para Brasília, passando por instalações temporárias até se estabelecer permanentemente no Setor Policial Sul em 1981 (CBMDF, 2016a).

Desde então, a Academia expandiu seu alcance, formando Oficiais não apenas para o Distrito Federal, mas para outros estados, e em 1993, quebrou as barreiras de gênero ao admitir mulheres, formando a primeira turma mista de Oficiais em 1995 (CBMDF, 2016a).

Atualmente, o CFO é reconhecido como graduação equivalente ao ensino superior civil pelo MEC. Diante das mudanças e das demandas modernas, o CBMDF reformulou a estrutura e o currículo do CFO, que agora é um curso de dois anos em regime de internato e exige educação superior como pré-requisito para admissão (CBMDF, 2016a).

2.4. Qualidade de Vida no Trabalho no CFO do CBMDF

O Curso de Formação de Oficiais (CFO) apresenta um extenso currículo, composto por uma carga horária abrangente de 3.613 horas e dividido em diversos núcleos de formação. Esse currículo tem como objetivo proporcionar aos cadetes todos os conhecimentos essenciais para desempenharem suas funções como oficiais subalternos após a conclusão do programa de formação. Com o intuito de adquirir esses conhecimentos, os instrutores empregam técnicas que simulam situações reais que os cadetes enfrentarão no futuro (Chaves, 2021).

Segundo Vasconcelos (2019 apud Chaves 2021), durante os dois anos de curso, os cadetes são submetidos a privação de sono, fome e sede de forma planejada e consciente em atividades e instruções específicas. Recebem ordens e são exigidos para se prepararem para situações reais. Em diversas atividades, espera-se que os cadetes demonstrem seu melhor desempenho, aumentando ao máximo o nível de estresse, com o propósito de mostrar a eles mesmos que

são capazes de ultrapassar seus próprios limites, tanto psicológicos quanto físicos.

Além desses fatores, há diversos outros que o cadete deve se preocupar em seu tempo livre, que é escasso, como por exemplo: estudar, preparar o uniforme, tirar serviços internos e lavar roupas pessoais. Todos esses fatores causam estresse e afetam diretamente a qualidade de vida no trabalho do cadete (Vasconcelos, 2019).

Embora a intensa rotina do CFO possa ser uma fonte significativa de estresse para os cadetes, ela também possui o potencial de fomentar o bem-estar. Assim, o CFO se configura como um ambiente ambivalente, capaz tanto de promover saúde quanto de contribuir para o surgimento de condições de adoecimento, um fenômeno que não é exclusivo deste contexto, mas inerente a qualquer ambiente laboral, conforme apontado por Chaves (2021, p.39).

Vale lembrar que, ante ao exposto, esses fatores são de conhecimento geral e perceptíveis. A implementação de um questionário na Academia de Bombeiro Militar tem o potencial não apenas de corroborar essas evidências, mas também de revelar novas variáveis influenciadoras, enriquecendo assim o entendimento sobre o tema estudado neste trabalho.

3. METODOLOGIA

Segundo Almeida (2021, p.38), a metodologia descreve o conjunto de métodos empregados na realização do estudo, detalhando todos os componentes essenciais para a condução da pesquisa. Isso inclui a especificação do tipo de investigação realizada, as estratégias adotadas para a coleta de dados, bem como os procedimentos utilizados para seu processamento, entre outros aspectos relevantes.

Neste trabalho, a metodologia é subdividida em classificação de pesquisa, universo e amostra e instrumento de pesquisa.

3.1. Classificação de pesquisa

Quanto à natureza, trata-se de uma pesquisa aplicada, tendo em vista que é direcionada para a aplicação prática e o uso do conhecimento gerado, sugerindo possíveis implicações práticas dessas informações para resolver problemas e desafios tanto no âmbito individual quanto no coletivo (Almeida, 2021).

Em relação aos objetivos, trata-se de uma pesquisa descritiva, uma vez que descreve as características de determinado grupo ou fenômeno ou estabelece relações. Nessa modalidade, o pesquisador não interfere nos dados e o objetivo é encontrar a frequência de ocorrências do fato, suas características, relações e causas (Prodanov; De Freitas, 2013, p.52).

Em relação a abordagem, é quali-quantitativa, pois utiliza métodos tanto qualitativos quanto quantitativos, possibilitando assim uma análise mais profunda e criando pontos de convergência, onde os dados são complementares para uma melhor compreensão do fenômeno estudado (Almeida, 2021).

3.2. Procedimentos metodológicos

3.2.1 Universo e amostra

O universo para o questionário englobou as 4 (quatro) turmas de CFO que estavam na ABMIL com curso em andamento durante o período da pesquisa (novembro de 2023), a saber CFO 42, CFO 43, CFO 44 e CFO 45, totalizando 104 (cento e quatro) cadetes em diferentes semestres do curso.

A amostra foi por acessibilidade e é composta por 78 cadetes que responderam ao questionário, aplicado pelo pesquisador em formato digital utilizando a ferramenta *Google Forms*, sendo disponibilizado link de acesso para que pudessem responder de forma anônima.

Apesar de fazer parte do universo a ser pesquisado, o pesquisador optou por não responder ao questionário, com o intuito de garantir que sua participação não influenciasse nos resultados de maneira alguma ou introduza qualquer tipo de viés que possa comprometer a objetividade da pesquisa.

3.2.2 Instrumento de pesquisa

O instrumento de pesquisa utilizado foi o questionário WHOQOL-bref (instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida), presente no Apêndice A, que é composto por 26 perguntas. A primeira é sobre qualidade de vida de modo geral do respondente, que se difere da QVT, pois esta foca exclusivamente no indivíduo em detrimento de seu trabalho, levando em conta aspectos como autoestima, bem-estar pessoal, espiritualidade, nível socioeconômico, suporte familiar, entre outros¹. A segunda questão aborda a satisfação da saúde pessoal, enquanto as 24 restantes estão distribuídas nos domínios físico, psicológico, relações sociais e de meio ambiente, de acordo com a estrutura apresentada no Quadro 1.

¹ Vídeo aula “QVT: Histórico e atualidade do tema”, da Dra. Carla Antloga disponibilizada na plataforma da ENAP.

Quadro 1 – Distribuição das questões por domínio

Domínio	Questões
Físico	3, 4, 10, 15, 16, 17 e 18
Psicológico	5, 6, 7, 11, 19 e 26
Relações Sociais	20, 21 e 22
Meio Ambiente	8, 9, 12, 13, 14, 23, 24 e 25

Fonte: o autor

O domínio físico tem relação com os critérios de dor, desconforto, energia, fadiga e sono. Esses fatores foram avaliados em sete questões. O domínio psicológico explora fatores tais como espiritualidade, aparência, sentimentos, aprendizagem e autoestima (Linhares, 2020).

O domínio relações sociais se concentra principalmente nas interações interpessoais, abrangendo tanto o ambiente de trabalho quanto as relações pessoais fora dele. Por outro lado, o domínio do meio ambiente, composto por oito perguntas, aborda aspectos como segurança, situação financeira, transporte, trânsito e atividades de lazer.

Além das questões do WHOQOL-bref, foram feitas questões demográficas, incluindo idade, sexo e a turma a qual pertence o aluno e, ao final, de forma não obrigatória, foram realizadas duas perguntas abertas para entender melhor como consideram a qualidade de vida no trabalho e sugestões para ter uma melhor percepção de QVT dentro do curso.

