

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE DOS FATORES
INFLUENCIADORES PARA OS BOMBEIROS DA CIDADE DE CANELA, RIO
GRANDE DO SUL**

FRANKLIN DE SOUZA VASCONCELLOS MARTINS

**Porto Alegre
2019**

Franklin de Souza Vasconcellos Martins

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE DOS FATORES
DETERMINANTES PARA OS BOMBEIROS DA CIDADE DE CANELA, RIO
GRANDE DO SUL**

**Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao curso de Administração
da Universidade Federal do Rio Grande
do Sul como requisito parcial para a
obtenção do título de Bacharel em
Administração.**

**Orientadora: Prof. Dra. Angela Beatriz
BusatoScheffer**

**Porto Alegre
2019**

AGRADECIMENTOS

A realização do presente trabalho não seria possível sem o apoio incondicional de minha noiva, Júlia Angelo, que esteve sempre ao meu lado, sendo importante nos momentos bons e fundamental nos ruins; minha família, que desde o começo fez tudo ser possível; minha orientadora Prof. Dra. Angela Beatriz Busato Scheffer, que soube lidar melhor do que ninguém com meus atrasos nas entregas parciais e orientou minhas pesquisas de forma excepcional; meus sogros, que me colocaram dentro do quartel dos bombeiros e deram todo o apoio necessário na cidade; e os bombeiros da cidade de Canela, por terem investido seu tempo e determinação para que o estudo pudesse ocorrer.

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| 1. Introdução | 3 |
| 1.1 Justificativa | 6 |
| 1.2 Objetivos | 6 |
| 1.2.1 Objetivo Geral | 7 |
| 1.2.2 Objetivos Específicos | 7 |
| 2. Revisão Teórica | 8 |
| 2.1 Qualidade de Vida | 8 |
| 2.2 Qualidade de Vida no Trabalho | 10 |
| 2.3 Modelo de Walton | 13 |
| 2.4 O trabalho dos bombeiros | 16 |
| 2.5 Considerações do autor | 19 |
| 3. Metodologia | 21 |
| 4. Resultados | 23 |
| 4.1 Resultados do Questionário Sociodemográfico | 23 |
| 4.2 Resultados do Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho (anexo 3 – questões objetivas) | 24 |
| 4.3 Resultados do Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho (anexo 3 – questões abertas)..... | 31 |
| 4.4 Resultado da observação do autor sobre a rotina dos bombeiros.. | 32 |
| 4.5 Interpretação dos Resultados | 33 |
| 5. Considerações Finais | 35 |
| Referências | 37 |
| Anexo 1 | 42 |
| Anexo 2 | 44 |
| Anexo 3 | 45 |

1 INTRODUÇÃO

No início do século XX Frederick Taylor, em seus livros “Administração de Oficinas” (1903) e “Princípios de Administração Científica” (1911), propôs as teorias de Administração Científica, dando foco total para a mecânica das tarefas nas fábricas, exigindo dos funcionários que cumprissem sua função da maneira pré-estabelecida, e com um tempo máximo também pré-estabelecido, além de exigir uma maior fiscalização do trabalhador em sua atividade, como visto em seu Princípio de Controle.

Analisando atualmente, pode-se dizer que esse autor, apesar de importantíssimo para a evolução das Teorias Organizacionais, propôs um sistema que explorava os funcionários fisicamente, e não se preocupava nem um pouco com suas relações sociais, bem-estar ou saúde mental. O homem era apenas visto como uma máquina, e não um ser humano.

Henri Fayol, que também estudava as organizações, focou seus trabalhos mais na parte de organização do que de produção. Apesar de prezar por princípios de autoridade, disciplina e ordem, não foi tão duro com os funcionários quanto Taylor, dando atenção também para a harmonia e união entre os funcionários (Princípio do Espírito de Equipe), salários justos e satisfatórios (Princípio da Remuneração do pessoal) e amabilidade e justiça (Princípio da Equidade) (FAYOL, 1916).

Podemos observar em Fayol uma visão mais humanista, se compararmos com Taylor, mas foi Elton Mayo, com sua “Teoria das Relações Humanas”, no final dos anos 1920, que começou a ver o trabalhador de forma mais humana, entendendo-o como um indivíduo que é dependente de relações sociais e que não deveria ficar apenas fazendo um trabalho mecânico e solitário. Em “Os Problemas Humanos da Civilização Industrial” (1946) o autor afirma que os fatores comportamentais e emocionais dos funcionários são muito mais importantes para um bom desempenho do que o método de trabalho. Os estudos de Mayo deram maior atenção para a importância das relações sociais.

Já na segunda metade do século XX, acreditando que a teoria de Mayo era demasiadamente ufanista e a de Taylor, abusiva, diversos pesquisadores criaram uma série de teorias para finalmente mesclar tudo o que havia vindo antes, de

maneira equilibrada. Os estudos de Max Weber, bastante focados na burocracia, foram de extrema importância para o surgimento da Teoria Estruturalista, que foca na estrutura e ambiente das organizações. Mais tarde, com a evolução dos estudos, também surgiram as teorias de Sistemas e da Contingência.

Hoje em dia, no mundo competitivo em que nos encontramos, ainda é comum encontrar empresas que abusam física e psicologicamente de seus funcionários, ignorando seu bem-estar e saúde mental. Segundo Lacaz (2000), o excesso de horas de trabalho e a pressão excessiva pela produtividade geram um grau elevado de estresse no trabalhador. Essa situação de estresse e infelicidade pode inclusive desencadear uma série de problemas psicológicos, como depressão e transtornos de ansiedade.

Só no Brasil, foram afastados mais de 199 mil trabalhadores no ano de 2016 por conta de transtornos psicológicos, segundo a Previdência Social. Desses, pouco mais de 75 mil teve direito ao auxílio-doença (PRATES, 2017). Assim, vemos que, quando um trabalhador está mentalmente doente, não só ele e sua família acabam sofrendo consequências, mas a empresa e o país também.

Para evitar tais situações, algo que vem sendo cada vez mais discutido na sociedade é a Qualidade de Vida no Trabalho, ou QVT. Marques (2008) conceitua-a como “o grau de satisfação que um colaborador tem com as funções exercidas e com o local em que trabalha”.

Como fatores determinantes para a Qualidade de Vida no Trabalho, podemos citar a satisfação com o trabalho executado, possibilidades de futuro na organização, reconhecimento pelos resultados alcançados, salário percebido, benefícios auferidos, relacionamento humano dentro da equipe, ambiente psicológico e físico de trabalho, liberdade de atuar e responsabilidade de tomar decisões e possibilidade de estar engajado, entre outros (DIAS JUNIOR, 2016).

Abreu (2017) lista diversos benefícios de empresas que investem na Qualidade de Vida no Trabalho. São eles: redução do turnover, retenção de talentos, melhoria da saúde dos colaboradores, melhoria do clima organizacional e elevação dos resultados da empresa.

Algumas empresas tentam aumentar a QVT dando maior flexibilidade e liberdade para seus funcionários, como é o caso do Google. Bencke (2017) destaca a disponibilidade de espaços de lazer na empresa, assim como a possibilidade de trabalhar no ambiente que preferir, visando o maior bem-estar dos funcionários.

Outras organizações ainda investem em programas de apoio psicológico para os funcionários, como é o caso da Vitis, que adotou diversas medidas, sendo a ginástica laboral a mais aproveitada. Os empregados que utilizaram a técnica revelaram considerável diminuição do estresse e aprovação com aquele período de autopreservação (VASCONCELOS; FARIA, 2008). Soares (2018) também frisa a importância de canais de denúncias para relatos de casos de abusos, bullying e preconceito ocorridos no ambiente de trabalho para que as relações dos empregados entre si e com seus empregadores estejam saudáveis e satisfatórias.

Algo inegável é a importância da área de Recursos Humanos (RH) para o aumento da QVT. Ela é responsável tanto pelo canal de comunicação entre os funcionários e a gerência, quanto pelos programas para melhorar o bem-estar dos colaboradores (MARQUES, 2016). “O objetivo principal (do RH) é a satisfação dos empregados, que precisam ser mobilizados para as metas de qualidade em qualquer organização” (FERNANDES, 1996).

As empresas estão investindo cada vez mais na área de RH atualmente, o que está trazendo maior produtividade para elas (CANETTI, 2017). Isso está relacionado diretamente com o aumento na preocupação da Qualidade de Vida no Trabalho de seus funcionários (ABREU, 2017).

