

Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo de caso em uma organização militar da região central do Rio Grande do Sul¹

Caroline Silva Marques, Márcia Bandeira Landerdahl Maggioni, Aline Mendonça Rodrigues, Vânia Medianeira Flores Costa e Maria Julia Pegoraro Gai

Resumo

Profissionais que exercem funções relacionadas a problemas humanos tendem a desenvolver dificuldades físicas e psicossociais que influenciam em sua qualidade de vida. Os bombeiros, por exemplo, precisam de alto controle emocional para não colocar em risco sua integridade física e de terceiros durante suas atividades. Por isso, o objetivo deste estudo é analisar a qualidade de vida no trabalho (QVT) sob a perspectiva dos bombeiros de uma organização militar na região central do Rio Grande do Sul. Esta pesquisa é um estudo de caso de caráter descritivo e abordagem mista. Para a coleta de dados, utilizou-se um questionário baseado no modelo de QVT de Walton (1973), no qual os respondentes foram trinta e um bombeiros. Analisaram-se os dados a partir de estatística descritiva, identificando fatores com avaliações negativas na percepção dos participantes, como remuneração, oportunidade de crescimento e segurança na organização. Como aspectos positivos, destaca-se que as boas condições de trabalho, boa relação entre funcionário e utilização de seus conhecimentos.

Palavras-chave

Corpo de Bombeiros. Qualidade de Vida no Trabalho. Organização Militar.

Abstract

Professionals who perform functions related to human problems tend to develop physical and psychosocial difficulties that influence their quality of life. Firefighters, for example, need high emotional control in order not to jeopardize their physical integrity and that of others during their activities. Therefore, the aim of this study is to analyze the quality of life at work (QWL) from the perspective of firefighters from a military organization in the central region of Rio Grande do Sul. This research is a case study of a descriptive character and a mixed approach. For data collection, a questionnaire based on Walton's QWL model (1973) was used, in which the respondents were thirty-one firefighters. The data was analyzed using descriptive statistics, in

which factors with negative evaluations were identified in the participants' perception, such as remuneration, opportunity for growth and security in the organization. As positive aspects, it is highlighted that good working conditions, good relationship between employee and use of their knowledge.

Keywords Fire Department. Quality of Life at Work. Military Organization.

INTRODUÇÃO

Rotina cansativa, fadiga, mau humor. Exemplos de consequências que uma longa e estressante jornada de trabalho pode gerar. Ao aplicar estes exemplos no cenário de trabalho de um bombeiro, a intensidade destas sensações pode sofrer alterações consideráveis.

Ao perpassar os conceitos de qualidade de vida no trabalho (QVT), este artigo propõe uma reflexão acerca do trabalho dos bombeiros, tendo em vista que eles lidam com forte carga afetiva durante seu fazer profissional e também, segundo Monteiro *et al.* (2007), estão envolvidos seguidamente em situações que envolvem vítimas ou cenas muito fortes.

As relações dos indivíduos dentro da organização e no contexto social no qual estão inseridos passam por mudanças influenciadas pelas situações do trabalho. Para Kurogi (2008), é fundamental o acompanhamento destas mudanças, por meio da visão da QVT, para a permanência das organizações e a continuidade de suas atividades. Outros autores como Fernandes (1996), Detoni (2001), Bowditch e Buono (2004) e Limongi-França (2004) também têm foco de estudo e pesquisas na QVT para análises e descobertas sobre organizações e seus trabalhadores e suas formas de interação.

Dentre definições de QVT no âmbito internacional, destaca-se pesquisa relacionada ao transtorno por estresse pós-traumático (TEPT) e os trabalhadores bombeiros. Nesta pesquisa, Koniarek e Dudek (2001) encontraram maior prevalência desse transtorno no referido grupo de profissionais do que na população em geral. Com base nesses estudos, o TEPT é definido como uma condição de debilidade apresentada após a exposição a um evento traumático e estressante. Tais situações podem afetar a saúde e o rendimento laboral do trabalhador, incluindo evitar local de trabalho, problemas de concentração, alterações do estado de ânimo e maior suscetibilidade a problemas familiares devido à exposição a eventos traumáticos e estressantes.

O objetivo deste artigo é analisar a qualidade de vida no trabalho sob a perspectiva dos bombeiros de uma organização militar na região central do Rio Grande do Sul. A relevância deste estudo dá-se por evidenciar a importância da qualidade de vida no trabalho e sua contribuição na vida dos profissionais pesquisados, especialmente em organizações militares, como o corpo de bombeiros. Ademais, destaca-se que o tema da pesquisa é essencial para a sociedade, uma vez que a preocupação com a qualidade de vida no trabalho é cada vez

mais necessária dentro das organizações em geral, considerando a realidade do mundo do trabalho.

Espera-se, com esta pesquisa, contribuir no âmbito acadêmico, auxiliando estudantes e pesquisadores na busca pela ampliação de seus conhecimentos acerca do assunto QVT, em especial a aplicação em organizações militares. O presente artigo está estruturado em cinco seções: introdução, contendo a contextualização do tema e o objetivo da pesquisa; revisão de literatura, com as principais definições teóricas que embasaram a pesquisa; método utilizado na aplicação da pesquisa; apresentação e discussão dos resultados; e considerações finais.

REVISÃO DE LITERATURA

Nesta seção, é apresentada a revisão de literatura sobre qualidade de vida no trabalho, na qual são abordadas a origem, a evolução, os conceitos e os principais modelos sobre o assunto.

Qualidade de Vida no Trabalho

As organizações, preocupadas em se manter estáveis no contexto altamente mutável das últimas décadas, buscam, cada vez mais, vantagens e diferenciais em todo seu funcionamento. Com isso, a QVT vem sendo um tema que ganha atenção com o passar do tempo. Walton (1973) já mencionava que a preocupação com os colaboradores tem que ser uma das prioridades das organizações, pois, através do comprometimento destes, as empresas alcançam seus resultados, atingindo o sucesso almejado.

Detoni (2001) diz que a preocupação com as condições de vida existe desde a origem da vida em sociedade e, mais recentemente, volta-se à busca pela satisfação e segurança do trabalhador no processo de execução de suas atividades. Bowditch e Buono (2004) pontuam que o surgimento do desenvolvimento histórico da QVT só ocorreu no final da década de 1960, quando a sociedade norte-americana passou a se questionar sobre os efeitos do emprego sobre a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, e a preocupação se expandiu para a sociedade como um todo, tendo como enfoque os efeitos no bem-estar psicológico e na produtividade geral das organizações.

O termo qualidade de vida é bastante abrangente e subjetivo, pois cada indivíduo constrói um conceito particular e diferente a esse respeito, conforme seus objetivos, perspectivas e projetos de vida (ANJOS, 2007; REIS JÚNIOR, 2008). A qualidade de vida no trabalho pode ser definida como uma busca pela satisfação e pelo bem-estar físico, social, psicológico e profissional dos trabalhadores, por meio de ações de melhorias desenvolvidas nas organizações. É uma estratégia para reorganizar o ambiente de trabalho, objetivando minimizar os efeitos adversos das atividades profissionais sobre os indivíduos que as exercem. A QVT representa, além do indivíduo dentro da organização, uma relação entre a qualidade de vida dentro e fora do ambiente de trabalho (ANJOS, 2007; REIS JÚNIOR, 2008).

Neste sentido, as organizações podem contribuir para a criação de ambientes integradores e enriquecedores ou desagregadores e repressores para os trabalhadores que dela fazem parte.

A integração harmoniosa entre o indivíduo trabalhador, o trabalho em si e a organização empregadora garante o respeito aos direitos do trabalhador e potencializa a produtividade organizacional (ANJOS, 2007).