É importante salientar que este instrumento de pesquisa foi escolhido devido a sua aceitação global de avaliação de qualidade de vida e que se trata de um modelo validado pela OMS (Organização Mundial da Saúde). Entretanto, como este trabalho preconiza analisar a qualidade de vida no trabalho, foi salutar incluir questões abertas para complementar o questionário e ter uma melhor abrangência do assunto no que se refere à qualidade de vida no ambiente de trabalho. Apesar de ser uma limitação deste estudo, o questionário também aborda questões voltadas à QVT.

O questionário foi transcrito para a plataforma de formulários do Google (*Google Forms*) e enviado por meio de um grupo no WhatsApp do corpo de alunos que contém o universo (público-alvo) nos dias 11 e 12 de novembro de 2023, a fim de possibilitar que os cadetes do CFO o respondessem de maneira prática e objetiva.

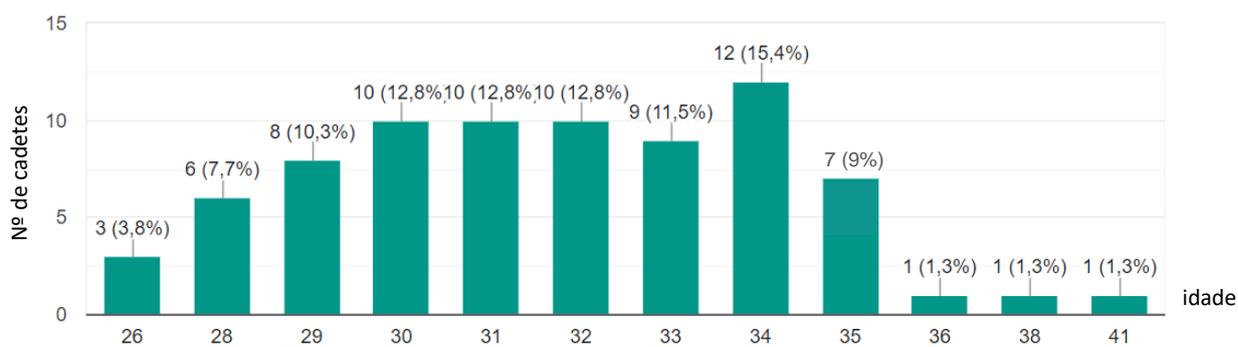
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta seção, são apresentados e discutidos os principais resultados coletados através de questionário aplicado aos cadetes do CFO do CBMDF.

Foram obtidas 78 respostas em um universo de 104 cadetes das turmas que estavam em curso durante a pesquisa.

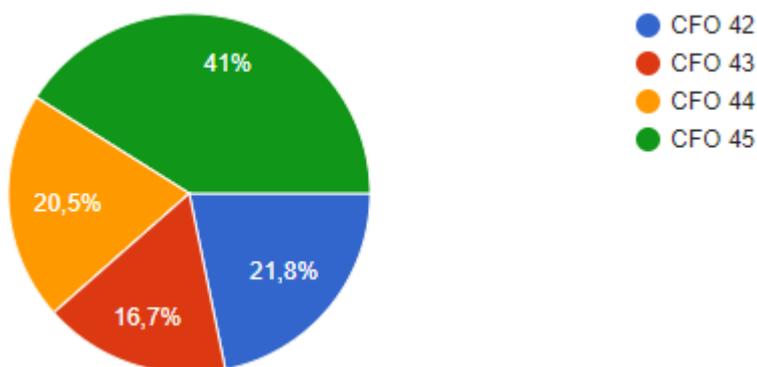
Inicialmente, são apresentados os dados demográficos da amostra, que incluem idade, sexo e número da turma, conforme Figuras 1 e 2:

Figura 1 – Gráfico da idade da amostra



Fonte: O autor.

Figura 2 – Gráfico do número da turma da amostra



Fonte: O autor.

Segundo a seção 4, item II do Edital nº 1 do Concurso Público para Ingresso no CBMDF, é requisito para a admissão do concurso ter no mínimo, 18 (dezoito) anos e, no máximo 28 (vinte e oito) anos de idade até a data da inscrição no concurso. A Figura 1 mostra que 34 anos é a idade com maior

percentual (15,4%) e a média, no atual contexto, seria de 32 anos. Isso mostra que a idade média de entrada para o CFO nessas turmas é alta em relação a idade limite imposta pelo Edital.

Em relação ao sexo da amostra, a maioria dos cadetes é do sexo masculino (61,5%), contra 38,5% do sexo feminino.

A Figura 2, por sua vez, apresenta em seus resultados que a maioria dos respondentes foram do CFO 45 (41%), última turma a ingressar no curso de formação do concurso realizado no ano de 2017, composta por 37 cadetes. Essa discrepância em relação ao número de cadetes, que normalmente fica em torno de 23, se dá por ocasião da admissão de alunos de outros Estados (CBMDF, 2016a).

Em relação à primeira questão, sobre como o respondente avalia a sua própria qualidade de vida, a maioria respondeu que a considera ruim (46%), seguido dos que a consideram boa (n=20), conforme mostrado na Tabela 1.

Tabela 1 - Avaliação da própria qualidade de vida

Resposta	Frequência (n)	Percentual (%)
Muito ruim	6	8%
Ruim	36	46%
Nem ruim nem boa	12	15%
Boa	20	26%
Muito boa	4	5%
Total Geral	78	100%

Fonte: O autor.

Analisando apenas essa questão, é possível inferir que a maioria dos cadetes percebem que a sua própria qualidade de vida é ruim. Possivelmente, essa percepção possa estar atrelada ao fato de que a carga e estresse do curso são altos, principalmente nos primeiros semestres do CFO (Chaves, 2021, p.47).

A média desta primeira questão foi de 2,74 (55%) e desvio padrão de 22%. Isso significa que as respostas foram um pouco abaixo de “nem ruim nem boa” e que não houve muita homogeneidade entre as respostas desta questão.

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

Rótulos de Linha	Frequência (n)	Percentual (%)
Muito insatisfeito	4	5%
Insatisfeito	23	29%
Nem satisfeito nem insatisfeito	15	19%
Satisfeito	34	44%
Muito satisfeito	2	3%
Total Geral	78	100%

Fonte: O autor.

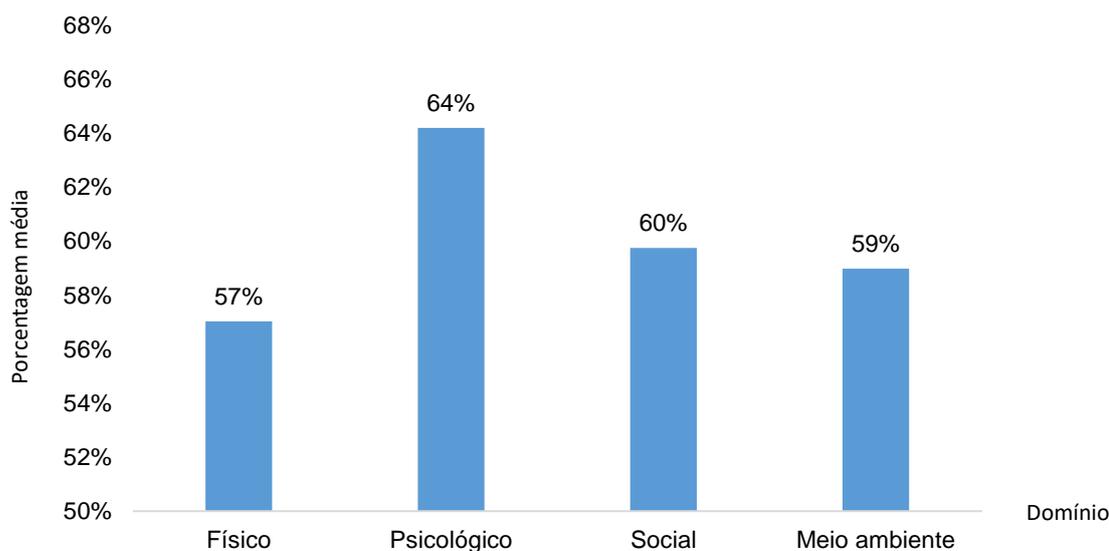
A Tabela 2 mostra que 44% dos respondentes consideram que estão satisfeitos com sua própria saúde. Em contrapartida, 29% responderam que estão insatisfeitos. Essa antagonia, provavelmente deve-se ao fato de que, o CFO, sendo um ambiente de formação, é um espaço que pode proporcionar saúde, mas também formas de adoecimento, assim como qualquer contexto de trabalho (Chaves, 2021, p.39). Ademais, apesar da rotina estressante do curso, há previsão em QTS (quadro de trabalho semanal) da prática regular de atividade física, fator que gera uma percepção positiva em relação à própria saúde e é considerado cientificamente um aspecto atenuante dos efeitos do estresse ocupacional (Chaves, 2021, p.60).