É importante pensar também na QVT de trabalhadores do setor público. Os bombeiros têm como função trabalhar na prevenção e combate de incêndios, programas de buscas, salvamento e realização de atividades de defesa civil. Dessa forma são influenciados diretamente pelas “tecnologias, ritmo de trabalho, pressão por resultados, as relações entre a equipe, a afetividade ou a falta dela e a estrutura de trabalho” (ALMEIDA et. al. 2015). Esses diversos fatores podem prejudicar a QVT desses trabalhadores.

Os bombeiros, no geral, acabam presenciando frequentemente uma série de eventos catastróficos e naturalmente estressantes. Junto disso, parte do seu trabalho consiste em colocar-se em situações onde suas próprias vidas são colocadas em risco.

Também devemos considerar o fato de as instalações nem sempre serem munidas de tudo que é necessário e da frequente necessidade da realização de plantões (incluindo madrugadas).

Mesmo nas cidades menores, do interior, os bombeiros precisam estar sempre de prontidão para atender aos chamados. A cidade de Canela possui

apenas uma unidade de Bombeiros Militares para seus mais de 40 mil habitantes, além dos milhares de turistas que a visitam todos os meses.

Levando em conta essas informações, é interessante levantar a seguinte questão.

Quais são os fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho na percepção dos bombeiros do Corpo de Bombeiros de Canela, RS?

1.1 JUSTIFICATIVA

Na atividade de bombeiro, o alto grau de comprometimento físico e mental durante a atividade operacional faz com que se transfira toda sua energia vital em prol do bem-estar do outro (população), sem considerar o estado físico, social, emocional e vital do bombeiro, propondo-se a riscos, erros e até a fatalidade (SILVA, 2017). Além disso, nem sempre recebem o suporte necessário como equipamentos, condições salubres e escalas de serviço adequadas.

A Qualidade de Vida no Trabalho está relacionada a preocupações com o estresse e à forma de evitá-lo, à busca de satisfação no trabalho, à importância da saúde mental e à necessidade de garanti-la no ambiente de trabalho. Ela visa a buscar possibilidades concretas de, no trabalho, as pessoas serem compreendidas como sujeitos integrais e terem preenchidas as suas expectativas, necessidades, desejos, prazeres, etc (GOULART e SAMPAIO, 1999 apud MONTEIRO et al, 2007).

Visando isso, o estudo justifica-se pela importância que a QVT tem para a saúde, influenciando em todos os aspectos da vida do trabalhador. Além disso, é necessário identificar o grau e quais fatores contribuem para uma maior satisfação ou insatisfação com o trabalho dos Bombeiros para que se possa pensar em estratégias para aumentar a QVT.

1.2 OBJETIVOS

Para cumprir com a finalidade de responder o problema da pesquisa, foi elaborado um objetivo geral e dois objetivos específicos.

1.2.1 Objetivo geral

Identificar os fatores influenciadores para a Qualidade de Vida no Trabalho na percepção dos bombeiros do Corpo de Bombeiros de Canela, RS.

1.2.2 Objetivos específicos

- Identificar os aspectos positivos (satisfatórios) percebidos relacionados à QVT.
- Identificar os aspectos negativos (insatisfatórios) percebidos relacionados à QVT.
- Relacionar tais aspectos com o trabalho de ser bombeiro.

2 REVISÃO TEÓRICA

Nesta revisão serão abordadas teorias de autores sobre Qualidade de Vida, assim como conceitos e história da Qualidade de Vida no Trabalho. Também serão apresentados o Modelo de Walton, que foi utilizado como base para o desenvolvimento de um questionário, e informações de pesquisas já publicadas sobre bombeiros.

2.1 Qualidade de Vida

Não há um consenso conceitual para Qualidade de Vida. Suas definições estão normalmente relacionadas com a satisfação geral com a vida. Algumas vezes é “adotado como sinônimo de saúde (MICHALOS, ZUMBO&HUBLEY, 2000; SCHMIDT, POWER, BULLINGER & NOSIKOV, 2005), felicidade e satisfação pessoal (RENEWICK & BROWN, 1996), condições de vida (BUSS, 2000), estilo de vida (NAHAS, 2003), dentre outros” (PEREIRA et al., 2012).

Ao analisarmos o passar dos anos, condições de vida e saúde tiveram uma considerável melhora quase que no mundo inteiro. Ações políticas, econômicas, sociais, ambientais e na saúde pública motivaram esse avanço (BUSS, 2000). A expectativa de vida na América Latina, que nos anos 1940 estava em 50 anos (BUSS, 2000), hoje já chega aos mais de 70. Apesar dessa melhora, ainda é possível notar profundas desigualdades sociais entre as nações, e mesmo em suas regiões.

No caso do Brasil, mudanças na legislação e inovações e investimentos em programas comunitários de saúde podem desenvolver a Qualidade de vida no quesito da saúde (BUSS et al., 2000). No entanto, o aparecimento de novas doenças, a violência e o uso de drogas são outros fatores prejudiciais às populações (BUSS, 2000).

Capelão (2018) diz que a Qualidade de Vida vai muito além da saúde física, abrangendo também “estado psicológico e emocional do indivíduo, as relações e ambientes sociais, os significados e valores, o tempo de sono e de atividades de lazer, a rotina profissional, a espiritualidade”, entre outros.

Nobre (1995) tenta definir a Qualidade de Vida como “uma questão de qualidade a ser buscada dentro dos programas de qualidade total dentro das empresas”. E exemplifica-a como a união de vários fatores, como o tempo gasto no trânsito, a qualidade de serviços essenciais oferecidos para a população, presença de área verde nas cidades, segurança, realização profissional e financeira, atividades de lazer, entre outros. Termina dizendo que “é o que cada um de nós pode considerar importante para viver bem”.

O assunto apresenta-se de tamanha importância atualmente que, para tentar mensurar a Qualidade de Vida de uma população, a Organização Mundial da Saúde (OMS) criou a World Health Organization Quality of Life (WHOQL), que desenvolveu dois instrumentos diferentes (WHOQL-100 e WHOQL-bref). Eles abrangem seis domínios: físico, psicológico, nível de independência, relações sociais, meio ambiente e espiritualidade (FLECK, 2000).

Minayo (2000, p. 8) traz a informação de que o termo Qualidade de Vida abrange uma série de diferentes significados relacionados a “conhecimentos, experiências e valores de indivíduos e coletividades”. Ainda diz é diretamente ligado a épocas, espaços e histórias diferentes“, sendo portanto uma construção social com a marca da relatividade cultural” (MINAYO, 2000).

A autora destaca três fóruns de referência para a noção de QV: histórico, relacionado às necessidades e características de uma sociedade específica em determinado período; cultural, relacionado aos valores e necessidades diferentemente construídos pelos povos; e estratificações ou classes sociais, referindo-se as diferentes necessidades e concepções de vida e bem-estar dependendo de seu nível social (MINAYO, 2000).

Ainda apesar da inexistência de um conceito, Minayo (2000) revela que o relativismo cultural não impede a criação de um significado planetário para o termo, criado a partir do mundo ocidentalizado, rico e polarizado por certos valores, que poderiam ser resumidos em: “conforto, prazer, boa mesa, moda, utilidades domésticas, viagens, carro, televisão, telefone, computador, uso de tecnologias que diminuem o trabalho manual, consumo de arte e cultura, entre outras comodidades e riquezas”. Ainda é válido observar a constante presença de valores não materiais, como amor, liberdade e inserção social (MINAYO, 2000, p. 9).

Seidl et al. (2004) lembram que o conceito de Qualidade de Vida é muitas vezes considerado subjetivo e multidimensional. Cada pessoa tem uma própria

percepção sobre seu estado de saúde e diversos aspectos não médicos de sua vida (SEIDL et al., 2004).

Dessa forma, é o próprio sujeito que avalia sua situação pessoal e, conseqüentemente, seu grau de QV. Já que cada um responde de forma diferente aos estímulos, bens e situações de sua vida, não é possível que um observador julgue a Qualidade de Vida dos outros.

2.2 Qualidade de Vida no Trabalho

Como visto anteriormente, a QVT é um conceito muito valorizado atualmente caracterizado pela interação do indivíduo com fatores de seu trabalho (DIAS JUNIOR, 2016). A ideia de que a felicidade e satisfação do homem no trabalho resumem-se ao seu salário não é mais válida. O ser humano é dotado de uma série de sentimentos e frustrações que podem acompanhá-lo durante o período de trabalho, como a decepção pela falta de crescimento, descaso ou comentários desagradáveis do chefe e sentir-se apenas como uma pequena peça em uma engrenagem muito maior. Todos possuem sonhos, aspirações e o desejo de se sentir importante (MORETTI, 2003).