Para Werther e Davis (1983), o crescente interesse em melhorar a QVT demonstra claramente a evolução da sociedade em geral e o nível de instrução das pessoas. A democratização nas relações de trabalho faz com que, cada vez menos, os trabalhadores aceitem, de maneira acomodada, o autoritarismo de seus superiores. Isso se dá por meio da evolução do conhecimento e dos meios de informações tão próximos hoje dos cidadãos, fazendo com que, cada vez mais, as pessoas sejam esclarecidas com maior rapidez sobre o que acontece e demandem soluções para os problemas enfrentados, exigindo que seus gestores acompanhem de maneira ágil as renovações e se adaptem de forma contínua a essa evolução.

A QVT tem diferentes enfoques, seguindo perspectivas e aplicações distintas por seus estudiosos. Fernandes (1996) sugere que, entre 1959 e 1972, a QVT era tida como uma variável, na qual era investigada a reação do indivíduo ao trabalho. Também havia a visão de QVT como sendo uma abordagem, entre 1969 e 1974, na qual o foco estava no indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado quanto à direção da organização.

Entre 1972 e 1975, a QVT foi abordada enquanto um método, o que sugere, ainda segundo Fernandes (1996), que se trata de um conjunto de abordagens e técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e torná-lo mais produtivo e prazeroso. Entre 1975 e 1980, a QVT teve sua concepção enquanto movimento, com a declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Nesta vertente, a administração participativa e a democracia são termos frequentes entre os ideais de QVT.

Após este período, de 1979 até 1982, a QVT era vista como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais. Essa abordagem estabelecia a QVT como solução para as questões complexas das organizacionais que exigiam resposta. A partir de 1982, a perspectiva de Fernandes (1996) era que a QVT fosse vista “como nada” no futuro, caso os projetos de QVT fracassassem ou virassem modismos, o que significaria não ter efetivamente resolvido os problemas organizacionais identificados anteriormente.

Contudo, referências como Valoria (2016) sugerem que a QVT atua em diferentes variáveis, como ambientais, comportamentais e organizacionais, possibilitando a humanização dos colaboradores e levando à obtenção de resultados mais satisfatórios, tanto para o colaborador quanto para a organização. Postula-se, assim, que QVT vai além de modismo e causa, sim, impactos positivos nas organizações.

Os conceitos de QVT, apesar de semelhantes, têm sua diferenciação nos enfoques dados por cada autor. Santos Júnior e Zimmermann (2002) afirmam que as definições de QVT vão desde uma perspectiva positivista do homem até uma compreensão mais contemporânea que reconhece o ser humano como entidade complexa.

Monteiro *et al.* (2007) explicam o fato de a qualidade de vida no trabalho ganhar preocupação crescente, uma vez que as organizações encontram no bem-estar de seus colaboradores um meio para serem mais fortes e se manterem em meio ao mundo globalizado. Os autores ainda indicam que a QVT pode ser entendida como uma estrutura de pensamento que relaciona pessoas, trabalho e organizações (MONTEIRO *et al.*, 2007).

O tema QVT tem ganhado espaço nas organizações com a intenção de aliar melhorias na qualidade de vida dos profissionais, tanto dentro como fora de seus espaços. As opiniões sobre o tema reúnem muitas variáveis, como enfoques no grau de satisfação dos colaboradores com a organização, nas condições ambientais diversas e na saúde dos sujeitos envolvidos no trabalho. Karch (2000) afirma que os programas de promoção de saúde e qualidade de vida vêm sendo, cada vez mais, seguidos pelas organizações, estimulando os envolvidos na gestão de pessoas e na gestão em geral a tornar o ambiente de trabalho mais produtivo e saudável.

Nem sempre a implementação de programas sobre QVT conseguirá melhorar a satisfação dos colaboradores e resolver os problemas de produtividade nas organizações. No entanto, quando se faz uso da aplicação de programas de QVT, isto provavelmente resultará em menores insatisfações, vínculos mais duradouros e melhores desempenhos, o que, em termos gerenciais, pode evitar desperdícios e, conseqüentemente, reduzir custos das atividades. Lima (1998) reforça que o desenvolvimento de um programa de qualidade de vida requer investimentos, mas estes custos envolvidos geram retornos ao possibilitar o convívio de colaboradores em um ambiente saudável, em ganhos de imagem e de produtividade da organização.

O que se nota é que a abrangência da QVT é enorme. As melhorias na qualidade de vida dos trabalhadores não dizem respeito somente à remuneração, mas essencialmente às condições de trabalho e tudo mais que influencie na satisfação de suas necessidades. Essa é a visão ideal para se começar a pensar em QVT.

Percebe-se que, no cenário atual em que as organizações dos mais diversos setores e finalidades estão inseridas, é importante pensar em fortalecer suas habilidades e potenciais para envolver um novo conceito de trabalho, bem como os desafios a ele inerentes. Dessa maneira, nota-se que qualidade de vida dentro e fora do trabalho é fator preponderante para a qualidade de um serviço e que esta, ao lado da qualidade pessoal, é necessária para a satisfação dos colaboradores de uma organização, independentemente da área em que esta atua.

Pelo percurso teórico revisitado até aqui, entende-se a importância da QVT no contexto das organizações em geral, mas, compreendendo que a QVT relaciona-se às condições de trabalho e às tarefas envolvidas, é possível reconhecer a necessidade de enfoque especial em algumas atividades profissionais que potencialmente podem afetar mais profundamente seus sujeitos. De acordo com Baptista *et al.* (2005), os profissionais que exercem diversas funções relacionadas com problemas humanos tendem a desenvolver dificuldades físicas e psicossociais que influenciam diretamente em sua qualidade de vida.

Os bombeiros, por exemplo, necessitam de um alto controle emocional, inibindo suas emoções e devendo expressar tranquilidade, para que, assim, não coloquem em risco sua integridade física e a de terceiros durante o desempenho de suas atividades. Para que a qualidade de vida desses profissionais seja aspecto positivo em seus desempenhos, Monteiro *et al.* (2007) explicam que podem ser desenvolvidas atividades específicas, incluindo treinamentos técnicos, espaços de trocas relativas ao trabalho e acompanhamento psicológico e nutricional.

A sociedade, de forma geral, vê o bombeiro como um herói, cobrando dele uma invencibilidade. Em suas atividades habituais, o bombeiro realiza ações de combate a incêndios com resgate de vítimas, atendimentos com primeiros socorros, buscas e salvamentos aquáticos e terrestres, apoio em caso de desastres naturais como desabamentos e enchentes, salvamentos em altura, entre outras. No entanto, é preciso enxergar o bombeiro como ser humano, respeitando seus limites e preservando sua saúde física e mental, garantindo assim a qualidade de vida pessoal e profissional, como membro de uma organização (MONTEIRO *et al.*, 2007). É neste sentido que esta pesquisa foi proposta, buscando analisar a QVT de acordo com a percepção de bombeiros militares.

MÉTODO

A presente pesquisa possui caráter descritivo, com abordagem qualitativa e quantitativa, de natureza aplicada (GIL, 2010). Trata-se de um estudo de caso, uma vez que se busca realizar um “levantamento com mais profundidade de determinado caso ou grupo humano sob todos os seus aspectos” (MARCONI; LAKATOS, 2011, p. 274). Entende-se que estas escolhas estão adequadas com a perspectiva de investigar as percepções de colaboradores de uma organização em especial, no caso, servidores públicos estaduais, militares lotados em uma unidade militar do Corpo de Bombeiros do Rio Grande do Sul.

A respeito da pesquisa descritiva, Vergara (1998) explica que este tipo de pesquisa expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno e que também pode estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza, não apresentando o compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal.

As abordagens quantitativa e qualitativa conjuntamente pretendem responder aos objetivos desenhados ao estudo. Nesse sentido, Marconi e Lakatos (2011, p. 269) explicam que “o método qualitativo difere do quantitativo não só por não empregar instrumentos estatísticos, mas também pela forma de coleta e análise dos dados”.