A média encontrada para esta questão foi de 3,09 (62%), enquanto o desvio padrão foi de 20%. Em comparação com a primeira questão, significa dizer que a percepção dos respondentes em relação à saúde própria é melhor do que a percepção sobre a qualidade de vida.

Complementando o estudo, é necessário analisar a qualidade de vida no trabalho através dos domínios que as questões foram divididas, a saber: físico, psicológico, social e meio ambiente.

Primeiramente, é feito um gráfico das médias de cada domínio a fim de compará-los e visualizar qual domínio precisa de maior atenção.

Conforme a Figura 3, o domínio que tem a maior média é o psicológico com 64%, seguido dos domínios social (60%) e meio ambiente (59%). O domínio físico apresentou a menor média dentre os quatro, com o valor percentual de 57%.

Figura 3 - Gráfico de Médias por Domínio

Fonte: O autor.

A Tabela 3 resume tanto a média quanto o desvio padrão dos domínios analisados. Os dados mostram que o domínio social teve o menor desvio padrão (7%), mostrando que há diversos valores próximos à média e concordância entre os respondentes.

Tabela 3 – Média e desvio padrão por domínio

Domínios	Média	Média (%)	Desvio padrão (%)
Físico	2,85	57%	13%
Psicológico	3,21	64%	10%
Social	2,99	60%	7%
Meio ambiente	2,95	59%	9%

Fonte: O autor.

O domínio físico possui a menor média dentre os domínios, entretanto tem o maior desvio padrão. Isso mostra que é o domínio que deverá, à princípio, ter maior atenção da corporação, porém em contrapartida, há pouca homogeneidade das respostas, devido ao seu desvio padrão estar mais alto que os demais domínios.

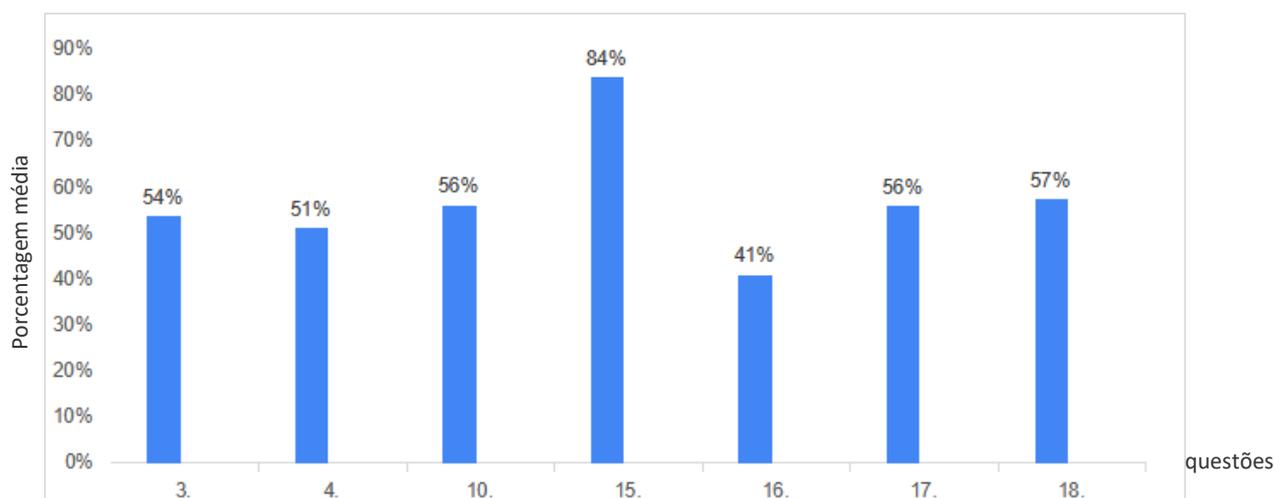
A seguir é feita uma análise de forma individual em cada domínio estudado. Isso dará maior consistência na análise da QVT dentre os cadetes do CBMDF.

4.1 Domínio Físico

O domínio físico contém sete questões, conforme já mostrado no Quadro 1. Na Figura 4, o eixo das abscissas mostra o número das questões, enquanto o eixo das ordenadas é mostrado a porcentagem da média das questões.

Destaca-se a questão 15 como maior média (84%). Ela questiona sobre o quão bem o indivíduo é capaz de se locomover. E a questão 16 teve a menor média com 41% e pergunta sobre quão satisfeito está com o sono. Isso se deve ao fato de que no curso de formação os cadetes são submetidos a privação de sono de forma controlada e consciente (Chaves, 2021).

Figura 4 – Média por questão do domínio físico



Fonte: O autor.

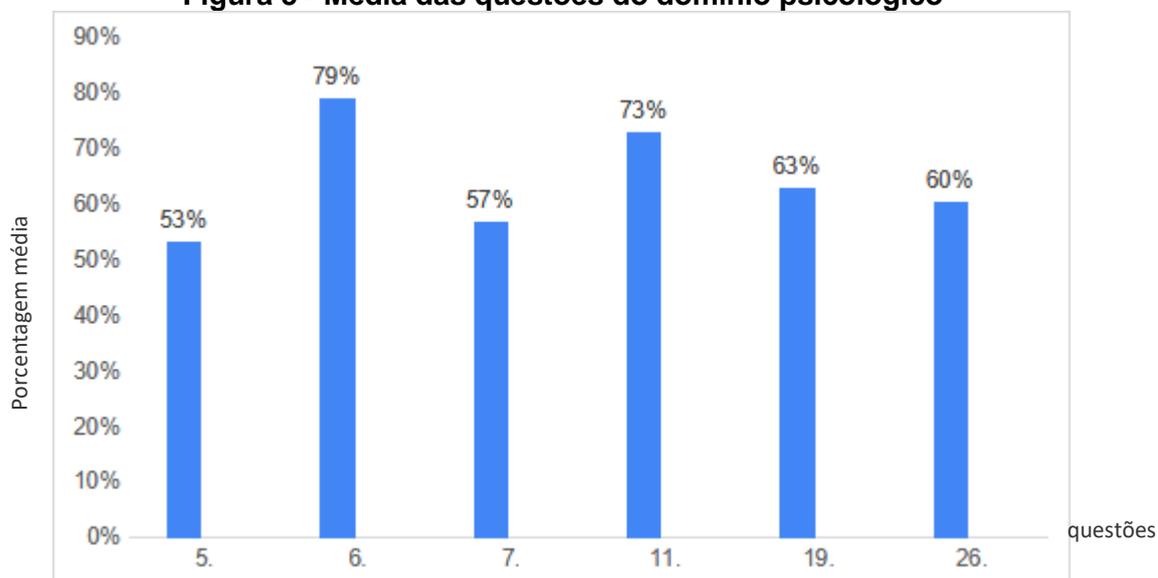
4.2 Domínio Psicológico

Em relação ao domínio psicológico, tem-se uma média de 79% da questão 6 que diz “Em que medida você acha que a sua vida tem sentido?”. E com a menor média (53%) a questão 5 que procura saber o quanto se aproveita a vida.