Segundo Búrigo (1997), a Qualidade de Vida no Trabalho tem sido uma preocupação humana desde o início da existência, mas o termo QVT aparece na literatura somente na década de 1950, na Inglaterra, com Eric Trist. Nas décadas seguintes, o movimento ganha força e em 1979 passa a ser vista como conceito global “como uma forma de enfrentar os problemas de qualidade e produtividade” (BÚRIGO, 1997). Ainda segundo a autora, o movimento ganhou ainda mais força nos anos 1990, inclusive no Brasil, tornando-se foco de programas que estudavam a saúde do trabalhador na organização.

A QVT está sempre evoluindo, e hoje, décadas após sua primeira aparição, ainda está amadurecendo para garantir mais qualidade dos serviços e produtos das organizações (BÚRIGO, 1997). Dessa maneira, entende-se a falta de um conceito consensual entre os autores que estudam o tema.

Para Marques (2017), a QVT “tem a ver com um conjunto de ações implementadas no ambiente organizacional, que têm como objetivo empregar melhorias ao dia a dia dos colaboradores, aumentando, assim, sua produtividade e

gerando um clima de satisfação geral por parte de cada funcionário dentro da organização”. Já segundo Limongi-França, é uma série de “ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais, dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho” (DIAS, 2012, p. 2).

Sucesso (1998) traz fatores como uma renda satisfatória, orgulho do trabalho realizado, fatores emocionais, equilíbrio entre trabalho e lazer, condições de trabalho, perspectiva de carreira e justiça de recompensas como fatores abrangentes da QVT (DIAS, 2012). Ivancevich (2008) ainda foca bastante na questão da harmonia na saúde, sendo mental, física e social. Com a saúde, em qualquer dos parâmetros, debilitada, o estresse aparece, e acidentes ficam sujeitos a acontecer (DIAS, 2012).

Mesmo concordando com a falta de um consenso para o conceito de QVT, Fernandes (1996) alega que “o conceito engloba, além de atos legislativos que protegem o trabalhador, o atendimento a necessidades e aspirações humanas, calcado na ideia de humanização do trabalho e na responsabilidade social da empresa”. Da mesma maneira, Monteiro et al. (2007) consideram que a Qualidade de Vida no Trabalho está “relacionada a preocupações com o estresse e à forma de evitá-lo, à busca de satisfação no trabalho, à importância da saúde mental e à necessidade de garanti-la no ambiente de trabalho”.

A Qualidade de Vida no Trabalho é um conceito que envolve pessoas, trabalho e organizações; é uma junção da busca por uma maior Qualidade de Vida do trabalhador com a maior produtividade e eficácia da organização (MORETTI, 2003).

Segundo o estudo de Moretti (2003), foi a partir do desejo de alcançar uma maior produção e competitividade global que as empresas começaram, nos anos 1970, a criar programas centrados na maior motivação dos empregados e diminuição de conflitos. Muitos se basearam nas filosofias e trabalhos dos autores da Escola de Relações Humanas, da qual faziam parte Mayo e Herzberg.

Segundo Ferreira et al. (1999), Hampton (1991) e Rodrigues (1999), os estudos de Mayo foram bastante importantes para o desenvolvimento da Qualidade de Vida no Trabalho. O autor analisou diversos fatores do comportamento humano,

como motivação para atingir metas e a própria Qualidade de Vida dos trabalhadores (VASCONCELOS, 2001).

Também é válido creditar Maslow, que em seus trabalhos analisou a “hierarquia das necessidades fundamentais: fisiológicas, segurança, amor, estima e auto-realização” (VASCONCELOS, 2001); e Herzberg, que descobriu associações por parte dos funcionários entre a “insatisfação com o trabalho ao ambiente de trabalho e a satisfação com o trabalho ao conteúdo” (FERREIRA et al., 1999 e RODRIGUES, 1999 apud VASCONCELOS, 2001).

Hoje em dia, a maioria das organizações já entendeu a necessidade de possuir tais programas para estar bem inserida no competitivo mercado de trabalho. “É preciso falar em qualidade de vida no trabalho, ressaltando-se, sempre, a abordagem deste assunto como questão de competitividade organizacional” constata Moretti (2003). Mas Limongi-França (2010), vai ainda mais além dizendo que os programas de QVT estão diretamente ligados a avanços em termos de civilização e cidadania (apud VASCONCELOS, 2001).

Para Moretti (2003), a meta de um programa de Qualidade de Vida no Trabalho é gerar uma organização mais humanizada, com considerável grau de responsabilidade e autonomia por parte dos colaboradores, que enriquecem não somente os números da organização, como seu próprio lado pessoal. O trabalho precisa ter sentido para o trabalhador, não sendo apenas a junção de elementos burocráticos em um meio conflitivo (RODRIGUES, 1994, apud MORETTI, 2003).

Quando se fala em QVT não está se falando em deixar o funcionário fazer o que quiser, da maneira que quiser, mas que ele não deve ser tratado como uma simples peça, pois é um ser humano e precisa ter condições dignas. “A palavra que designa QVT é, portanto, “respeito” e não “produtividade”, ou melhor, “humanismo”, e não “eficiência”” (MORETTI, 2003).

As organizações ainda podem aproveitar a tecnologia da QVT para revolucionar a forma de organização do trabalho, como frisam Dias et al. (2012). Enquanto a satisfação pessoal dos trabalhadores estiver melhorando, a produtividade da empresa também estará, devido a uma maior participação dos mesmos (FERNANDES, 1996)

Silva e De Marchi (1997) destacam que a realização de programas de Qualidade de Vida no Trabalho deixa os indivíduos mais resistentes ao estresse, com melhor estabilidade emocional, maior motivação e eficiência no trabalho. Por

parte das empresas, são beneficiadas com uma maior e mais saudável força de trabalho, maior produtividade e imagem, menos rotatividade, número de acidentes e gastos com saúde mental dos funcionários, gerando um melhor ambiente de trabalho (DIAS, 2012).

Apesar de todos os benefícios da adoção de um sistema de QVT listados, a aplicação ainda é inadequada. Como explicam Limongi e Assis (1995, apud VASCONCELOS, 2001), muitas vezes o discurso passa longe da prática, com o pensamento mais imediato e “taylorista” pesando mais do que o bem-estar do trabalhador.

2.3 Modelo de Walton

Walton é um autor norte-americano que explorou a satisfação em Qualidade de Vida no Trabalho. Em 1973 criou um modelo que propõe oito categorias conceituais, incluindo critérios de QVT. São elas: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, o trabalho e o espaço total de vida, relevância social do trabalho na vida (FERNANDES, 1996).

Esse modelo é interessante porque possibilita a mensuração de uma grande diversidade de itens em relação à Qualidade de Vida no Trabalho.

O Modelo de Walton está ilustrado no Quadro 1 a seguir.

| Crêterios | Indicadores de QVT |
|---|--|
| 1. Compensac o justa e adequada | Equidade interna e externa Justiça na compensac o Planilha dos ganhos de produtividade Proporcionalidade entre salários |
| 2. Condi es de trabalho | Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade |
| 3. Uso e desenvolvimento de capacidades | Autonomia Autocontrole relativo Qualidades múltiplas Informac o sobre o processo total do trabalho |
| 4. Oportunidade de crescimento e seguranc a | Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectivas de avanço salarial Seguranc a de emprego |
| 5. Integra o social na organiza o | Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso comunitário |
| 6. Constitucionalismo | Direitos de prote o ao trabalhador Privacidade pessoal Liberdade de expressão Tratamento imparcial Direitos trabalhistas |
| 7. O trabalho e o espaço total de vida | Papel balanceado no trabalho Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer da família |
| 8. Relevância social do trabalho na vida | Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego |

Quadro 1: Modelo de Walton

Fonte: Fernandes (1996, p. 48)

Os seguintes itens foram descritos com base no trabalho de Vasconcelos (2001).

O item “Compensac o Justa e Adequada” trata da obten o de remunera o apropriada às fun es realizadas, como também respeito em rela o aos colegas e ao mercado de trabalho.

“Condi es de Trabalho” refere-se às condi es presentes no ambiente de trabalho.   composto pela jornada e carga do trabalho, assim como ferramentas adequadas disponíveis para a realiza o das atividades, preservando a saúde do trabalhador.