A respeito da abordagem quantitativa, Sampieri, Collado e Lucio (2013) indicam seu caráter sequencial e comprobatório, uma vez que é realizada por etapas que devem ser seguidas de maneira pré-determinada, com ordem rigorosa. Já a abordagem qualitativa foi adotada, pois, como explica Goldenberg (2011), este método é importante para investigar motivações, sentimentos, atitudes pessoais e crenças dos participantes.

Conforme Andrade (2010) indica para a coleta de dados, elaborou-se um plano que

especificou os pontos de pesquisa e os critérios para a seleção dos possíveis envolvidos e dos informantes que responderam aos questionários. Dessa maneira, formulou-se o questionário composto por três partes: a primeira com seis perguntas sobre perfil dos respondentes; a segunda com duas questões discursivas, abertas, as quais buscaram identificar o entendimento sobre o termo qualidade de vida no trabalho e sobre ações do comando da organização que privilegiem a qualidade de vida no contexto do trabalho; e a terceira parte, com 31 perguntas fechadas, com escala de respostas do tipo Likert com cinco alternativas, com base nos critérios que compõem o modelo de QVT de Walton (1973).

A terceira parte do questionário buscou avaliar os indicadores inseridos nos oito critérios propostos no referido modelo. O Quadro 1 apresenta os critérios de qualidade de vida e seus respectivos indicadores utilizados para basear o questionário da pesquisa.

Quadro 1 – Critérios e indicadores de qualidade de vida

Critérios	Aspectos positivos
Compensação justa e adequada	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneração adequada - Equidade interna e externa - Benefícios extras
Condições de segurança e saúde no trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Jornada de trabalho razoável - Ambiente físico seguro e saudável - Ausência de insalubridade
Oportunidade imediata para a utilização e o desenvolvimento da capacidade humana	<ul style="list-style-type: none"> - Reconhecimento da importância do trabalho - Autonomia - Responsabilidade atribuída - Informações sobre o processo total do trabalho
Oportunidade futura para crescimento contínuo e segurança	<ul style="list-style-type: none"> - Segurança de emprego - Possibilidade de crescimento - Cursos de capacitação
Integração social na organização do trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Ausência de preconceitos - Relacionamento - Igualdade - Valorização de iniciativas e ideias - Senso comunitário
Constitucionalismo na organização do trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Liberdade de expressão - Direitos trabalhistas - Privacidade pessoal - Normas, rotinas e processos
O trabalho e o espaço total da vida	<ul style="list-style-type: none"> - Estabilidade de horários - Equilíbrio entre a vida profissional e pessoal - Influência que o trabalho exerce na vida pessoal
Relevância social da vida no trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Imagem da organização - Responsabilidade social da organização - Orgulho em realizar o trabalho - Práticas de emprego visando qualidade de vida

Fonte: Adaptado de Walton (1973).

Para Walton (1973), a QVT pode ser avaliada de acordo com o grau de satisfação dos trabalhadores com os fatores que interferem em seu bem-estar no trabalho. O autor ressalta, ainda, que é possível gerar novas categorias ou variáveis, dependendo de aspectos situacionais do ambiente.

A corporação estudada, uma unidade do Corpo de Bombeiros, atua com 48 bombeiros na área operacional, de socorro, distribuídos em três quartéis na cidade em que está localizada, na região central do Rio Grande do Sul. Nas atividades da unidade estudada, as guarnições são compostas por 3 bombeiros que ficam 24 horas de plantão em seu posto de trabalho e, posteriormente, permanecem de folga por 72 horas, mas à disposição do quartel. Para realização deste estudo, optou-se pela exclusão dos bombeiros do setor administrativo, pois a pesquisa buscava estudar os combatentes, os quais correspondem ao corpo operacional, e analisar sua percepção sobre a QVT.

A aplicação da pesquisa ocorreu em função da acessibilidade e da disponibilidade dos servidores em participar da pesquisa. Foram observados os cuidados éticos necessários e adequados para a participação dos respondentes, sem que fossem expostos nem identificados. Considerando a participação voluntária dos bombeiros dos três quartéis da unidade pesquisada, ao final da coleta de dados, foram aplicados questionários a 31 bombeiros, o que representa 64,58% do efetivo total de colaboradores.

A apresentação dos dados foi desenvolvida por meio da representação dos mesmos em tabelas e quadros, para então realizar a discussão dos resultados, com base na análise e interpretação. Inicialmente, são apresentadas as informações que permitem traçar o perfil dos respondentes, seguidas pelas percepções quanto ao entendimento do termo qualidade de vida no trabalho por parte dos pesquisados, para então serem explorados os resultados quantitativos de acordo com os critérios de QVT utilizados na pesquisa.

APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Para melhor atender ao objetivo proposto pelo estudo, que é analisar a QVT sob a perspectiva dos bombeiros de uma organização militar na região central do Rio Grande do Sul, é demonstrada a seguir a caracterização dos respondentes, seguida da análise dos demais dados obtidos pela pesquisa.

Como explicado anteriormente, a pesquisa foi realizada apenas com servidores bombeiros do setor operacional, de socorro. O primeiro dado relevante a respeito dos 31 participantes da pesquisa a respeito do perfil dos respondentes é que todos são homens. As demais informações sobre faixa etária, estado civil, escolaridade, graduação na carreira militar e tempo de serviço são apresentadas na Tabela 1.

Tabela 1 – Critérios e indicadores de qualidade de vida

Variável	Alternativas	f	f _i
Idade	20 a 24 anos	1	3,23%
	25 a 29 anos	8	25,81%
	30 a 34 anos	7	22,58%
	35 a 39 anos	10	32,25%
	40 a 44 anos	5	16,13%
Estado civil	Solteiro	8	25,81%
	Casado	21	67,74%
	Separado	2	6,45%
Escolaridade	Médio completo	17	54,84%
	Superior incompleto	8	25,81%
	Superior completo	6	19,35%
Graduação	Soldado	21	67,74%
	3º Sargento	7	22,58%
	2º Sargento	3	9,68%
Tempo de serviço	De 4 a 6 anos	9	29,03%
	De 7 a 9 anos	22	70,97%
Total de respondentes		31	100%

Fonte: pesquisa de campo.

Pelas informações demonstradas na Tabela 1, é possível identificar que mais da metade dos respondentes (54,83%) está nas faixas etárias que englobam idades entre 30 e 39 anos. A menor frequência encontrada foi na faixa de 20 a 24 anos, com apenas um bombeiro. Assim, observa-se que a frequência maior dos respondentes se encontra na fase adulta, caracterizada como faixa etária com maior experiência no serviço.

Em relação ao estado civil, encontrou-se que 21 dos bombeiros pesquisados são casados. Isso pode ser indicado como um fator importante na motivação para o trabalho, considerando-se a aceitabilidade da família na profissão que escolheu exercer.

Quanto ao nível de escolaridade, a maior parte dos profissionais pesquisados possuem ensino médio completo, nível mínimo exigido nos concursos para ser bombeiro militar. Os demais estão cursando ou já concluíram o ensino superior, um dos requisitos para realização de concurso interno para tornar-se Capitão, Major, Tenente Coronel ou Coronel da Corporação, ou seja, para o crescimento na carreira militar.

No que se refere à atividade de bombeiro militar, a maior concentração está no cargo de soldado (67,74%). Tal característica ajusta-se ao identificado quanto à escolaridade e, também, relaciona-se à questão de que é necessário prestar um concurso interno para passar a outras graduações. No entanto, o Estado demora muito tempo para realizar este tipo de

concurso, e quando realiza, são pouquíssimas vagas, com ampla concorrência, uma vez que todos os quartéis da unidade federativa participam da seleção. Ainda, entre os respondentes, existem ocupantes do cargo de 3º Sargento e de 2º Sargento.