Uma possível explicação seria quanto ao regime de internato adotado pelo curso. Esse modelo, ao limitar o contato dos cadetes com o ambiente externo à Academia de Bombeiro Militar, pode influenciar significativamente a percepção dos alunos sobre a fruição da vida cotidiana. O internato, embora

propicie uma imersão profunda no treinamento e na cultura militar, também pode impor restrições à vida social e ao lazer, aspectos que são fundamentais para uma boa qualidade de vida.

Figura 5 - Média das questões do domínio psicológico

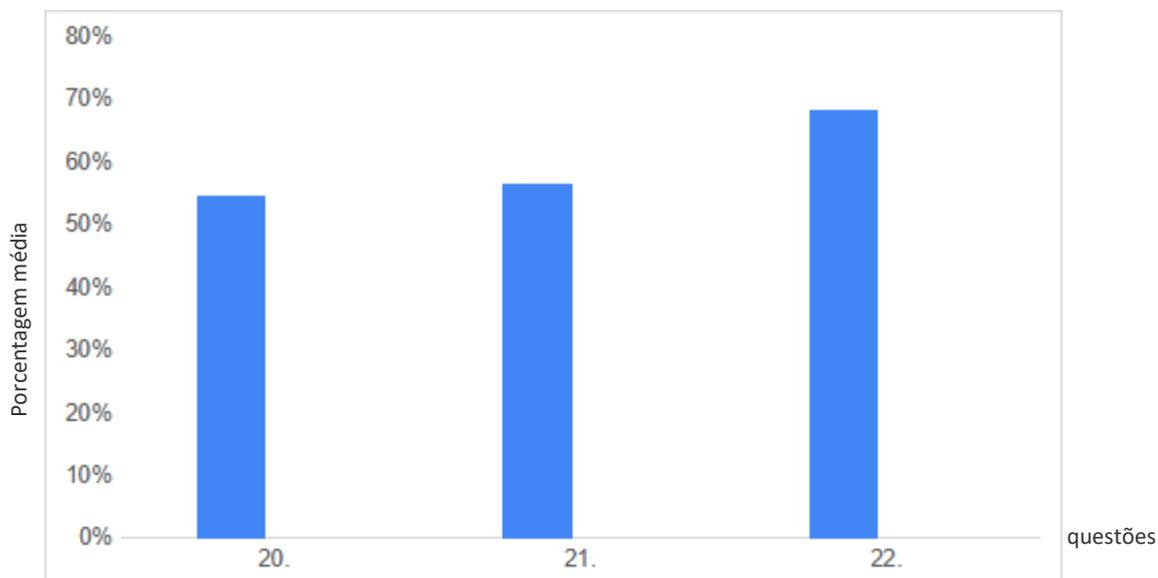


Fonte: O autor.

4.3 Domínio Social

Este domínio tem apenas três questões e a que teve a maior média foi a questão 22 (68%) que procura saber o quão satisfeito está com o apoio que recebe dos amigos. Esse resultado mostra a relevância do apoio mútuo entre os colegas de turma, ressaltando que o espírito de corpo e o companheirismo são elementos cruciais para a promoção de uma percepção positiva da qualidade de vida no trabalho. Portanto, valorizar e fomentar uma rede de apoio sólida entre os pares mostra-se uma estratégia eficaz para melhorar a qualidade de vida no trabalho desses futuros oficiais.

Em contrapartida, a questão 20 apresentou uma média menor (55%) que pergunta o quão satisfeito está com as relações pessoais, incluindo amigos, colegas, parentes e conhecidos. Isso pode ser explicado devido ao regime do curso em internato, privando os cadetes do ambiente externo e consequentemente, de familiares e amigos.

Figura 6 - Média das questões do domínio social

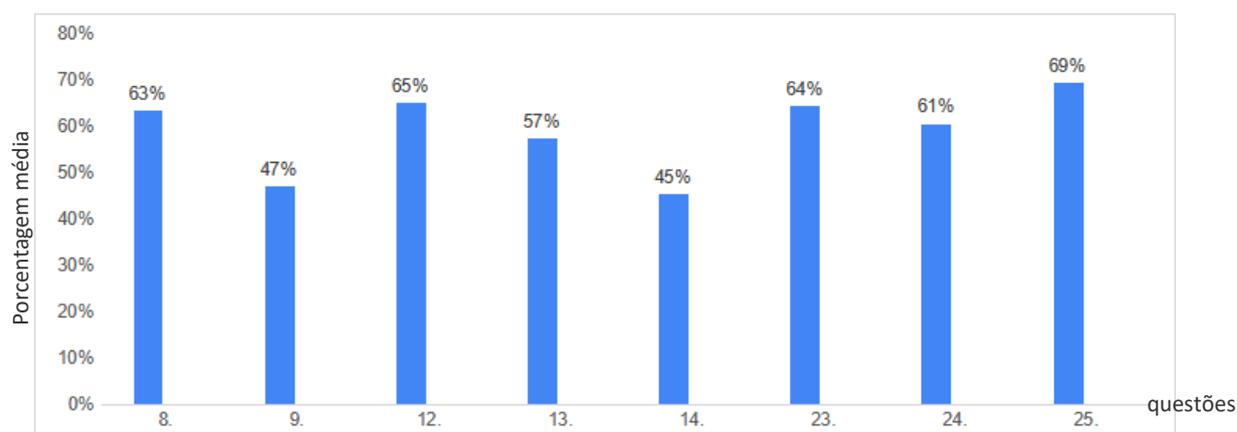
Fonte: O autor.

4.4 Domínio Meio Ambiente

O domínio do meio ambiente contém oito questões e a que teve a maior média foi a questão 25, que quis saber quão satisfeito está com o seu meio de transporte com percentual de 69%.

A que teve a menor média foi a questão 14 com 45%, que procura saber em que medida se tem oportunidades de atividades de lazer. Esta constatação não é surpreendente quando se considera o contexto da instituição militar em que se inserem os cadetes. Em virtude dos princípios de disciplina e hierarquia que governam a rotina militar, observa-se uma restrição significativa na liberdade dos cadetes para terem atividades de lazer. Essa limitação no tempo livre para o lazer é um reflexo das exigências do treinamento e da estrutura organizacional, que priorizam a formação e a prontidão operacional em detrimento de momentos de descanso e recreação.

Tal cenário aponta para a necessidade de um balanço mais equilibrado entre os deveres profissionais e a vida pessoal, visando melhorar o bem-estar e a satisfação geral dos cadetes, aspectos fundamentais para a manutenção da qualidade de vida no trabalho.

Figura 7 - Média das questões do domínio meio ambiente

Fonte: O autor.

4.5 Questões abertas

Como forma de complementar o estudo da QVT dos cadetes do CBMDF, foram feitas duas questões abertas. A primeira procura saber a opinião do respondente do que se considera como qualidade de vida no trabalho. Foram coletadas 64 respostas e muitas delas expressam que a QVT tem relação com alguns fatores já abordados neste trabalho, como ambiente físico, ambiente social, possibilidade de crescimento, relacionamento com a chefia, salários e benefícios, saúde física, segurança física e segurança no trabalho (David; Bruno-Faria, 2007).