“Uso e Desenvolvimento de Capacidades” relaciona-se a quanto às habilidades físicas e mentais do empregado estão sendo aproveitadas. Nesse item

que entra a importância da autonomia e recursos do trabalhador empregados na função.

Em “Oportunidade de Crescimento e Segurança” entram as políticas da organização referentes a desenvolvimento e segurança dos funcionários no emprego. Aqui que se observam as ações da empresa referentes ao quanto o trabalhador é respeitado e valorizado.

“Integração Social na Organização” analisa a igualdade das oportunidades e presença de possíveis discriminações relacionadas ao sujeito, assim como a existência do incentivo às boas relações humanas.

“Constitucionalismo” trata do quanto os direitos, privacidade e liberdade de expressão dos empregados são respeitados.

Em “Trabalho e o Espaço Total da Vida” é analisado o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho por parte dos trabalhadores.

E no item de “Relevância do Trabalho na Vida” é estudada a percepção do trabalhador quanto à empresa, sendo sua imagem, responsabilidade social e qualidade de produtos e serviços.

Esses oito critérios propostos por Walton, assim como seus indicadores de QVT, foram adaptados pelo autor deste trabalho para a realização de um questionário que foi utilizado com os bombeiros para a realização da pesquisa.

No quadro 2, a seguir, é possível distinguir alguns dos principais fatores da QVT entre Walton e os demais autores estudados neste trabalho. Alguns dão um maior enfoque para os fatores humanos, enquanto outros para fatores relacionados ao ambiente de trabalho.

| Autor | Fatores |
|-----------------|---|
| Walton | Compensação justa; Condições de trabalho; Uso das capacidades; Oportunidades e segurança; Interação social na org.; Constitucionalismo; Trabalho; Relevância social do trabalho |
| Maslow/Herzberg | Auto-realização; Estima; Social; Segurança; Fisiológicas |

| | |
|-----------------|--|
| Sucesso | Renda satisfatória; Orgulho do trabalho realizado; Fatores emocionais; Equilíbrio entre trabalho e lazer; Condições de trabalho; Perspectiva de carreira; Justiça de recompensas |
| Ivancevich | Harmonia na saúde, sendo mental, física e social |
| Monteiro et al. | Ausência de estresse; Satisfação no trabalho; Saúde mental; Ambiente de trabalho saudável |
| Moretti | Respeito; Condições dignas; Responsabilidade e autonomia |

Quadro 2: Fatores determinantes de QVT para diferentes autores

2.4 O trabalho dos bombeiros

Sabe-se que os bombeiros com frequência são expostos a situações de risco. Arriscar a própria vida em prol da população faz parte do trabalho diário. Outras dificuldades são o declínio da remuneração e a falta de critério para promoções. Entretanto, não é só de pontos negativos que é formada a profissão. Em decorrência de suas atividades, muitos deles sentem-se reconhecidos e aprovados pela sociedade (MONTEIRO et al., 2007).

Segundo os resultados do estudo de Monteiro et al., (2007), realizado no corpo de Bombeiros de São Leopoldo, RS, a estabilidade e a escala de horários são apontados como pontos positivos em relação às condições de trabalho, enquanto a insuficiência de recursos materiais e humanos são destacadas negativamente. Os desgastes físico e emocional foram bastante destacados. Para aguentar todo o estresse e desgaste, é necessário que haja muito amor pela profissão.

O INBEP (2005 apud Silva, 2017) considerou a profissão do bombeiro militar como uma das mais perigosas, devido à complexidade das operações. Prado (2011) e Bezerra (2011) apud Baptista et al. (2018) também concordam que a profissão de bombeiro é uma das mais estressantes, pois exige dos militares uma ação rápida e precisa à medida do risco às vidas de terceiros e dos próprios bombeiros. Além disso, os profissionais nem sempre recebem o suporte necessário como equipamentos, condições salubres e escalas de serviço adequadas.

É importante destacar ainda que os bombeiros estão sujeitos a diversas outras situações estressantes, apresentando para eles riscos físicos, químicos e

biológicos, como contato com sangue contaminado e privação do sono por causa das escalas de trabalho noturnas (SOUZA, 2010 apud BATISTA et al., 2016).

Dado o grau elevado de perigo e alto risco à saúde que acompanha a profissão, segundo Vidotti et al. (2015), o Bombeiro Militar sente-se obrigado a manter-se sempre em alerta, prestando atenção a todos os estímulos à sua volta e estando pronto para agir rapidamente sempre que demandado. Esse estado frequente em que os profissionais se encontram acaba por influenciar em suas habilidades de cumprir o trabalho, assim como na qualidade de vida dos mesmos (VIDOTTI et al., 2015).

Não bastando esse alto nível de alerta no quartel, quando toca a sirene, e os bombeiros precisam responder aos chamados de forma urgente, em um ambiente desconhecido, frequentemente precisam encarar situações de perigo iminente, e alto risco para as possíveis vítimas. Dessa forma, tanto o estado físico, quanto o emocional dos profissionais são levados ao extremo (VIDOTTI et al., 2015).

Apesar de o lado físico ser muito exigido em trabalho, estudo realizado por Vidotti et al. (2015) mostra que a grande maioria desses profissionais precisam lidar com sobrepeso, chegando até em alguns casos de obesidade. E Monteiro et al. (2007) relata que essa é uma questão mais delicada do que parece. Em seu trabalho, mostra que os bombeiros do grupo estudado já tentaram estabelecer uma rotina de exercícios físicos dentro do quartel, onde passam a maior parte de seu tempo. No entanto, foi preciso suspender tais atividades porque os pedestres que por ali passavam, reclamavam do fato de os bombeiros estarem “jogando bola” enquanto precisariam estar preparados e atentos para atender qualquer chamado.

Como um dos bombeiros do estudo de Monteiro et al. (2007) relatou: “é preciso entender que atrás de um bombeiro, existe um ser humano”. E essa questão não está somente ligada ao fato de o profissional ter direito ou não de exercitar-se em seu período de trabalho. Mas no momento em que ele pratica exercício físico, melhora seu condicionamento físico para também ser um profissional melhor.

Macedo et al. (2003), em estudo realizado com participantes de ambos os sexos, concluíram que a prática de exercício físico regular auxilia os indivíduos do sexo masculino e feminino em diversos fatores, tanto físico, quanto mentais. Pode-se destacar entre eles: vitalidade, capacidade funcional, aspectos sociais e emocionais, saúde mental e qualidade de vida. Lipp (1999) destaca que as

atividades físicas, aliadas a uma boa alimentação ajuda a combater o estresse (MONTEIRO et al., 2007).

O Bombeiro Militar precisa estar bem preparado para as dores que as dezenas de quilos dos equipamentos de salvamento pesam, trabalhando em um local nem sempre confortável e adequado, como também para carregar a responsabilidade de executar missões de preservação de vidas, propriedades e áreas ambientais, manter a ordem pública, lidar com catástrofes, e, talvez o mais difícil, a perda (VIDOTTI et al., 2015).

E quando falamos em perda, vale destacar a dificuldade que esses profissionais passam quando estão diante de uma criança em situação de risco iminente. Monteiro et al. (2013) trazem relatos desses profissionais que citam como os eventos mais traumáticos, aqueles que envolvem crianças. Esse estudo traz ainda uma correlação positiva entre o número de crianças e o nível de estresse e depressão dos profissionais. Ao presenciar a morte de uma dessas crianças, em serviço, um dos bombeiros relatou “lembrei das minhas filhas” (MONTEIRO et al., 2013).

Por encarar diversas dessas situações complicadas e traumáticas, Monteiro et al. (2013) destacam uma série de distúrbios psicológicos relacionados à profissão, sendo alguns dos principais o Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT), depressão e sintomas de ansiedade. Bennet et al. (2005) declarou não ser surpreendente a grande quantidade de bombeiros que desenvolvem distúrbios psicológicos após depararem-se com situações traumáticas (MONTEIRO et al., 2013).

Cardoso (2004) traz um estudo que apresenta 55% dos bombeiros estudados com sintomas de estresse. A maioria causada pelos fatores de trabalho e ausência de apoio psicológico (MONTEIRO et al., 2013). No próprio estudo de Monteiro et al. (2013), 15% dos participantes foram identificados com depressão e 33% com sintomas de ansiedade. Um fato interessante a se observar é que muitas vezes os próprios bombeiros desejam esse apoio psicológico, como relatado no estudo de Monteiro (2007), mas nem sempre acabam sendo beneficiados por isso.