A última variável pesquisada para compor o perfil dos participantes foi o tempo de serviço na instituição. Vale ressaltar que o ingresso dos profissionais na organização militar depende da realização de concursos públicos, os quais, nos últimos anos, ocorrem com menor frequência, o que influencia diretamente no perfil dos respondentes. Isso explica o fato da maioria dos bombeiros (70,97%) ter mais de sete anos de atividade na unidade militar.

Entendimento sobre o Termo Qualidade de Vida no Trabalho

Depois de identificado o perfil dos participantes da pesquisa, cabe reconhecer o entendimento do termo qualidade de vida no trabalho e a percepção sobre ações existentes na unidade militar estudada, provenientes da gestão da organização, que privilegiem a QVT, de acordo com as questões discursivas da segunda parte do questionário aplicado. Por se tratarem de perguntas abertas, qualitativas, optou-se por apresentar algumas das falas dos respondentes para demonstrar suas percepções.

Primeiramente, foi perguntado aos bombeiros militares o que estes profissionais entendiam sobre qualidade de vida no trabalho. A opção da pesquisa foi de não proporcionar uma definição teórica sobre o tema para a aplicação do questionário, mas, sim, identificar o entendimento dos respondentes sobre o tema.

O Quadro 2 apresenta algumas das definições obtidas pela pesquisa segundo a percepção dos bombeiros, demonstrando o atual entendimento do termo QVT por parte dos participantes. As respostas são reproduzidas em sua forma literal, identificando aleatoriamente os respondentes por letras do alfabeto de forma sequencial.

Quadro 2 – Entendimento de qualidade de vida no trabalho

Respondente A	“É ter um ótimo ambiente de trabalho para serem prestados nossos serviços da melhor forma possível, com condições, materiais e qualificação.”
Respondente B	“Uma série de fatores que contribuem no ambiente de trabalho para uma qualidade de vida. Exemplo: motivação, ensino, bom convívio entre colegas, materiais adequados ao serviço.”
Respondente C	“Um ambiente agradável com satisfação e entusiasmo no desempenho das funções.”
Respondente D	“Conciliar o trabalho com a família, ter cursos para aprimorar meus conhecimentos seria importante para ter qualidade de vida dentro da organização.”
Respondente E	“Ter condições de expressar nossas opiniões e ser respeitado por isso.”
Respondente F	“É ter condições mínimas para executar bem meu trabalho.”

Respondente G	"Condições mínimas para realizar um trabalho satisfatório para terceiros e para satisfação pessoal."
Respondente H	"É de extrema importância para a prestação de um serviço de excelência."
Respondente I	"Qualidade de vida no trabalho é ter o apoio da organização quando necessário."
Respondente J	"Nas ocorrências, ter materiais e condição para desempenhar muito bem meu serviço."
Respondente K	"Material e funcionários em excelentes condições."

Fonte: pesquisa de campo.

Nota-se que a percepção dos bombeiros militares sobre a definição de QVT envolveu aspectos como a necessidade de um ambiente de trabalho tranquilo e agradável para o exercício da profissão, a existência de equipamentos e cursos para melhorar a qualificação e prestar melhores serviços de qualidade para a comunidade. A motivação também foi citada como uma variável positiva sobre o entendimento da QVT. Também foram lembradas as questões de conciliação do tempo com família e tempo no trabalho e de ter direito a expressar opiniões sem serem julgados por isso.

Segundo Braga (2008), existem diferentes tipos de pessoas, com características e necessidades peculiares, que valorizam e precisam de coisas distintas para se sentirem seguras, felizes, satisfeitas, reconhecidas e realizadas. Os bombeiros são distintos em vários sentidos, mas, quando se trata do entendimento da QVT, pareceram ter percepções semelhantes, como por exemplo, ter o melhor suporte do comando para ajudar a população no desempenho de suas atividades.

Partindo dos entendimentos sobre o significado da QVT, buscou-se levantar percepções sobre as possíveis ações do comando da organização militar relacionadas à busca por qualidade de vida no trabalho. Assim como para os entendimentos sobre QVT, as respostas obtidas são reproduzidas de forma literal, identificando os respondentes por letra do alfabeto, de maneira sequencial. O Quadro 3 apresenta as percepções dos bombeiros respondentes sobre as ações percebidas.

Quadro 3 - Ações que o comando proporciona em busca da qualidade de vida no trabalho

Respondente L	"Há inércia do comando, pois, no âmbito de trabalho, somos regidos por um estatuto militar."
Respondente M	"Nenhuma ação é realizada neste sentido, o comando apoiando alguma ação que achamos importantes seria neste sentido já de bom tamanho."
Respondente N	"Alguns (raros) cursos que são ofertados para nos capacitar."
Respondente O	"Uma carga horária flexível para poder me aperfeiçoar no trabalho que executo."

Respondente P	“Confraternização durante o decorrer do ano para união dos colegas.”
Respondente Q	“Uma vez ao ano é feita uma festa para homenagear os combatentes.”
Respondente R	“Equipamentos para a segurança pessoal.”
Respondente S	“No momento, não está proporcionando ação nenhuma no que se refere à qualidade de vida no trabalho.”

Fonte: pesquisa de campo.

As respostas obtidas demonstram que, apesar de aparentemente terem um entendimento adequado do significado do termo qualidade de vida no trabalho, os participantes deste estudo, bombeiros, não souberam reconhecer plenamente ações do comando da organização que promovam a qualidade de vida no contexto da unidade militar. A dificuldade em reconhecer essas ações pode ser percebida quando respondentes justificam a falta de ações por serem regidos por um estatuto militar, o que levaria o comando a ficar inerte quanto a proporcionar QVT como gostariam.

Outros relatos envolvem o horário flexível de trabalho, a realização de confraternizações entre os colaboradores e os equipamentos de segurança ofertados. Percebe-se a falta de clareza quanto às práticas relacionadas à qualidade de vida no trabalho, tanto na condução das atividades por parte dos gestores, do comando da organização militar, quanto no entendimento dos respondentes em reconhecê-las. Daí nota-se a importância de reforçar a relevância da qualidade de vida no trabalho no dia a dia desta organização, assim como em todas as demais, para que sejam fornecidas condições adequadas para desempenhar com sucesso a profissão de bombeiro militar, neste contexto de estudo.

Crítérios de qualidade de vida no trabalho

A terceira parte do questionário possibilitou coletar informações a respeito da percepção dos bombeiros com base nos critérios de QVT do modelo elaborado por Walton (1973), de forma a complementar as etapas anteriores da pesquisa. Para tanto, foram apresentadas afirmativas com alternativas em escala variando do 1 ao 5, significando (1) concordo totalmente, (2) concordo parcialmente, (3) não concordo nem discordo, (4) discordo parcialmente e (5) discordo totalmente.

Os resultados obtidos são descritos e analisados de acordo com os oito critérios do modelo base utilizado, os quais são: compensação justa e adequada; condições de segurança e saúde no trabalho; oportunidade imediata para a utilização e o desenvolvimento da capacidade humana; oportunidade futura para crescimento contínuo e segurança; integração social na organização do trabalho; constitucionalismo na organização do trabalho; o trabalho e o espaço total da vida; e relevância social da vida no trabalho.

O primeiro critério pesquisado foi a compensação justa e adequada dos bombeiros militares, relacionado à percepção quanto ao salário recebido pelos mesmos. Os resultados obtidos são apresentados na Tabela 2.

Tabela 2 – Em relação à compensação justa e adequada

Em relação ao salário (compensação) justo e adequado:	1		2		3		4		5		Total	
	f	f _i	f	f _i	f	f _i	f	f _i	f	f _i	f	f _i
Eu tenho uma remuneração justa para o trabalho que executo.	0	-	10	32,3	1	3,2	12	38,7	8	25,8	31	100
Estou satisfeito com meu salário, se comparado com o salário de meus colegas.	0	-	8	25,8	3	9,7	13	41,9	7	22,6	31	100
Estou satisfeito com os benefícios extras que a organização militar me oferece.	0	-	10	32,3	3	9,7	14	45,1	4	12,9	31	100

Fonte: pesquisa de campo.