Considerando as respostas fornecidas à primeira pergunta, é possível classificá-las em categorias correspondentes ao conteúdo das mesmas, conforme ilustrado no Quadro 1 a seguir:

Quadro 1: O que você considera como QVT?

Categoria	Respostas Dos Cadetes
Condições para Desenvolvimento	<ul style="list-style-type: none"> • Adequação do tempo para atividades propostas. • Recebimento de incentivos positivos para o crescimento. • Desenvolvimento de soft skills. • Tempo para estudo e dormir no CFO.
Relações Interpessoais	<ul style="list-style-type: none"> • Permite boa relação com os colegas; • Clima organizacional harmonioso e agradável;

Continua

Continuação

Categoria	Respostas Dos Cadetes
	<ul style="list-style-type: none"> • Relações respeitadas e amigáveis; • Abertura e liberdade para conversar com superiores.
Saúde Física e Mental	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente de trabalho favorável à saúde física e mental; • Trabalho não deve interferir no bem-estar interno; • Sente-se instável e triste na academia.
Cultura e Clima Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Não estimula a competição, mas o desenvolvimento pessoal; • Cultura organizacional positiva; • Flexibilidade para resolver problemas pessoais; • Condições para desenvolvimento.
Infraestrutura e Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Espaço físico adequado; • Ambiente limpo e conservado; • Espaço verde, lugar para atividade física, aproveitar o sol, ler e convivência; • Material suficiente para realizar o trabalho.
Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal	<ul style="list-style-type: none"> • Tempo suficiente para realizar atividades básicas diárias; • Liberdade para manter contato com amigos e familiares; • Tempo de descanso; • Equilíbrio entre êxito no trabalho e vida pessoal.
Percepções Negativas do Ambiente Atual	<ul style="list-style-type: none"> • Sentimento de fracasso constante; • Restrições extremas no CFO para estudo e recuperação física.

Fonte: o autor.

Analisando o conjunto das respostas obtidas, torna-se evidente que, para os participantes da pesquisa, a QVT está intrinsecamente ligada a uma série de fatores-chave. Eles enfatizam a importância de dispor de tempo suficiente para a execução das tarefas sem pressa ou sobrecarga, salientando a necessidade de um intervalo adequado de descanso, que propicie um sono reparador. Além disso, apontam a relevância da liberdade para manter contato regular com amigos e familiares, uma dimensão social fundamental para o equilíbrio emocional e psicológico. Por fim, sinalizaram a importância de um ambiente de trabalho pautado pelo respeito mútuo. Esses elementos são considerados pilares essenciais para a promoção de uma experiência de trabalho saudável e produtiva, refletindo-se diretamente na satisfação e no bem-estar geral dos respondentes.

Já no segundo questionamento, foi franqueado ao cadete dar sugestões para ter uma melhor percepção de Qualidade de Vida no Trabalho no Curso de Formação de Oficiais do CBMDF. Neste ínterim, foram coletadas 44 repostas. Seguindo o mesmo pensamento da questão anterior, as respostas foram categorizadas e apresentadas conforme Quadro 2 abaixo:

Quadro 2: Que sugestões você daria para ter uma melhor QVT no CFO?

Categoria	Respostas originais dos cadetes
Internato	<ul style="list-style-type: none"> • Acabar com o internato, só há necessidade durante a quarentena; • Retirar o internato. Ou, se possível, reduzir. Privar mães e pais do contato com os filhos por tempo tão prolongado gera impactos irreversíveis; • O internato no curso em sua totalidade prejudica muito mais as relações familiares do que o próprio cadete, internato deveria ser apenas na quarentena ou nos primeiros 100 dias como é no CFO da PMDF; • Rever a questão do internato e das grades, pois a estadia aqui 24/7 faz o nosso desempenho diminuir consideravelmente; • Muitos CFOs pelo Brasil afora já são feitos em regime de externato... acredito seja fundamental garantir, ao menos, o descanso fora da Academia aos finais de semana.
Convívio Familiar e Social	<ul style="list-style-type: none"> • Pela razão de muitos militares estarem entrando com uma idade avançada e com uma família já constituída, ter mais oportunidades para a integração da família do BM junto as atividades da ABMIL; • Nos últimos anos, a realidade de vida dos cadetes da ABM mudou profundamente. Privar o cadete pai/mãe de família de regressar ao seu lar no fim de semana e estar com sua família, traz sérios prejuízos à saúde psicológica dele e de sua família.
Metodologia de Ensino	<ul style="list-style-type: none"> • Rever a metodologia do curso, considerando abordagens de ensino motivacionais (em vez de repressivas), permitindo o exercício da autonomia aos cadetes; • O curso é em regime de internato, com uma rotina semanal muito intensa...isso também acaba reduzindo bastante o tempo de sono; • Mais acesso à família, introduzir prática de diferentes esportes na rotina dos cadetes; • Acredito que a metodologia atualmente empregada está errada. Ter intervalos descentes para alimentação e descanso são essenciais.
Reformulação e Atualização	<ul style="list-style-type: none"> • O CFO precisa ser reformulado e readequado às atuais necessidades dos alunos que ingressam, somos mais velhos, temos filhos, família; • Acredito que o tratamento com os alunos deve ser mais 'adulto', em que é explicado o motivo das coisas, e não de forma a criar meros robôs que cegamente cumprem ordens.
Saúde Psicológica e Física	<ul style="list-style-type: none"> • Somos obrigados a viver 2 anos em constante exaustão mental e física o que diminui muito o rendimento no curso;

Continuação

Categoria	Respostas originais dos cadetes
	<ul style="list-style-type: none"> • Privar um Pai/Mãe de família de regressar ao seu lar por infrações escolares pequenas, não tem o mesmo efeito pedagógico que se tinha em outras épocas; • Dentre o corpo de alunos, são vários casos de casamentos em crise, divórcios, filhos com problemas psicológicos etc. Todos esses problemas prejudicam severamente o desempenho do cadete no CFO.

Fonte: o autor.

Baseando-se nos depoimentos coletados, é possível concluir que uma série de ajustes poderia otimizar significativamente a percepção de QVT no CFO do CBMDF. As sugestões mais recorrentes apontam para a necessidade de realizar uma revisão no regime de internato, utilizando-o apenas na fase inicial do curso (quarentena). Outra sugestão presente é a de possibilitar um maior tempo de recuperação física e mental, assegurando um sono adequado para uma restauração plena de suas capacidades. Adicionalmente, muitos dos respondentes expuseram que um dos mais importantes fatores é de ter a liberdade de ter mais interação com a sua família.

Tais medidas não só melhorariam a qualidade de vida no trabalho, mas também poderiam contribuir para o aprimoramento da performance e do bem-estar geral dos futuros oficiais, refletindo-se positivamente em toda a instituição.

4.6 Limitações da pesquisa

O questionário apresenta certas limitações que merecem atenção. Embora inclua itens referentes à qualidade de vida no trabalho (QVT), seu escopo principal está orientado para avaliar a qualidade de vida do indivíduo de maneira ampla. Isso sugere a necessidade de implementar um instrumento mais focado, especificamente desenhado para medir a QVT, de modo a captar com maior precisão as nuances e especificidades do ambiente de trabalho.

Outra limitação está relacionada à pergunta sobre a necessidade de assistência no preenchimento do questionário (Apêndice A). Considerando que houve unanimidade da não necessidade de ajuda para preenchimento do questionário, recomenda-se a eliminação dessa questão nas futuras aplicações, visando aprimorar sua relevância e eficiência.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo analisar a qualidade de vida no trabalho dos cadetes do Curso de Formação de Oficiais do CBMDF, mediante a aplicação do questionário WHOQOL-bref desenvolvido pela Organização das Nações Unidas (ONU). A hipótese inicialmente proposta sugeria que, em virtude do desgaste oriundo da rotina cotidiana imposta aos cadetes, estes não apresentariam uma boa QVT.