Não tendo muitas opções para lidar com toda a carga física e psicológica oriunda do trabalho, muitas vezes os profissionais acabam escolhendo opções menos saudáveis para lidar com seus problemas. O alcoolismo muitas vezes acaba sendo essa válvula de escape, como mostra Monteiro et al. (2013), onde mais de

25% dos entrevistados apresentou sinais de provável dependência do álcool. Além dos problemas na saúde que a dependência causa, como destacado pela Associação Americana de Psiquiatria (2002), esses indivíduos ainda estão altamente propensos a ter dificuldades na execução de suas funções profissionais e conflitos com colegas de trabalho e superiores, segundo Lacerda (2003) (MONTEIRO et al., 2013).

Outro fator a ser considerado é a do longo turno dos bombeiros, que vivem realizando “plantões”, já que fazem parte de um serviço essencial para a sociedade. Devido a esses longos períodos desconfortáveis e sempre em alerta no quartel, Gonzáles et al. (2006), indicam que sinais de burnout, exaustão mental e irritabilidade acabam aparecendo com certa frequência, prejudicando a Qualidade de Vida (VIDOTTI, 2015). Na conclusão de seu trabalho, os autores salientam a importância da intervenção psicológica nos quartéis para prevenir problemas e aumentar a performance e Qualidade de Vida desses trabalhadores.

Apesar de ser um assunto pouco explorado, Taxini et al. (2013) ainda chamam a atenção para o nível de barulho a que os bombeiros são expostos no trabalho, principalmente quando os caminhões e suas sirenes estão em funcionamento. Os autores relatam ser frequente as reclamações desses trabalhadores em relação a diminuição da audição e zumbido, o que acaba causa uma diminuição na Qualidade de Vida.

De acordo com seu trabalho, um estudo realizado com bombeiros na Coreia do Sul revelou que eles sofrem com a existência de barulho em decibéis mais altos do que o aconselhável, por um período muito longo de tempo, não deixando com que o aparelho auditivo se recupere de maneira apropriada entre um turno e outro (TAXINI et al., 2013).

Um estudo realizado nos Estados Unidos revelou que quase metade dos bombeiros usa equipamento de proteção auricular por menos de 50% do tempo necessário, e 30% deles revela nunca ter usado o aparelho (TAXINI et al., 2013).

2.5 Considerações do autor

Desde a necessidade de mesclar os estudos da Escola de Relações Humanas com o ritmo de produção surgida dentro das organizações, na segunda

metade do século XX (MORETTI, 2003), um longo caminho foi percorrido. Demorou até que as empresas tratassem o assunto com seriedade e abdicassem de seu autoritarismo, dando espaço para os empregados crescerem pessoalmente. Na verdade, pode-se dizer que essa transição ainda nem foi finalizada, já que diversas organizações ainda contam com modelos mais tradicionais (VIDOTTI, 2015).

No entanto, os dados mostrados por Abreu (2017) evidenciam a importância dos programas de Qualidade de Vida no Trabalho não só para os empregados, como para a saúde e desenvolvimento da organização, tornando-a mais competitiva. De acordo com isso, Canetti (2017) reforça que, atualmente, as empresas, no geral, estão investindo muito mais na sua área de Recursos Humanos, grande responsável na execução dos programas de QVT.

Quando os estudos ocorrem em ambientes mais tradicionais e, principalmente, militarizados, como é o caso dos Bombeiros Militares, é possível ver uma maior resistência quanto à QVT; muito causada pelo desgaste e alto nível de exigência físico e mental relacionados ao trabalho (VIDOTTI, 2015). Apesar disso, é notável o interesse dos bombeiros em programas de Qualidade de Vida no Trabalho que os auxiliem a lidar com as dificuldades e peculiaridades do trabalho de forma mais leve (MONTEIRO et al., 2007).

Para a execução de tais programas, é de extrema importância tomar conhecimento dos fatores determinantes que influenciam a QVT para esse determinado grupo de trabalhadores; sendo esse o objetivo do presente estudo.

3 METODOLOGIA

O trabalho realizado foi junto aos bombeiros do Corpo de Bombeiros de Canela, Rio Grande do Sul. Fazem parte da equipe vinte e três bombeiros, sendo que todos foram convidados a participar do estudo. A pesquisa é caracterizada como um levantamento, uma vez que busca identificar as características e opiniões de um grupo específico da população sobre o tema escolhido (QVT). O estudo se classifica como quantitativo e é descritivo.

Cada respondente recebeu o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Anexo 1) com as informações do estudo. Os Bombeiros que concordaram em participar, após a assinatura do TCLE, responderam os questionários individualmente no próprio quartel de Canela, durante o horário de trabalho. Dos vinte e três bombeiros, dezenove participaram do estudo. Dois não responderam por estar no período de férias, e outros dois por estarem afastados em licença médica.

As aplicações dos questionários foram de aproximadamente 20 minutos cada. Foi aplicado o questionário sociodemográfico para caracterização da amostra (Anexo 2) e o questionário de Qualidade de Vida no Trabalho (Anexo 3). O questionário de Qualidade de Vida no Trabalho é composto por uma questão com 40 perguntas com uma escala likert de 5 pontos para resposta, uma questão onde o participante ordena, por grau de importância, os fatores de QVT (baseados no modelo de Walton (1973)) e as perguntas abertas para que os participantes possam dar opiniões e sugestões. Através dessa pesquisa, busca-se identificar os fatores influenciadores para a QVT dos bombeiros, bem como os aspectos positivos e negativos percebidos pelos mesmos.

Foram aplicados questionários a fim de investigar quais são os fatores que aumentam o grau de QVT percebidos pelos bombeiros, assim como o grau de satisfação ou insatisfação dos participantes com seu trabalho.

Os dados foram analisados a partir de estatística descritiva, a partir dos indicadores de QVT do modelo de Walton levantados. Cada item foi classificado de acordo com sua pontuação na escala.

Além disso, foi realizada uma análise de conteúdo com os resultados obtidos nas questões abertas.

Para complementar o estudo, o autor ainda passou um dia inteiro dentro do quartel de Bombeiros de Canela, acompanhando as atividades diárias e observando o funcionamento do mesmo, assim como a interação entre seus ocupantes.

4 RESULTADOS

No presente capítulo serão apresentados os resultados obtidos através das respostas dos bombeiros ao questionário aplicado, assim como suas interpretações.

4.1 Resultados do Questionário Sociodemográfico

Dos dezenove respondentes da pesquisa, dezessete eram do sexo masculino, enquanto apenas dois eram do sexo feminino. A idade variou dos dezoito aos cinquenta e seis anos, sendo que sete dos participantes tinham mais de quarenta e cinco anos e oito deles menos de 35 anos, como mostra o quadro abaixo.

| Idade | Participantes |
|-------|---------------|
| <25 | 2 |
| 26-35 | 6 |
| 36-45 | 4 |
| 46> | 7 |

Quadro 3: Idade dos participantes.

Apesar da idade mais avançada dos participantes, três deles tinham entre um e três anos de tempo de serviço. Quatro bombeiros já trabalhavam na função de quatro a dez anos, dois tinham de onze a quinze anos de serviço e um, de dezesseis a vinte anos. Quatro profissionais tinham entre vinte e um e vinte e cinco anos de trabalho, enquanto um tinha de vinte e seis a trinta. Quatro dos bombeiros já estavam na função a mais de trinta e um anos.

Apenas cinco dos profissionais eram solteiros, enquanto treze eram casados e um, viúvo. Não haviam separados/divorciados. A renda familiar de quatorze dos bombeiros era superior a quatro mil reais, enquanto que de dois deles estava entre três mil e quatro mil reais. Os outros três possuíam renda familiar entre dois mil e três mil reais.

Treze dos dezenove bombeiros tinham filhos, sendo que seis deles possuíam apenas um filho, cinco possuíam dois e dois profissionais possuíam três filhos.

O nível de escolaridade ficou bastante diversificado, como mostra o quadro a seguir.

| Escolaridade | Participantes |
|-------------------------------|---------------|
| Ensino Fundamental Incompleto | 4 |
| Ensino Fundamental Completo | 2 |
| Ensino Médio Incompleto | 1 |
| Ensino Médio Completo | 5 |
| Ensino Superior Incompleto | 1 |
| Ensino Superior em andamento | 2 |
| Ensino Superior Completo | 4 |

Quadro 4: Nível de Escolaridade dos Participantes

É válido prestar atenção ao fato de que apenas sete dos dezenove respondentes chegaram a ingressar no Ensino Superior, tendo completado ou não. Seis deles chegaram ao Ensino Médio, tendo apenas uma desistência, e outros seis não passaram do Ensino Fundamental, sendo que quatro deles nem o completaram.