Quanto ao nível de concordância sobre se há remuneração justa para o trabalho que executam, destaca-se que nenhum dos participantes respondeu que concorda totalmente com seu salário. Esta insatisfação também pode ser percebida em função do fato de que 42% dos participantes demonstra não estar satisfeito com seu salário se comparado com o de seus colegas, e 45% discorda que os benefícios extras lhe tragam satisfação.

Robbins, Decenzo e Wolter (2014, p. 229) enfatizam que “as recompensas ou resultados devem ser percebidos pelos funcionários como uma igualdade ao que ofereceram”. Ou seja, as experiências, habilidades e outras ferramentas devem justificar as diferenças salariais, de responsabilidade e resultados. Dessa maneira, esse cenário deve estar claro para os demais colaboradores, para que todos tenham uma percepção real do andamento e funcionamento da organização.

O segundo critério descrito por Walton (1973) está relacionado às condições do trabalho em relação a segurança e a saúde. Nesse aspecto, constata-se que este é um dos pontos fortes em relação a QVT no Corpo de Bombeiros investigado, pois a maioria das respostas é positiva, como demonstra a Tabela 3.

Tabela 3 – Em relação às condições de segurança e saúde no trabalho

Em relação às suas condições de trabalho:	1		2		3		4		5		Total	
	f	f _i	f	f _i	f	f _i	f	f _i	f	f _i	f	f _i
Estou satisfeito com minha jornada de trabalho.	12	38,7	17	54,8	2	6,5	0	-	0	-	31	100

Em relação às suas condições de trabalho:	1		2		3		4		5		Total	
	f	f _i	f	f _i	f	f _i	f	f _i	f	f _i	f	f _i
Estou satisfeito com as condições de trabalho que são disponibilizadas (insalubridade).	0	-	14	45,1	10	32,3	5	16,1	2	6,5	31	100
Eu tenho equipamentos adequados para minha proteção e segurança.	5	16,1	15	48,4	4	12,9	7	22,6	0	-	31	100

Fonte: pesquisa de campo.

É perceptível a satisfação quanto à jornada de trabalho, com 93,5% dos respondentes demonstrando concordar parcial ou totalmente em relação a este aspecto. Uma característica a ser destacada é que os bombeiros investigados trabalham em uma escala de 24 horas por 72 horas, o que corresponde a 1 dia inteiro de trabalho seguido de três dias completos de folga. Isto lhes proporciona mais tempo para tarefas e vivências pessoais e, por isso, pode ser um motivo para os resultados positivos encontrados na pesquisa.

Em relação às condições de trabalho que são disponibilizadas, relacionadas também à insalubridade, uma parcela significativa dos bombeiros (45,1%) indica estar parcialmente satisfeita. Quanto aos equipamentos adequados para proteção e segurança, as respostas distribuíram-se entre diferentes níveis de concordância até a discordância parcial, o que sugere a necessidade de maior investigação para compreender estes entendimentos distintos dentro do mesmo grupo, o qual recebe a mesma estrutura e os mesmos equipamentos para o trabalho.

Estas questões são muito importantes em um serviço que se destaca por ter vidas em risco, tanto dos bombeiros quanto da população assistida pelos mesmos. Ainda que a segurança seja responsabilidade de todos os membros de uma organização, esta deve ser integrante da cultura da mesma e as melhores gerências precisam evidenciar seu comprometimento nesse sentido ao disponibilizar os equipamentos necessários para segurança e manutenção (ROBBINS, DECENZO; WOLTER, 2014).

O terceiro critério descrito por Walton (1973) é a percepção a respeito da oportunidade imediata para a utilização e o desenvolvimento da capacidade humana no trabalho. Os resultados obtidos são apresentados na Tabela 4.

As respostas dos bombeiros militares demonstram que existe satisfação nesse sentido, ainda que não em sua totalidade e, portanto, atendem positivamente a este indicador de QVT, pelo menos em partes. Nesta variável, existe a necessidade de empoderar o indivíduo no fazer de suas funções, como forma de incentivo. Logo, é neste aspecto que se verifica uma busca pelo aproveitamento do talento humano, conforme Valdisser (2008).

Tabela 4 – Em relação ao uso e desenvolvimento das capacidades no trabalho

Em relação ao uso das suas capacidades no trabalho:	1		2		3		4		5		Total	
	f	f _i	f	f _i	f	f _i	f	f _i	f	f _i	f	f _i
Eu tenho liberdade para tomar decisões dentro da organização militar.	0	-	3	9,7	1	3,2	17	54,8	10	32,3	31	100
Estou satisfeito com a importância do trabalho que executo.	9	29,0	17	54,9	3	9,7	1	3,2	1	3,2	31	100
Tenho informações necessárias para desempenhar meu trabalho.	1	3,2	15	48,4	3	9,7	11	35,5	1	3,2	31	100
Estou satisfeito com a responsabilidade que me é atribuída.	7	22,6	13	41,9	6	19,4	5	16,1	0	-	31	100

Fonte: pesquisa de campo.

Dos quatro aspectos investigados neste critério, o que apresenta comportamento distinto dos demais é o relacionado à liberdade para tomar decisões dentro da organização, tendo 87,1% de respostas de discordância parcial ou total, o que mostra que os respondentes não reconhecem autonomia para tomada de decisões. Conclui-se que, por ser uma organização militar, isto está diretamente ligado aos aspectos da estrutura organizacional e da hierarquia.

Em relação às informações disponíveis e necessárias para o desempenho do trabalho, percebe-se uma distribuição de percepções em diferentes níveis. Ainda, 64,5% estão satisfeitos em algum grau com a responsabilidade que lhe é atribuída e 83,8% dos respondentes demonstram reconhecer a importância do trabalho que executam. Chama a atenção o fato de dois respondentes não estarem satisfeitos com a importância do trabalho que desenvolvem, o que mereceria maior investigação, considerando o conteúdo das tarefas executadas pelos bombeiros.

O quarto critério investigado foi o de oportunidade futura para crescimento contínuo e segurança no contexto do trabalho. A Tabela 5 traz os resultados.

Quando questionados sobre as oportunidades de crescimento dentro da organização, nenhum respondente indicou concordar total ou parcialmente com a satisfação deste aspecto, pelo contrário, 96,8% dos bombeiros participantes demonstram insatisfação quanto às oportunidades de crescimento. Outro aspecto de insatisfação está relacionado à oferta de cursos de capacitação por parte da organização militar, com 77,4% de discordância dos respondentes neste item.

Tabela 5 – Em relação às oportunidades de crescimento

Em relação às oportunidades que você tem no seu trabalho:	1		2		3		4		5		Total	
	f	f _i	f	f _i	f	f _i	f	f _i	f	f _i	f	f _i
Estou satisfeito com as oportunidades de crescimento que tenho dentro da organização.	0	-	0	-	1	3,2	17	54,9	13	41,9	31	100
Estou satisfeito com os cursos de capacitação que são ofertados pela organização.	0	-	3	9,7	4	12,9	19	61,3	5	16,1	31	100
Estou satisfeito com minha estabilidade no trabalho.	21	67,8	9	29,0	1	3,2	0	-	0	-	31	100

Fonte: pesquisa de campo.

Segundo Rodrigues (2007), este critério Walton (1973) focaliza a atenção na oportunidade de crescimento, no sentido de proporcionar ao funcionário possibilidade de carreira na organização. Na maioria das vezes, o pré-requisito para posições mais elevadas dentro da organização surge com a educação formal, gerando barreiras muitas vezes intransponíveis. Especificamente no contexto da unidade militar estudada, o resultado demonstra a dificuldade de ascensão na carreira de bombeiro militar, exigindo a participação em concursos internos, os quais ocorrem com pouca frequência, o que provavelmente gera a insatisfação representada nas respostas.