Ao longo da pesquisa, foi possível coletar e analisar dados significativos que ofereceram uma visão abrangente sobre a realidade vivenciada pelos cadetes do CBMDF. Os resultados obtidos, confrontados com o objetivo e a hipótese inicial, revelaram fatores que merecem ser destacados.

De fato, os dados coletados por meio do questionário corroboraram, em certa medida, a hipótese inicial. Foi evidenciado que a rotina intensa e as exigências físicas e psicológicas inerentes à formação dos cadetes impactam negativamente sua percepção de QVT. Aspectos como a carga horária extensa, a pressão por desempenho e a rigidez da estrutura disciplinar foram apontados como fatores que contribuem para a sensação de desgaste e para a diminuição da satisfação no ambiente de trabalho e formação.

Contudo, os resultados também revelaram que, apesar dos desafios, existem elementos positivos que influenciam de maneira favorável a QVT dos cadetes, como por exemplo a relação social e o companheirismo que são desenvolvidos entre os cadetes durante o curso.

Confrontando os resultados alcançados com o objetivo e a hipótese inicial, observa-se que, embora a hipótese tenha sido parcialmente validada, a realidade é mais complexa e multifacetada. Isso indica a necessidade de uma abordagem mais holística e integrada na gestão da QVT dos cadetes, que considere tanto os desafios quanto os aspectos positivos identificados.

Diante disso, recomenda-se a implementação de estratégias voltadas para a melhoria da QVT, que incluam a revisão das rotinas de treinamento para torná-las mais equilibradas, o fortalecimento de programas de apoio psicológico,

a promoção de atividades que estimulem a integração e o bem-estar, e a criação de canais efetivos de comunicação e feedback.

Recomenda-se também que esse trabalho seja replicado em turmas futuras de CFO para verificar se houve melhora ou não na QVT dos cadetes.

Para futuras pesquisas, sugere-se também que a QVT seja analisada ao longo do curso para identificar diferenças entre a percepção dela no início e no período final do CFO.

Em síntese, este estudo contribuiu para um entendimento mais profundo sobre a QVT dos cadetes do CBMDF, evidenciando tanto os desafios quanto as potencialidades presentes nesse contexto. Espera-se que as reflexões e recomendações aqui apresentadas possam servir de base para futuras iniciativas que visem não apenas a melhoria da QVT dos cadetes, mas também o fortalecimento da instituição como um todo, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável.

Diante disso, foi elaborada uma cartilha informativa para que tanto os cadetes em formação, quanto a coordenação de cursos e todos os envolvidos na formação dos cadetes tenham informações importantes sobre Qualidade de Vida no Trabalho e como promovê-la no ambiente de formação, visando uma melhorar a satisfação e o aprimoramento da performance e do bem-estar geral dos futuros oficiais, refletindo-se positivamente em toda a instituição.

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, Ítalo D'Artagnan. **Metodologia do trabalho científico**. Recife: Ed. UFPE, 2021.

CAVASSANI A. P.; CAVASSANI E. B.; BIAZIN C. C. **Qualidade de vida no trabalho:** fatores que influenciam as organizações. *XIII SIMPEP* – Bauru, SP, Brasil, 06 a 08 de novembro de 2006.

CBMDF. **Projeto Pedagógico do Curso de Formação de Oficiais – CFO**. Brasília: ABM, 2016a.

CBMDF, **Plano Estratégico 2017-2024**, 1ª versão, Brasília, 2016b.

CHAVES, Thatiany Teixeira Batista. **Curso de Formação de Oficiais do CBMDF: fatores estressores**. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Formação de Oficiais) - Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, Brasília, 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas:** O novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri: Manole, 2014.

CONTE, A. L. **Qualidade de Vida no Trabalho:** Funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais. *FAE Business*, Santa Catarina, n. 7, p. 32-34, nov. 2003.

DAVID, L. M. L; BRUNO-FARIA, M. F. **Qualidade de Vida no trabalho:** construção e validação de uma escala em organizações militares do Exército. *R. Adm.*, São Paulo, v. 42, n.4, p.431-442, out/nov/dez. 2007.

DISTRITO FEDERAL (DF). **Edital Nº 001, de 1º de julho de 2016**. Concurso público para matrícula no Curso de Habilitação de Oficiais Bombeiros Militares (CHOBM) dos quadros de oficiais bombeiros militares de saúde e complementar do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal. p.4, jul. 2016. Disponível em: https://idecan.org.br/concursos/262/173_740096.pdf Acesso em 29 dez 2023

FERREIRA, R. R.; FERREIRA M. C.; ANTLOGA, C. S.; BERGAMASCHI, V. **Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público:** o papel estratégico dos gestores. *R. Adm.*, São Paulo, v.44, n.2, p.147-157, abr./maio/jun. 2009.

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

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

PERUZZO, G.; BONONI, J. G. **Pré História: A Evolução Cultural da Humanidade**. 2008. 118 f. Monografia – Centro de Ciências Humanas e da Educação, Universidade do Estado de Santa Catarina, Florianópolis, SC, 2008

PRODANOV, Cleber Cristiano; DE FREITAS, Ernani Cesar. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**, 2ª Edição. Editora Feevale, 2013.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 6ª edição. Petrópolis, RJ. Vozes, 1999.

VASCONCELOS, Gabriel Neves de, **A influência do estresse na rotina do cadete da Academia Militar das Agulhas Negras**, Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação, Academia Militar das Agulhas Negras, Resende, 2019.

WALTON, R. E. **Quality of working life: what is it**. Sloan management review, [s. l.], v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

APÊNDICE A – FORMULÁRIO DE PESQUISA

Qualidade de Vida no Trabalho dos Cadetes do CBMDF

Este questionário faz parte de uma pesquisa para a elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC). O foco da pesquisa é entender a qualidade de vida no trabalho dos Cadetes do Curso de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal.

Por favor, leia atentamente cada questão e escolha apenas uma resposta dentre as opções de múltipla escolha. Suas respostas serão mantidas em estrito sigilo e usadas apenas para fins de pesquisa.

Agradecemos, desde já, a sua disponibilidade e colaboração.

Nº de cadete (utilizado apenas para evitar duplicidade de dados): _____

Idade: _____

Sexo: () Masculino () Feminino

Qual o número da sua turma: () 42; () 43; () 44; () 45.

As questões seguintes são sobre o quão satisfeito(a) você está consigo mesmo(a).