4.2 Resultados do Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho (anexo 3 – questões objetivas).

As quatro primeiras questões de caráter objetivo do questionário faziam referência ao critério de “Compensação justa e adequada”, de Walton. A tabela a seguir traz os resultados:

| Critério | Indicadores | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------------|--|---|---|---|----|---|
| Compensação justa e adequada | 1- Estou satisfeito (a) com minha remuneração | 2 | - | 3 | 12 | 2 |
| | 2- Minha remuneração supre as necessidades básicas para viver dignamente | 3 | - | 4 | 7 | 5 |
| | 3- Eu ganho o mesmo salário de colegas que | 8 | 1 | 3 | 3 | 4 |

| | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| | exercem as mesmas funções | | | | | |
| | 4- Eu ganho o mesmo salário de Bombeiros de outros locais que exercem as mesmas funções | 9 | 2 | 4 | 1 | 2 |

Tabela 1 - Compensação justa e adequada

Através das respostas foi possível constatar que a maioria dos participantes (quatorze) está parcial ou totalmente satisfeita com sua remuneração. Apenas dois respondentes assinalaram completa insatisfação (questão um).

A maioria dos bombeiros (doze) acreditava que sua remuneração supria as necessidades básicas para viver dignamente (questão dois), mas nove profissionais acreditavam ganhar salário inferior ao de colegas que exerciam a mesma função (questão três). Onze dos respondentes ainda assinalaram que acreditavam ganhar menos do que outros bombeiros de outras localidades, enquanto apenas três acreditavam ganhar mais.

De modo geral, os respondentes demonstraram satisfação com o salário que recebem, acreditando ser capaz de suprir suas necessidades básicas. No entanto, a maioria deles apresentou a crença de ganhar menos do que outros colegas de profissão.

As questões de cinco a onze estavam relacionadas ao critério “Condições de Trabalho”, de Walton. Através das mesmas foi possível observar que a grande maioria dos bombeiros (treze) acreditava trabalhar além do horário previsto, realizando horas extras (questão cinco).

| Critério | Indicadores | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------|---|----|---|---|---|----|
| Condições de Trabalho | 5- Eu trabalho somente as horas previstas, sem realização de horas extra | 12 | 1 | 2 | 1 | 3 |
| | 6- Minha carga de trabalho é adequada para os turnos em que estou trabalhando | - | - | 4 | 3 | 12 |
| | 7- Sinto-me confortável no meu local de trabalho | - | 2 | 3 | 3 | 11 |
| | 8- O ambiente físico do meu local de trabalho é organizado | 2 | 1 | 2 | 6 | 8 |
| | 9- Tenho os materiais e equipamentos necessários disponíveis e em bom estado no meu local de trabalho | - | - | 2 | 3 | 14 |
| | 10- Considero meu local de trabalho seguro e saudável (sem risco de doenças) | 2 | - | 3 | 5 | 9 |

| | | | | | | |
|--|--|---|---|---|---|---|
| | 11-Estresse-me muito durante o turno de trabalho | 9 | 3 | 3 | 3 | 2 |
|--|--|---|---|---|---|---|

Tabela 2 – Condições de Trabalho

Um ponto positivo observado foi de que nenhum dos bombeiros acreditava ter uma carga de trabalho excessiva para os turnos em que estava em serviço (questão seis). Apenas dois bombeiros discordaram parcialmente de que se sentiam confortáveis em seu local de trabalho, enquanto que quatorze deles concordaram parcial ou totalmente com a informação (questão sete).

Quatorze dos profissionais concordaram que seu local de trabalho é organizado (questão oito), enquanto que nenhum discordou da afirmativa de que teriam todos os materiais e equipamentos necessários e em bom estado para exercer a função (questão nove).

Foram apenas dois bombeiros que acreditavam que seu local de trabalho não era seguro ou saudável (questão dez) e cinco que acreditavam se estressar demais durante seu turno (questão onze).

Quanto a essa dimensão, de modo geral, pode-se dizer que os bombeiros consideram seu local de trabalho adequado, munido dos equipamentos necessários e seguro, fazendo com que se sintam confortáveis mesmo nos longos períodos de trabalho.

A partir da questão doze, até a dezoito, as questões estão relacionadas ao critério “Uso e Desenvolvimento de Capacidades”, de Walton.

| Critério | Indicadores | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------------------------|---|---|---|---|---|----|
| Uso e Desenvolvimento de Capacidades | 12- Tenho autonomia para realizar meu trabalho | 3 | 3 | 2 | 7 | 4 |
| | 13- Reconheço a importância do meu trabalho | - | - | - | 2 | 17 |
| | 14- Meus colegas reconhecem a importância do meu trabalho | 1 | 2 | 2 | 9 | 5 |
| | 15- As pessoas da comunidade reconhecem a importância do meu trabalho | 1 | - | 3 | 3 | 12 |
| | 16- Meu trabalho me proporciona satisfação pessoal | - | - | 1 | 5 | 13 |
| | 17- Minhas habilidades são aproveitadas no trabalho | - | 3 | 1 | 2 | 13 |
| | 18- Recebo feedbacks sobre meu desempenho no trabalho para que possa melhorar | 9 | 1 | 2 | 5 | 2 |

Tabela 3 – Uso e Desenvolvimento de Capacidades

Constatou-se que onze respondentes acreditavam ter autonomia no trabalho (questão doze), enquanto todos os dezoito concordaram parcial ou totalmente que reconheciam a importância de seu trabalho (questão treze). Apesar disso, três deles acreditavam que seus colegas não reconheciam tal importância (questão quatorze).

Enquanto doze bombeiros concordaram totalmente que a importância de seu trabalho era reconhecida pela comunidade, um dos respondentes discordou totalmente da informação (questão quinze). Treze bombeiros concordaram totalmente que o trabalho proporcionava satisfação pessoal, e nenhum discordou afirmação (questão dezesseis).

Treze profissionais acreditavam que suas habilidades eram aproveitadas no trabalho, enquanto apenas três discordaram parcialmente (questão dezessete). Enquanto dez dos respondentes constataram a ausência de feedbacks para melhorar o trabalho, sete reportaram o contrário (questão dezoito).

Pode-se considerar, de acordo com as respostas, que os profissionais reconhecem a importância do trabalho que prestam. Da mesma maneira, concordaram que a comunidade também reconhece tal importância e sentem-se satisfeitos pessoalmente em conta disso.

As três questões seguintes englobam o critério de “Oportunidade de Crescimento e Segurança”, de Walton.

| Critério | Indicadores | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|--|---|---|---|---|----|
| Oportunidade de Crescimento e Segurança | 19- Há possibilidade de avançar na carreira no meu trabalho | 5 | - | 4 | 4 | 6 |
| | 20- Tenho um crescimento pessoal no meu trabalho | - | - | 2 | 4 | 13 |
| | 21- Consigo atualizar meus conhecimentos e desenvolver potencialidades no meu trabalho | - | 1 | 3 | 9 | 6 |

Tabela 4 – Oportunidade de Crescimento e Segurança

Enquanto dez bombeiros acreditavam ter possibilidade de avançar na carreira em seu trabalho, cinco discordaram totalmente da afirmação (questão dezenove). Apenas um bombeiro não concordou que tinha um crescimento pessoal no trabalho (questão vinte). Novamente, apenas um bombeiro não acreditava conseguir atualizar conhecimentos e desenvolver potencialidades no trabalho (questão vinte e um).

De modo geral, a possibilidade de avançar na carreira não é um conceito tão concretizado para os respondentes. Apesar disso, valorizaram o crescimento pessoal e a chance de desenvolver suas habilidades no trabalho.

Da questão vinte e dois até a vinte e seis, o critério de Walton englobado é “Integração Social na Organização”.

| Critério | Indicadores | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------------------|--|---|---|---|---|----|
| Integração Social na Organização | 22- Tenho segurança de que vou continuar nesse trabalho | 2 | - | 2 | 5 | 10 |
| | 23- Há igualdade de oportunidade para todos no meu trabalho | 2 | 1 | 3 | 4 | 9 |
| | 24- Os relacionamentos no meu local de trabalho são bons | - | 2 | 3 | 5 | 9 |
| | 25- Há respeito entre os colegas no meu local de trabalho | - | - | 3 | 9 | 7 |
| | 26- Meus colegas são colaborativos e buscam ajudar um ao outro | - | - | 7 | 5 | 7 |

Tabela 5 – Integração Social na Organização

Quinze respondentes afirmaram ter segurança de que continuariam no trabalho, enquanto dois discordaram totalmente da sentença (questão vinte e dois). Apenas três participantes discordaram de que havia oportunidades iguais para todos no trabalho (questão vinte e três).