Bergamini (2014) explica que dificilmente o indivíduo está satisfeito consigo mesmo e com sua realização pessoal. Este deve ser um fator a se considerar em relação à percepção sobre as oportunidades de crescimento dentro da organização, uma vez que se espera que os bombeiros, assim como todos os profissionais, tenham esse anseio.

Em relação às oportunidades percebidas no trabalho, destaca-se que somente em relação à estabilidade no emprego quase que a totalidade dos bombeiros entrevistados (96,8%) está satisfeita total ou parcialmente. Isto provavelmente está relacionado ao fato de que seus cargos como servidores públicos lhes transmitem segurança neste aspecto, o que, em tempos de crise, pode ser fator determinante para a procura e permanência neste tipo de atividade profissional.

Quanto ao critério de integração social na organização do trabalho, investigou-se os diversos aspectos relacionados, como demonstrado na Tabela 6.

Tabela 6 – Em relação à integração social na organização

Em relação à integração social no seu trabalho:	1		2		3		4		5		Total	
	f	f _i	f	f _i	f	f _i	f	f _i	f	f _i	f	f _i
Estou satisfeito com a igualdade com que somos tratados no trabalho.	0	-	2	6,5	3	9,7	18	58,0	8	25,8	31	100
Não sofro qualquer tipo de discriminação no trabalho (social, religiosa, racial, sexual).	6	19,4	16	51,5	5	16,1	2	6,5	2	6,5	31	100
Tenho um bom relacionamento com meus colegas e superiores.	8	25,8	20	64,5	3	9,7	0	-	0	-	31	100
Minhas ideias e iniciativas de trabalho são valorizadas.	0	-	8	25,8	3	9,7	17	54,8	3	9,7	31	100
Meus colegas são comprometidos com o que fazem.	1	3,2	12	38,8	17	54,8	1	3,2	0	-	31	100

Fonte: pesquisa de campo.

Quando questionados em relação à percepção de igualdade com que são tratados no trabalho, 83,8% dos bombeiros sentem-se insatisfeitos, isto é, sentem que há desigualdade na forma de tratamento em relação aos demais. Isto pode estar ligado ao fato de que houve um maior número de respondentes do nível de soldado, considerado o nível hierárquico mais baixo. As diferenças hierárquicas podem dificultar a comunicação entre os vários postos, causando o sentimento de insatisfação.

Quando indagados se sofrem algum tipo de discriminação, incluindo social, religiosa, racial ou sexual, 70,9% dos profissionais afirmaram não sofrer com isto. Outro aspecto positivo deste critério refere-se ao relacionamento com colegas e superiores, já que 90,3% dos respondentes indicam ter uma boa convivência com seus colegas de farda.

Nesse aspecto, segundo Fernandes (1996), existem critérios para estabelecer a integração social, incluindo a igualdade de oportunidades, definida pela ausência de favoritismo e de preferências entre os trabalhadores. O ideal pressupõe que os trabalhadores promovidos, transferidos ou até mesmo admitidos passem por uma seleção, respeitando suas qualificações, habilidades. Com a existência de um bom relacionamento interpessoal e a sensação de pertencimento dos trabalhadores da organização, pode haver um comprometimento maior destes indivíduos.

Nesse aspecto, Bergamini (2014) destaca que o sucesso ou insucesso no desenvolvimento de vínculos interpessoais é causador de alegrias ou sofrimento, sendo um fator importante a ser considerado para a autoestima dos trabalhadores. Considerando isto, é possível perceber o motivo de este ser um fator importante para a QVT.

O aspecto sobre valorização de ideias e iniciativas no trabalho teve considerável índice de insatisfação, com 64,5% dos respondentes discordando de alguma maneira com a existência de reconhecimentos de sua proatividade. Ainda, ao se indagar aos participantes sobre a percepção que possuem sobre o comprometimento dos colegas, percebe-se a dificuldade dos respondentes em avaliar este aspecto, já que 54,8% deles assumiram um posicionamento neutro, sem concordar nem discordar da afirmativa. Isto pode ter relação com o fato de nem todos terem contato frequente uns com os outros, por trabalharem em escalas diferentes, o que dificulta a avaliação do comprometimento dos colegas.

O sexto critério de Walton (1973), o constitucionalismo na organização do trabalho, referente à existência de normas e procedimentos que estabelecem os direitos e os deveres dos trabalhadores, considerando os indicadores de direitos trabalhistas e liberdade de expressão. A Tabela 7 apresenta os resultados quanto a este aspecto.

Tabela 7 – Em relação ao constitucionalismo na organização

Em relação ao constitucionalismo (respeito às leis) no seu trabalho:	1		2		3		4		5		Total	
	f	f _i	f	f _i	f	f _i	f	f _i	f	f _i	f	f _i
Minha organização respeita meus direitos como trabalhador.	0	-	24	77,4	2	6,5	5	16,1	0	-	31	100
Estou satisfeito com a oportunidade de expressar minhas opiniões.	0	-	2	6,5	3	9,7	17	54,8	9	29,0	31	100
Estou satisfeito com as regras e normas existentes no meu trabalho.	0	-	5	16,1	3	9,7	15	48,4	8	25,8	31	100
Estou satisfeito com minha organização pelo respeito com minha individualidade pessoal.	0	-	14	45,2	9	29,0	8	25,8	0	-	31	100

Fonte: pesquisa de campo.

Notadamente, por tratar-se de uma organização militar, existe o entendimento de que a estrutura hierárquica é acompanhada de perto por um sistema de regras e normas específico. Neste sentido, é possível compreender este critério de QVT com base em duas condições: o reconhecimento do respeito aos direitos dos trabalhadores, com 77,4% dos respondentes afirmando essa prática, e a insatisfação quanto ao espaço para expressar opiniões individuais e com as regras e normas existentes.

Uma unidade militar é, tradicionalmente, um espaço de relações verticalizadas, regidas pela estrutura hierárquica, por seus padrões de normas e regras específicas. Os respondentes da pesquisa demonstram reconhecer o aspecto positivo desse sistema em termos de respeito aos seus direitos, mas também expressaram a dificuldade em manifestar ideias e opiniões, como já haviam indicado em critérios anteriores.

Quanto ao respeito à individualidade, os respondentes dividem-se entre concordância parcial, neutralidade e discordância parcial, mostrando que este pode ser um aspecto que retrata percepções específicas, individuais. Provavelmente, trabalhadores que apreciam o sistema e os procedimentos padronizados, assim como o distanciamento promovido pela condição hierárquica, convivem no mesmo ambiente de trabalho com aqueles que não percebem este aspecto como positivo, que veem sua individualidade misturada ao processo de trabalho, não reconhecendo assim o respeito esperado por eles em relação a isso.

O sétimo indicador de Walton (1973) demonstra o quanto os profissionais estão em equilíbrio com seu trabalho dentro da organização e a dinâmica da vida familiar, ou seja, relaciona-se com o equilíbrio entre a jornada de trabalho e o tempo de descanso, viagens e a convivência com a família e seu lazer. Os resultados podem ser vistos na Tabela 8.

Tabela 8 – Em relação ao trabalho e o espaço total de vida

Em relação ao espaço que o trabalho ocupa na sua vida:	1		2		3		4		5		Total	
	f	f _i	f	f _i	f	f _i	f	f _i	f	f _i	f	f _i
Estou satisfeito com a influência que meu trabalho exerce sobre minha vida e rotina familiar.	0	-	7	22,6	3	9,7	17	54,8	4	12,9	31	100
Estou satisfeito por conseguir conciliar meu trabalho com o lazer.	5	16,1	19	61,3	4	12,9	3	9,7	0	-	31	100
Estou satisfeito com meu horário de trabalho e descanso.	0	-	17	54,8	12	38,7	2	6,5	0	-	31	100
Estou satisfeito com a minha qualidade de vida no trabalho.	0	-	11	35,5	3	9,7	14	45,1	3	9,7	31	100

Fonte: pesquisa de campo.