		Muito ruim	Ruim	Nem ruim nem boa	Boa	Muito boa
1	Como você avaliaria sua qualidade de vida?	1	2	3	4	5
		muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
2	Quão satisfeito(a) você está com a sua saúde?	1	2	3	4	5

As questões seguintes são sobre o quanto você tem sentido algumas coisas nas últimas duas semanas.

		nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
3	Em que medida você acha que sua dor (física) impede você de fazer o que você precisa?	1	2	3	4	5
4	O quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária?	1	2	3	4	5
5	O quanto você aproveita a vida?	1	2	3	4	5
6	Em que medida você acha que a sua vida tem sentido?	1	2	3	4	5
7	O quanto você consegue se concentrar?	1	2	3	4	5
8	Quão seguro(a) você se sente em sua vida diária?	1	2	3	4	5
9	Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos)?	1	2	3	4	5

As questões seguintes perguntam sobre **quão completamente** você tem sentido ou é capaz de fazer certas coisas nestas últimas duas semanas.

		nada	muito pouco	médio	muito	completamente
10	Você tem energia suficiente para seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
11	Você é capaz de aceitar sua aparência física?	1	2	3	4	5
12	Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades?	1	2	3	4	5
13	Quão disponíveis para você estão as informações que precisa no seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
14	Em que medida você tem oportunidades de atividade de lazer?	1	2	3	4	5

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

		muito ruim	ruim	nem ruim nem bom	bom	Muito bom
15	Quão bem você é capaz de se locomover?	1	2	3	4	5

		muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	Muito satisfeito
16	Quão satisfeito(a) você está com o seu sono?	1	2	3	4	5
17	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
18	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho?	1	2	3	4	5
19	Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo?	1	2	3	4	5
20	Quão satisfeito(a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?	1	2	3	4	5

Continua

Continuação

21	Quão satisfeito(a) você está com sua vida sexual?	1	2	3	4	5
22	Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos?	1	2	3	4	5
23	Quão satisfeito(a) você está com as condições do local onde mora?	1	2	3	4	5
24	Quão satisfeito(a) você está com o seu acesso aos serviços de saúde?	1	2	3	4	5
25	Quão satisfeito(a) você está com o seu meio de transporte?	1	2	3	4	5

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

		nunca	algumas vezes	frequentemente	muito frequentemente	sempre
26	Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão?	1	2	3	4	5

Alguém lhe ajudou a preencher este questionário? () Sim () Não

O que você considera como Qualidade de Vida no Trabalho? _____

Neste espaço você pode dar sugestões para ter uma melhor percepção de Qualidade de Vida no Trabalho no Curso de Formação de Oficiais do CBMDF.

APÊNDICE B - ESPECIFICAÇÃO DO PRODUTO

1. **Aluno:** Cadete BM/2 Lucas Andrade.
2. **Nome:** Cartilha Qualidade de vida no trabalho no CFO – construindo um ambiente de trabalho saudável.
3. **Descrição:** Cartilha em formato digital que pode ser impressa em formato A5 (148x210mm).
4. **Finalidade:** Orientar tanto os cadetes quanto a coordenação sobre como utilizar efetivamente as estratégias e ferramentas de QVT disponíveis, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e harmonioso.
5. **A quem se destina:** A cartilha de destina aos Cadetes em formação no CFO, aos oficiais da coordenação e todos os outros envolvidos no Curso de Formação de Oficiais.
6. **Funcionalidades:** Indicar atividades, rotinas que possam trazer bem-estar para os cadetes tanto nas instruções quanto fora delas.
7. **Especificações técnicas:**
Material textual: Arquivo em pdf, impressão colorida em folha na dimensão A5 (148x210mm).
8. **Instruções de uso:** a cartilha deverá ser impressa e colocada na coordenação para consulta livre e distribuído aos cadetes no início do curso em formato digital.
9. **Condições de conservação, manutenção, armazenamento** (quando for o caso): não se aplica.

APÊNDICE C – PRODUTO – CARTILHA



**QUALIDADE DE VIDA
NO TRABALHO NO CFO**
CONSTRUINDO UM AMBIENTE DE
TRABALHO SAUDÁVEL



**Corpo de Bombeiros Militar do
Distrito Federal**

Vidas Alheias e Riquezas Salvar

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO CFO

CONSTRUINDO UM AMBIENTE DE
TRABALHO SAUDÁVEL

A cartilha foi elaborada pelo cadete **Lucas** de Brito **Andrade** Garcia como produto final do trabalho monográfico apresentado como requisito à conclusão do **Curso de Formação de Oficiais (CFO)**.

Autor: Lucas de Brito **Andrade** Garcia - Cadete QOBM/Comb
Orientadora: Poliana de Faria **Sousa** Oliveira - 2º Ten QOBM/Compl

Fonte da capa: Formatura do espadim da turma CFO 44 Almirante Tamandaré

Promovendo boas práticas

Dentro do Curso de Formação de Oficiais (CFO) do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal (CBMDF), a qualidade de vida no trabalho é mais que um aspecto desejável, é uma necessidade.

O bem-estar dos cadetes, futuros oficiais responsáveis pela segurança e pelo socorro da comunidade, reflete diretamente na eficácia e na eficiência de como irão desempenhar as suas funções. Neste contexto, o papel da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é fundamental para a construção de uma base sólida no desenvolvimento pessoal e profissional.

A complexidade do treinamento e das atividades desenvolvidas no CFO exige dos cadetes uma boa preparação física e técnica, mas para além disso, requer também equilíbrio psicológico, social e ambiental. É nesse equilíbrio que reside a QVT, cujo conceito não se trata apenas da ausência de enfermidades, mas abrange a satisfação com a vida no trabalho, o bem-estar nas relações sociais e a harmonia com o ambiente de formação.

Diante da relevância deste tema, a presente cartilha foi criada com o intuito de oferecer aos cadetes e a todos os envolvidos na formação destes militares um guia prático e reflexivo sobre como promover e sustentar uma melhor QVT.

Por meio de uma abordagem baseada na visão dos próprios cadetes, este material se propõe a ser um ponto de partida para discussões, reflexões e, sobretudo, ações concretas voltadas à melhoria contínua da qualidade de vida dentro do ambiente de formação.

Sendo assim, convido cada leitor a se engajar ativamente na busca por um ambiente de formação mais saudável, produtivo e harmonioso, para que se possa construir um futuro onde a excelência na formação dos oficiais do CBMDF seja acompanhada de uma qualidade de vida exemplar, estabelecendo um modelo de inspiração e referência para outras instituições.

O QUE É QVT?

A percepção de que o homem passa a maior parte do seu tempo no trabalho, dedicando grande parte de sua energia a este fim, levou as organizações a se preocuparem em criar um ambiente de trabalho mais agradável, seguro e que trouxesse bem-estar para seus colaboradores, visto que quanto mais satisfeito o trabalhador está, mais estimulado ele fica para dedicar-se à organização da qual faz parte.

Pensando nisso, Eric Trist e outros autores em 1950, utilizaram o termo Qualidade de Vida no Trabalho pela primeira vez, tentando explicar o equilíbrio entre o indivíduo, o seu trabalho e a organização, utilizando uma abordagem que tem como princípio a satisfação do trabalhador no seu trabalho.

Desde os primeiros estudos, constata-se que a QVT não se restringe a um conceito único, mas envolve vários fatores. No modelo de Walton, por exemplo, há 8 fatores que expressam a QVT:



No Brasil, os autores David e Bruno-Faria conceituaram QVT como um fenômeno composto por vários fatores: ambiente físico, ambiente social, possibilidade de crescimento, relacionamento com a chefia, salários e benefícios, saúde física, segurança física e segurança no trabalho.

QVT NO CFO

O Curso de Formação de Oficiais (CFO) do CBMDF tem uma extensa carga horária (3.613 horas), dividida em atividades operacionais, de gestão, de atividade física, dentre outras.

Além de cumprir toda essa grade curricular, o cadete é submetido a várias situações de forma planejada, como privação de sono, fome e sede, que elevam os níveis de estresse para estimular comportamentos como o raciocínio rápido e o poder de decisão em situações similares ao que terão que enfrentar na prática.

Apesar de ser um ambiente em que o estresse é intrínseco à formação, há elementos que de acordo com estudos podem contribuir com o bem-estar, pois é estimulado o companheirismo entre os pares, a união da turma e o oferecimento de uma estrutura física de qualidade.

Outra característica a ser mencionada é que o curso ocorre em regime de internato, ou seja, o cadete, durante os 2 anos fica “aquartelado” com direito a poucas folgas e isso impacta diretamente na QVT, principalmente para quem já constituiu família antes de entrar no curso.

Diante desses fatores, fica a pergunta: é possível ter qualidade de vida no trabalho no CFO do CBMDF?