Quatorze dos respondentes consideravam os relacionamentos no local de trabalho bons (questão vinte e quatro), enquanto que nenhum discordou de que havia respeito entre os colegas no local de trabalho (questão vinte e cinco). Novamente, nenhum dos bombeiros discordou de que seus colegas são colaborativos e buscam ajudar uns aos outros (questão vinte e seis).

De acordo com as respostas, pode-se dizer que os profissionais consideram possuir segurança de permanecer no trabalho, com a existência de oportunidades iguais para todos. Junto disso, os relacionamentos entre os colegas mostraram-se respeitosos e colaborativos.

As questões vinte e sete até trinta e um englobam o critério “Constitucionalismo”, de Walton.

| Critério | Indicadores | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------|---|----|---|---|---|----|
| Constitucionalismo | 27- Sinto que meus direitos de trabalhador são assegurados no meu local de trabalho | 1 | 1 | 4 | 6 | 7 |
| | 28- Tenho privacidade no meu local de trabalho | 1 | - | 3 | 6 | 8 |
| | 29- Tenho liberdade de expressão (posso dar minha opinião) no meu local de trabalho | 1 | - | 2 | 7 | 9 |
| | 30- As normas do local prejudicam meu trabalho | 14 | 1 | - | 2 | 2 |
| | 31- As normas do local facilitam meu trabalho | - | - | 1 | 8 | 10 |

Tabela 6 - Constitucionalismo

Treze dos bombeiros sentiam ter seus direitos de trabalho assegurados no local de trabalho (questão vinte e sete). Apenas um dos respondentes acreditava não ter privacidade em seu local de trabalho (questão vinte e oito). Novamente, apenas um deles acreditava não ter liberdade de expressão em seu local de trabalho (questão vinte e nove). Nenhum deles discordou de que as normas do local facilitavam o trabalho (questão trinta e um).

De modo geral, os bombeiros responderam que acreditam ter privacidade e liberdade de expressão em seu local de trabalho.

As questões trinta e dois até a trinta e cinco estão dentro do critério “O Trabalho e o Espaço Total de Vida”, de Walton.

| Critério | Indicadores | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------------------------------------|---|----|---|---|---|----|
| O Trabalho e o Espaço Total de Vida | 32- A rotina do local prejudica meu trabalho | 13 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| | 33- A rotina do local facilita meu trabalho | - | - | - | 6 | 13 |
| | 34 - Consigo conciliar minha vida pessoal com minha jornada de trabalho | - | - | 1 | 4 | 14 |
| | 35- A quantidade de horas trabalhadas permite que eu tenha uma boa condução da minha vida pessoal | - | - | 1 | 5 | 13 |

Tabela 7 – O Trabalho e o Espaço Total de Vida

Contatou-se de que todos os dezenove bombeiros concordaram que a rotina do local facilitava o trabalho (questão trinta e três).

Nenhum dos respondentes acreditava impossível conciliar sua vida pessoal com a jornada de trabalho (questão trinta e quatro). Da mesma maneira, nenhum deles acreditava que a quantidade de horas trabalhadas prejudicava a condução de sua vida pessoal (questão trinta e cinco).

De acordo com as respostas, é correto dizer que, no geral, os bombeiros aprovam a rotina do local de trabalho, sendo possível conciliá-la facilmente com a vida pessoal.

As questões trinta e seis até a quarenta englobam o critério “Relevância Social do Trabalho na Vida”, de Walton.

| Critério | Indicadores | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------------------------|--|---|---|---|---|----|
| Relevância Social do Trabalho na Vida | 36- Considero meu local de trabalho importante para a comunidade | - | - | - | 6 | 13 |
| | 37- Meu local de trabalho se preocupa com os problemas e carências da comunidade | - | - | 3 | 3 | 13 |
| | 38- Meu local de trabalho passa uma imagem de qualidade para a comunidade | - | - | 1 | 4 | 14 |
| | 39- As pessoas da comunidade confiam em meu local de trabalho | - | - | 1 | 1 | 17 |
| | 40- Sou valorizado pelas políticas e diretrizes desenvolvidos pela gestão de pessoas | 2 | - | 4 | 9 | 4 |

Tabela 8 – Relevância Social do Trabalho na Vida

Todos os dezenove bombeiros concordaram que consideravam seu local de trabalho importante para a comunidade (questão trinta e seis). Nenhum deles discordou que seu local de trabalho se preocupava com os problemas e carências da comunidade (questão trinta e sete).

Dezoito profissionais concordaram que seu local de trabalho passa uma imagem de qualidade para a comunidade, enquanto um permaneceu neutro (questão trinta e oito). Dezesete respondentes concordaram totalmente que as pessoas da comunidade confiavam em seu local de trabalho; nenhum discordou (questão trinta e nove). Apenas dois dos participantes não acreditavam ser valorizados pelas políticas e diretrizes desenvolvidos pela gestão de pessoas (questão quarenta).

De acordo com as respostas, é possível dizer que os bombeiros consideram seu local de trabalho importante para a comunidade, passando uma imagem de qualidade e confiança.

4.3 Resultados do Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho (anexo 3 – questões abertas).

Nas questões 2 à 6 do anexo 3, os respondentes tiveram um pouco mais de liberdade para identificar fatores que eles consideravam benéficos e prejudiciais, satisfatórios e insatisfatórios em seu trabalho.

Na questão 2 (Quais fatores você considera que aumentam sua Qualidade de Vida no Trabalho?), fatores ligados a um bom ambiente de trabalho, com relações interpessoais saudáveis, amigáveis e respeitadas mostrou-se bastante importante para os respondentes, sendo citados por treze bombeiros diferentes. A existência de oportunidades, como programas para crescimento e desenvolvimento pessoal apareceu cinco vezes.

A questão 3 (Quais fatores você considera que diminuem sua Qualidade de Vida no Trabalho?) apresentou uma forte preocupação com questões relacionadas a problemas interpessoais, como desonestidade, criação de intrigas e falta de respeito com os colegas (citadas por 9 profissionais).

Na questão 4 (Que aspectos do seu trabalho lhe trazem satisfação?), o reconhecimento recebido pelo trabalho através da felicidade e confiança da sociedade foi citado nove vezes. Junto disso, o sentimento de dever cumprido pelos bombeiros, ajudando as pessoas e salvando vidas, foi destacada oito vezes. Uma convivência boa e harmoniosa com os colegas ainda apareceu em cinco respostas.

A questão 5 (Que aspectos do seu trabalho lhe trazem insatisfação?) apresentou sete queixas de problemas interpessoais, relacionados à falta de respeito e falsidade dos colegas. O trabalho não valorizado ou reconhecido apareceu em quatro respostas.

Na questão 6 (Que alterações você acha que poderiam ser feitas para que sua Qualidade de Vida no Trabalho aumentasse?), a sugestão mais citada (sete vezes) foi em relação à conscientização sobre a importância da harmonia, cooperação e respeito entre os bombeiros. Quase junto disso, seis vezes citado, apareceu a mudança na relação entre os empregados e o empregador, ainda muito fechada, sem comunicação e autoritária.

4.4 Resultado da observação do autor sobre a rotina dos bombeiros

Durante um dia inteiro dentro do quartel dos bombeiros de Canela, foi possível identificar mais claramente seu funcionamento, como mostram os pontos a seguir.

Ao iniciar seus turnos de serviço, os bombeiros são informados pelos próprios colegas dos fatos recentes mais pertinentes, assim como das dificuldades que podem ter ocorrido nas últimas ocorrências. Dessa forma conseguem dar continuidade ao trabalho do turno anterior e já preparar-se para futuros desafios.

Então, permanecendo sempre em alerta para novos chamados, devem usar seu tempo para também trabalhar na manutenção do quartel e dos veículos oficiais (caminhões de combate a incêndios e uma ambulância de resgate). Com tantas tarefas para manter o local de trabalho em bom funcionamento, é essencial que os bombeiros tenham uma boa comunicação e consigam dividir as tarefas de forma justa.

Normalmente as refeições são feitas em uma grande sala, que é munida de todos os eletrodomésticos e acessórios necessários, como geladeira, fogão, microondas, panelas, pratos e talheres. Os profissionais não têm muita dificuldade ou animosidade em dividir as tarefas (quem deve cozinhar e lavar a louça), pois são necessidades diárias na rotina deles. Em algumas ocasiões especiais, recebem familiares ou amigos para almoçar junto do grupo na grande mesa de refeições.