Nesse aspecto, os percentuais demonstram que há satisfação por parte dos bombeiros e, portanto, atende positivamente a este indicador de QVT, especialmente no que se refere à conciliação do trabalho com o lazer e a percepção de satisfação quanto ao horário de

trabalho e descanso. A satisfação com a jornada de trabalho já havia sido manifestada quando questionados sobre as condições de trabalho em outro critério de QVT.

Por outro lado, chama a atenção a diferença de análise dos pesquisados quando comparados os aspectos de percepção da influência do trabalho sobre a vida e a rotina familiar e de percepção da conciliação do trabalho com o lazer. Essa manifestação de percepção pode ser considerada contraditória, e indica um espaço importante de pesquisa, em busca de aprofundar o entendimento sobre essas questões.

A dificuldade em identificar de forma clara e consistente a realidade do critério de trabalho e espaço total de vida é reforçada com as respostas à afirmativa sobre a satisfação quanto à qualidade de vida no trabalho. Os respondentes dividem-se entre satisfação parcial, neutralidade e insatisfação parcial e total, com uma frequência maior para as respostas de insatisfação, o que mostra que, apesar de afirmarem a existência de conciliação de partes da vida com o trabalho, a percepção da qualidade de vida como um todo não é atendida em termos satisfatórios.

Neste sentido, Bergamini (2014) ainda destaca que a tentativa de se ajustar a si, às circunstâncias sociais e ambientais, é um processo contínuo, e os tipos de comportamentos adotados pelos sujeitos é muito variável. No entanto, essa busca ocorre de maneira consciente, uma vez que requer que escolhas sejam feitas. Aliado ao trabalho, pode-se considerar, segundo Walton (1973), que a melhoria das condições de trabalho aumenta a produtividade e pode melhorar o ambiente familiar. Então, por meio da história de vida, do cotidiano do seu trabalho e do cotidiano do lar com sua família, averigua-se a qualidade de vida de cada indivíduo e, conseqüentemente, a QVT.

Robbins, Decenzo e Wolter (2014) explicam que, com a preocupação atual com a segurança, tende-se a buscar trabalhadores que consigam estabelecer um equilíbrio de sua vida pessoal com a vida profissional. Ainda, os autores destacam que esse equilíbrio é o segundo ponto mais importante para os profissionais quando avaliam um contexto de trabalho, ficando atrás somente da remuneração.

O último critério de Walton (1973) refere-se à percepção dos militares em relação à responsabilidade social da organização com a comunidade, à prestação de serviços com qualidade e ao respeito aos servidores frente ao atendimento a seus direitos e valorização. A Tabela 9 apresenta os resultados obtidos relacionados a este aspecto.

Tabela 9 – Em relação à relevância social da vida no trabalho

Em relação à relevância social e à importância do seu trabalho:	1		2		3		4		5		Total	
	f	f _i	f	f _i	f	f _i	f	f _i	f	f _i	f	f _i
Sinto-me orgulhoso em realizar meu trabalho.	26	83,8	3	9,7	0	-	2	6,5	0	-	31	100

Em relação à relevância social e à importância do seu trabalho:	1		2		3		4		5		Total	
	f	f _i	f	f _i	f	f _i	f	f _i	f	f _i	f	f _i
Estou satisfeito pelos serviços que são prestados para a comunidade.	20	64,5	7	22,6	4	12,9	0	-	0	-	31	100
Estou satisfeito com a forma que a minha organização adota para contratar os servidores.	10	32,3	6	19,4	13	41,8	2	6,5	0	-	31	100
Estou satisfeito com as ações que o comando me proporciona para ter uma boa qualidade de vida dentro da organização.	0	-	6	19,4	1	3,2	19	61,3	5	16,1	31	100

Fonte: pesquisa de campo.

Aqui é interessante ressaltar que o Corpo de Bombeiros do Rio Grande do Sul está subordinado à Secretaria Estadual de Justiça e Segurança, assim como a Brigada Militar, corporação responsável pelo policiamento ostensivo no Estado. Embora sejam parte de um mesmo sistema, policiais e bombeiros são muitas vezes percebidos de forma diferente pela população em geral, especialmente em tempos atuais quando a atuação da polícia é frequentemente questionada por parte da sociedade. O sentimento de orgulho em desempenhar suas atividades, assim como de que a imagem do Corpo de Bombeiros é positiva, segundo os respondentes, pode ser reflexo da percepção da própria missão da profissão de bombeiros, a de socorro e salvamento.

Outro aspecto sobre a relevância social buscou a percepção dos respondentes sobre a forma de ingresso à organização, ou seja, a maneira como novos sujeitos são contratados para fazerem parte da unidade militar. As respostas distribuíram-se entre concordância plena, parcial e neutralidade e, considerando que o ingresso se dá por meio de concurso público, é provável que as opiniões sobre o processo sejam distintas, uma vez que existem pontos positivos e negativos neste tipo de seleção de profissionais.

O aspecto final do último critério procurou identificar a satisfação quanto às ações provenientes do comando da organização militar que possibilitem uma boa qualidade de vida no contexto do trabalho e para seus profissionais. As respostas reforçam o que foi manifestado ainda nas questões abertas, discursivas, apresentadas em subseção anterior, quando os bombeiros não foram capazes de indicar ações específicas do comando que proporcionassem qualidade de vida no trabalho. Na questão fechada, 77,4% dos respondentes indicaram discordância, entre parcial e total, quanto à satisfação em relação a este aspecto.

Segundo Santos (2007), o Corpo de Bombeiros Militar é uma organização designada para

atender às necessidades da população, incluindo prevenção e combate a incêndios, buscas, salvamentos e socorro, sendo necessário buscar métodos e solicitações que garantam a qualidade de vida e a segurança dos mesmos. No entanto, para Silva (2011), a qualidade de vida à qual os bombeiros estão submetidos está relacionada com suas tarefas, podendo afetar sua condição física e psicológica.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar a QVT sob a perspectiva dos bombeiros de uma organização militar na região central do Rio Grande do Sul. A partir deste estudo, evidencia-se que a organização militar estudada carece de atividades específicas que ampliem mais a QVT dos Bombeiros Militares, uma vez que, conforme resultados obtidos, os critérios de QVT descritos por Walton (1973) não são atendidos em sua totalidade. No Quadro 4, estão descritos os indicadores positivos e negativos de cada critério encontrados na organização militar em questão a partir desta pesquisa.

Quadro 4 – Critérios e indicadores de qualidade de vida positivos e negativos da organização militar investigada

Crítérios	Indicadores positivos	Indicadores negativos
Compensação justa e adequada		- Remuneração adequada - Equidade interna e externa - Benefícios extras
Condições de segurança e saúde no trabalho	- Jornada de trabalho razoável - Ambiente físico seguro e saudável - Ausência de insalubridade	
Oportunidade imediata para a utilização e o desenvolvimento da capacidade humana	- Reconhecimento da importância do trabalho - Responsabilidade atribuída - Informações sobre o processo total do trabalho	- Autonomia
Oportunidade futura para crescimento contínuo e segurança	- Segurança de emprego	- Possibilidade de crescimento - Cursos de capacitação
Integração social na organização do trabalho	- Ausência de preconceitos - Relacionamento	- Igualdade - Valorização de iniciativas e ideias
Constitucionalismo na organização do trabalho	- Liberdade de expressão - Direitos trabalhistas	- Privacidade pessoal - Normas, rotinas e processos
O trabalho e o espaço total da vida	- Estabilidade de horários - Equilíbrio entre a vida profissional e pessoal	- Influência que o trabalho exerce na vida pessoal
Relevância social da vida no trabalho	- Imagem da organização - Responsabilidade social da organização - Orgulho em realizar o trabalho	- Práticas de emprego visando qualidade de vida

Os resultados evidenciaram como pontos favoráveis à QVT, conforme os critérios de Walton (1973): as condições de segurança e saúde no trabalho, a oportunidade imediata para a utilização e o desenvolvimento da capacidade humana, o trabalho e o espaço total da vida e a relevância social da vida no trabalho. Além disso, de acordo com os dados encontrados, pode-se inferir que o Corpo de Bombeiros pesquisado oferece aos seus servidores boas condições de trabalho, possibilidade de utilização dos conhecimentos, e permite boa relação entre funcionário e organização, uma vez que os bombeiros sentem orgulho e satisfação em realizar seu trabalho, o que justificaria a visão favorável dos entrevistados em alguns pontos sobre a QVT.