Veja em seguida que, apesar dos desafios oriundos do curso, é possível implementar práticas em busca de uma boa qualidade de vida no trabalho.

É certo que muitos fatores são reflexo da cultura organizacional e dependem de mudanças institucionais, mas vale destacar que novas reflexões vem sendo discutidas e processos de trabalho revistos e, com o tempo, é possível que hajam adaptações e melhores perspectivas em relação a essa temática.

COMO TER QVT NO CFO?

Vimos a importância de ter uma boa qualidade de vida no trabalho para o sucesso profissional do futuro oficial da corporação. E isso só é possível quando há equilíbrio entre o indivíduo, seu trabalho e a organização.

Seguem algumas ferramentas de como ter uma QVT satisfatória no CFO:

Gerencie seu tempo considerando descanso e recuperação. Fazer um planejamento diário usando ferramentas como agenda ou *planner* podem auxiliar a equilibrar estudo, demandas e descanso.



Mantenha rotina de **exercícios físicos**. Além das atividades do curso, faça exercícios físicos, principalmente o fortalecimento muscular para evitar lesões.

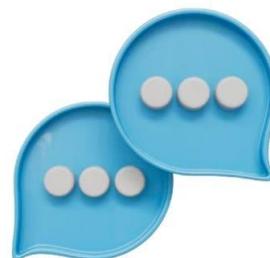
Nutrição balanceada e hidratação. Se possível, traga comida de casa. É mais saudável, facilita o gerenciamento de tempo além de economizar. Hidrate-se também de maneira adequada. Se necessário, consulte um profissional para o uso de suplementação.





Sono de qualidade. Sempre que tiver oportunidade, aproveite o horário de almoço também para cochilar e procure dormir mais cedo à noite. Isso te tornará mais produtivo para realizar as atividades.

Buscar feedback. Além das notas e índices impostos pelo curso, pergunte para seus colegas sobre seu desempenho nas atividades. Aceite os elogios e cresça com as críticas.



Desenvolva a resiliência. A cada desafio superado é um alívio para o estresse e um ânimo para melhorar sua QVT. Pratique resiliência.

Recursos de apoio. O Centro de Assistência do CBMDF tem profissionais preparados para te auxiliar no enfrentamento de problemas que esteja passando, sejam psicológicos, emocionais, físicos etc.





Pratique esporte. O esporte aumenta o desempenho intelectual e te torna mais produtivo.

Mais oportunidades de integrar a família. A família é um fator relevante para a QVT. Ter mais momentos com ela possibilita melhora do ânimo e forças para continuar.



Celebre as conquistas juntos. A cada dificuldade superada, comemore. Isso aumenta sua autoestima e melhora sua QVT.

COMO UTILIZAR ESTA CARTILHA?

Esta cartilha foi desenvolvida com o objetivo de orientar tanto os cadetes quanto os envolvidos na formação sobre como utilizar efetivamente as estratégias e ferramentas de QVT disponíveis, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e harmonioso.

Portanto, seguem algumas considerações tanto para os cadetes quanto para a coordenação de cursos.

Cadetes,

Utilizem as ferramentas de QVT para fazer uma **autoavaliação** regular da sua saúde física e mental, bem como do seu bem-estar geral. Reflita sobre suas necessidades e objetivos, e como a QVT pode ajudá-lo a alcançá-los.

Além disso, **participe ativamente** nas atividades e programas de QVT que a corporação oferece. A participação não só beneficia o seu desenvolvimento pessoal e profissional, mas também contribui para a melhoria do ambiente de trabalho como um todo.

Coordenação de cursos,

Sugere-se a criação e manutenção de um ambiente que encoraje a **comunicação aberta** e o suporte mútuo entre os cadetes e a equipe de coordenação. Um ambiente de apoio é essencial para a implementação bem-sucedida de qualquer programa de QVT.

É importante monitorar regularmente a eficácia das ferramentas de QVT implementadas, avaliando o **impacto** delas no bem-estar e na produtividade dos cadetes, **ajustando-as** conforme necessário.

Além do que já foi proposto, considerem outras opções como realizar conteúdos sobre **liderança e programas de incentivos** a fim de melhor integrarem alunos e coordenação.

COMPARTILHE ESSA MENSAGEM

A implementação efetiva de estratégias de qualidade de vida no trabalho requer o comprometimento e a colaboração tanto dos cadetes quanto da coordenação de cursos.

Ao seguir as orientações desta cartilha, pode-se trabalhar em conjunto para criar um ambiente que não apenas melhore a QVT, mas também fortaleça a capacidade de servir a comunidade com excelência e dedicação.

Portanto, é ideal que haja comprometimento utilizando estas práticas no dia a dia, compartilhando informações e trabalhando coletivamente para um bem-estar comum dentro do ambiente de formação.

Referências Bibliográficas

CHAVES, Thatiany Teixeira Batista. **Curso de Formação de Oficiais do CBMDF: fatores estressores**. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Formação de Oficiais) - Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, Brasília, 2021.

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

PERUZZO, G.; BONONI, J. G. **Pré História: A Evolução Cultural da Humanidade**. 2008. 118 f. Monografia – Centro de Ciências Humanas e da Educação, Universidade do Estado de Santa Catarina, Florianópolis, SC, 2008.

VASCONCELOS, Gabriel Neves de, **A influência do estresse na rotina do cadete da Academia Militar das Agulhas Negras**, Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação, Academia Militar das Agulhas Negras, Resende, 2019.

WALTON, R. E. **Quality of working life: what is it**. *Sloan management review*, [s. l.], v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.



QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO CFO

CONSTRUINDO UM AMBIENTE DE
TRABALHO SAUDÁVEL



**Corpo de Bombeiros Militar do
Distrito Federal**

Vidas Alheias e Riquezas Salvar

APÊNDICE D - ESPECIFICAÇÃO DO PRODUTO

1. **Aluno:** Cadete BM/2 Lucas Andrade.
2. **Nome:** Cartaz com QR Code Qualidade de vida no trabalho no CFO – construindo um ambiente de trabalho saudável.
3. **Descrição:** Cartaz impresso em formato A4 (210x297mm) a ser colocado em locais de fácil visibilidade, a fim de direcionar os cadetes e aos envolvidos no Curso de Formação de Oficiais para o arquivo digital da cartilha do Apêndice C.
4. **Finalidade:** Direcionar os interessados a baixarem a cartilha em formato digital.
5. **A quem se destina:** O cartaz se destina aos Cadetes em formação no CFO, aos oficiais da coordenação e aos outros envolvidos no Curso de Formação de Oficiais.
6. **Funcionalidades:** Direcionar os interessados a baixarem a cartilha no formato digital através da leitura do QR Code.
7. **Especificações técnicas:**
Material textual: Cartaz impresso em formato A4 (210x297mm) podendo ser afixado em mural ou atrás das portas das salas de aula ou outros locais que os cadetes tenham acesso para leitura do QR Code
8. **Instruções de uso:** o cartaz possui o QR Code que direciona a cartilha em formato digital, basta apontar a câmera do smartphone para o QR Code e fazer a leitura deste para ter acesso a cartilha em formato digital.
9. **Condições de conservação, manutenção, armazenamento** (quando for o caso): não se aplica.

APÊNDICE E - PRODUTO - CARTAZ



**Corpo de Bombeiros Militar do
Distrito Federal**

Vidas Alheias e Riquezas Salvar

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO CFO

CONSTRUINDO UM AMBIENTE DE
TRABALHO SAUDÁVEL

Baixe agora mesmo a cartilha “Qualidade de Vida no Trabalho no CFO - construindo um ambiente de trabalho saudável” através do **QR code:**