Entretanto, alguns fatores apresentaram indícios de pontos críticos, como a compensação e a oportunidade de crescimento e segurança. Uma vez que a maioria dos bombeiros indicava desejo de construir carreira e, conseqüentemente, desenvolver-se, existe um contraponto com o fato de que os mesmos consideram que seu trabalho não é devidamente gratificado pelo salário recebido e que não possuem muitas oportunidades de crescimento, o que implica que a QVT, em alguns critérios, não está sendo atendida.

Ainda, em relação à integração no trabalho, ao constitucionalismo e integração social na organização do trabalho, os participantes mostraram-se divididos em suas respostas. Por ser uma organização militar, são respeitadas as bases do militarismo: a disciplina e a hierarquia. A disciplina refere-se à rigorosa observância e ao acatamento integral das leis, regulamentos e normas, enquanto a hierarquia diz respeito à ordenação da autoridade em níveis diferentes. Portanto, pela condição de serem militares e terem inúmeras prerrogativas inerentes às suas funções, a QVT dos bombeiros, muitas vezes, encontra-se em segundo plano, pela dificuldade de sua implementação neste sistema.

Entretanto, conforme explica Braga (2008), existem diferentes tipos de pessoas, com características e necessidades peculiares, as quais valorizam e precisam de coisas distintas para se sentirem seguras, felizes, satisfeitas, reconhecidas e realizadas. Os bombeiros são distintos em vários sentidos, mas, quando se trata de QVT, parecem ter percepções semelhantes, como, por exemplo, ter o melhor suporte do comando para ajudar a população.

Nesse contexto, infere-se que o Corpo de Bombeiros Militar analisado apresenta alguns aspectos que precisam ser mais bem trabalhados e aperfeiçoados, com vistas a atender às necessidades de seus profissionais, uma vez que as questões do cotidiano podem influenciar de forma negativa a satisfação do militar. Entre estes aspectos estão a remuneração, a autonomia no contexto do trabalho, a igualdade de tratamento, a valorização de iniciativas individuais e as práticas de QVT na organização militar.

Para finalizar, sugere-se que sejam realizadas novas pesquisas comparando e abrangendo um número maior de participantes, englobando o setor administrativo e o operacional dos Bombeiros Militares. Em acréscimo, também são pertinentes estudos que enfoquem a comparação entre os diferentes níveis hierárquicos e o desenvolvimento de estratégias para proporcionar melhorias na QVT destes profissionais.

NOTA

1 Submetido à RIGS em: mar. 2019. Aceito para publicação em: jul. 2019.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, M. M. **Introdução à metodologia do trabalho científico**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

ANJOS, L. G. **Relação entre o estresse ocupacional e qualidade de vida de socorristas que atuam no serviço de atendimento pré-hospitalar da Grande Florianópolis**. 97 f. Monografia (Tecnologia em Gestão de Emergências) – Universidade do Vale do Itajaí, SC, 2007.

BAPTISTA, M. N.; MORAIS, P. R.; CARMO, N. C.; SOUZA, G. O.; CUNHA, A. F. Avaliação de depressão, síndrome de Burnout e qualidade de vida em bombeiros. **Psicologia Argumento**. Curitiba, v. 23, n. 42, p. 47-54, 2005.

BERGAMINI, C. W. **Psicologia aplicada à administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

BOWDITCH, J. L.; BUONO, A. F. **Elementos de comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira, 2004.

BRAGA, M. F. **A arte da boa convivência no trabalho**. Rio de Janeiro, 2008. Disponível em: <http://www.sinal.org.br>. Acesso em: 2 jun. 2016.

DETONI, D. J. **Estratégia de avaliação da qualidade de vida no trabalho: estudos de caso em agroindústria**. 2001. 200 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

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

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2010.

GOLDENBERG, M. **A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em Ciências Sociais**. 12. ed. Rio de Janeiro: Record, 2011.

KARCH, R. **Qualidade de vida**. São Paulo: Manager Publications, 2000. Disponível em: <http://www.manager.com.br>. Acesso em: 23 set. 2015.

KONIAREK, J.; DUDEK B. Post-traumatic stress disorder and fire fighters` attitude to their job. **Medycyna Pracy**, Varsóvia, v. 52, n. 3, p. 177-83, 2001.

KUROGI, M. S. Qualidade de vida no trabalho e suas diversas abordagens. **Revista de Ciências Gerenciais**, v. XII, n. 16, p. 49-62, 2008.

LIMA, I. S. Qualidade de vida no trabalho. **Revista Brasileira de Administração**, São Paulo, n. 23, p. 54, 1998.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho**: conceitos e práticas na sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2004.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2011.

MONTEIRO, J. K.; MAUS, D.; MACHADO, F. R.; PESENTI, C.; BOTTEGA, D.; CARNIEL, L. B. Bombeiros: um olhar sobre a qualidade de vida no trabalho. **Psicologia Ciência e Profissão**, v. 27, n. 3, p. 554-565, 2007.

REIS JÚNIOR, D. R. **Qualidade de vida no trabalho**: construção e validação do questionário QWLQ-78. 2008. 114 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Paraná, 2008.

ROBBINS, S. P.; DECENZO, D. A.; WOLTER, R. M. **A nova administração**. 1. Ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 11. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2007.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. P. B. **Metodologia de pesquisa**. Porto Alegre: Penso, 2013.

SANTOS, A. C. **A estruturação do serviço de busca, resgate e salvamento com cães no Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás**. Fortaleza, 2007.

SANTOS JÚNIOR, A. A.; ZIMMERMANN R. C. A qualidade de vida no trabalho na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos sediada na Região Operacional 08. **Revista de Administração On Line**, v. 3, n. 4, 2002.

SILVA, D. S. G. *et al.* Análise da qualidade de vida do profissional bombeiro na realização de suas tarefas laborais. **Revista Digital**, Buenos Aires, ano 15, n. 152, 2011.

VALDISSER, C. R. Qualidade de vida no trabalho: como utilizá-la na superação dos problemas e dificuldades encontradas no ambiente de trabalho. **Cadernos da FUCAMP**, v. 7, n. 7, 2008.

VALORIA, C. S.; CZARNESKI, F.; CERQUEIRA, L. S. Análise da qualidade de vida no trabalho dos alunos do ICEAC/FURG em atividades de estágio. Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais. 4. **Anais...** Porto Alegre, RS, Brasil, 2016.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1998.

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

WERTHER, J. R. W.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw Hill, 1983.

**Caroline Silva
Marques**

Bacharel em Administração pela Faculdade Metodista Centenário.

**Márcia
Bandeira
Landerdahl
Maggioni**

Doutoranda em Administração na Universidade Federal de Santa Maria, mestre em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais e Bacharel em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria.

**Aline
Mendonça
Rodrigues**

Bacharel em Jornalismo pela Universidade Franciscana e acadêmica em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria.

**Vânia
Medianeira
Flores Costa**

Doutora em Administração pela Universidade Federal da Bahia, mestre em Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina e graduada em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria.

**Maria Julia
Pegoraro Gai**

Doutoranda em Psicologia na Universidade Federal de Santa Catarina, mestre em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria e Bacharel em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Maria.