É possível sentir certa cobrança, às vezes silenciosa, às vezes em forma de protesto verbal, dos colegas quando algum dos bombeiros não está realizando nenhuma atividade, e os outros estão trabalhando nas refeições ou organização do quartel. Apesar disso, o clima é geralmente descontraído, e a conversa e as brincadeiras fluem sem dificuldades.

Quando não estão praticando as tarefas rotineiras ou atendendo a chamados, alguns bombeiros optam por esticar-se em algumas poltronas em frente à televisão, enquanto outros utilizam seus *smartphones* e equipamentos do quartel (como cordas e roldanas) para treinar e aperfeiçoar habilidades relacionadas ao trabalho. Há ainda a opção de recolher-se para um quarto, onde há diversas camas espalhadas; mas isso é mais comum para quem trabalha nos “plantões” da madrugada.

É importante ressaltar que o turno dos bombeiros é normalmente de 24 horas diretas de trabalho para 72 de descanso. Ou seja, todos os bombeiros acabam

fazendo os tais “plantões” da madrugada, não sendo restrita a bombeiros específicos.

Desafios fazem parte do dia a dia, com a ocorrência de chamadas diversas podendo ocorrer durante o turno. Essas nem sempre são consideradas graves, mas, ainda assim, os profissionais tentam agir da maneira mais rápida para poder neutralizar qualquer tipo de risco. Passar tanto tempo na presença de seus colegas em um ambiente tão intenso também pode se tornar um desafio, visto que, eventualmente, desentendimentos e animosidades acabam ocorrendo.

Nem sempre a gestão consegue fornecer os melhores recursos e equipamentos aos bombeiros de Canela, visto que possuem preços bastante elevados. Apesar disso, a função dos bombeiros é vital para a população, e, por meio da cooperação e trabalho em equipe, eles conseguem superar esses entraves e oferecer um serviço de qualidade a quem necessita.

Ainda é interessante lembrar que, recentemente, os bombeiros conseguiram a tão demandada separação da Brigada Militar. Antes chamados de Bombeiros da Brigada Militar, agora são os Bombeiros Militares do estado do Rio Grande do Sul. Isso foi importante principalmente na distribuição de verba, agora muito mais rápido e direta.

Mesmo com a situação complicada das finanças do estado e situação política dividida do país, esses profissionais não parecem sofrer tanto com os impactos negativos quanto os que recebem seus salários parcelados ou atrasados.

4.5 Interpretação dos resultados.

Com base nas respostas dos dezenove bombeiros que participaram do estudo e de todo conhecimento adquirido nos estudos e na etapa do referencial teórico, é possível destacar certos fatores influenciadores para a Qualidade de Vida no Trabalho dos bombeiros da cidade de Canela, Rio Grande do Sul.

Um dos influenciadores positivos mais importantes identificado na QVT dos participantes foi o Reconhecimento pela População. Esse influenciador pôde ser identificado nas questões 15 e 16 do questionário baseado no modelo de Walton, assim como na questão aberta 4, onde os bombeiros deveriam identificar aspectos

do trabalho que trazem satisfação para eles. Esse mesmo influenciador foi notado anteriormente de maneira positiva no estudo de Monteiro et al., (2007).

Outro influenciador identificado, que pode ser tanto positivo quanto negativo, dependendo da situação, foi o Companheirismo entre os Colegas. Esse influenciador foi exaustivamente citado nas questões 1 à 4 do Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho (anexo 3) tanto para relatar satisfação quanto insatisfação por parte dos respondentes. Devido aos longos turnos de convivência, parece imprescindível a existência de respeito, cooperativismo e harmonia entre eles. Além disso, as situações estressantes e emergenciais a que são expostos exige uma boa relação de companheirismo e confiança.

O Horário de Trabalho Flexível, apesar de às vezes mostrar-se exaustivo, pode ser visto como um influenciador positivo, levando em conta que o local de trabalho esteja organizado e saudável, e os bombeiros tenham uma boa relação com os demais. Dessa maneira, o profissional tem mais liberdade para dedicar-se a seus hobbies e sua família em seu tempo livre. Essa questão foi abordada nas perguntas 34 e 35 do questionário de Qualidade de Vida no Trabalho (anexo 3).

As Oportunidades de Desenvolvimento Pessoal apareceram como outro fator influenciador da QVT. Tanto nas questões 20 e 21 do Questionário de QVT (anexo 3), como nas questões abertas 2 e 4 do mesmo questionário, diversos profissionais mostraram sua satisfação com as possibilidades de crescimento pessoal.

Outro fator que pode ser considerado influenciador da Qualidade de Vida no Trabalho dos bombeiros de Canela foi possuir um Local de Trabalho Adequado, saudável e munido de todos os equipamentos necessários para a função. Tal questão foi abordada em todas as questões abertas (2 à 6) do Questionário de QVT (anexo 3), tanto de forma positiva (quando há equipamentos), quanto negativa (quando o quartel está desorganizado e não tem estrutura suficiente).

A Relação com a Gestão foi um fator influenciador identificado na questão aberta 6 do anexo 3. Diversos bombeiros mostraram sentir-se incomodados e ignorados pela gestão atual, exigindo uma melhora de comunicação. Tal questão é preocupante porque, em caso de problemas ou sugestões dos bombeiros, são os próprios gestores que deveriam providenciar uma solução.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como visto anteriormente, em sua função, os bombeiros enfrentam longos e cansativos turnos de trabalho, além de passar por situações de risco que debilitam tanto seu físico, quanto o emocional. Por lidar com tais fatores diariamente, os profissionais recebem certo reconhecimento por parte da população, que é bastante valorizado para eles (MONTEIRO et al., 2007). Os próprios respondentes do presente estudo identificaram que esse reconhecimento aumenta sua Qualidade de Vida no Trabalho.

Com base nas respostas dos bombeiros de Canela, foi possível entender um pouco melhor como eles se sentem e o que acontece de maneira tanto positiva quanto negativa em suas vidas, relacionados à sua Qualidade de Vida no Trabalho. Dessa maneira, foi possível identificar seis fatores influenciadores em sua QVT: Reconhecimento pela População, fator positivo que motiva os profissionais; Companheirismo entre os Colegas, importante por conta do longo convívio; Horário de Trabalho Flexível, que permite conciliar a vida pessoal com a profissional; Oportunidades de Desenvolvimento Pessoal, permitindo o desenvolvimento das habilidades; Local de Trabalho Adequado, sendo seguro, equipado e agradável para todos; e Relação com a Gestão, fator chave para a implementação de melhorias na QVT.

De acordo com os dados levantados, é possível sugerir algumas mudanças que trariam benefícios na Qualidade de Vida no Trabalho dos bombeiros de Canela. O grupo poderia buscar uma melhor comunicação com a Gestão, para que esta oferecesse ainda mais atividades e treinamentos de capacitação e crescimento pessoal (Fator das Oportunidades de Desenvolvimento Pessoal), assim como melhorias no quartel, para deixá-lo mais adequado e agradável, e equipamentos oferecidos, que são usados em situações extremas de risco de vida (Fator Local de Trabalho Adequado). Essa boa relação com a Gestão também possibilita uma melhoria contínua no Fator de Horário Flexível, que apesar de já ser excelente para a maioria dos bombeiros, por vezes acaba sendo exaustiva e, conseqüentemente, perigosa.

Para resolver problemas interpessoais, desenvolver as relações (Fator do Companheirismo) e até lidar melhor com o estresse constante do trabalho, seria

bastante interessante levar psicólogos capacitados semanalmente ou mensalmente para darem palestras no quartel sobre a convivência em grupo em locais estressantes e até oferecerem consultas individuais para quem sinta uma maior necessidade.

Para aumentar ainda mais a percepção de reconhecimento da população com esses profissionais, seria interessante que eles ministrassem cursos de combate a incêndio, dessem palestras e até aulas breves nos finais de semana para a população, principalmente para as crianças da região. Dessa forma, eles sentiriam ainda mais de perto o carinho que as pessoas têm por eles; que foi citado nove vezes na questão aberta 4 do Questionário de QVT (anexo 3) como fator determinante para sua satisfação.

É importante reiterar a importância que a descoberta desses fatores traz para estes bombeiros, visto que, com a implementação das melhorias sugeridas, sua Qualidade de Vida no Trabalho tende a aumentar consideravelmente. Tendo como base essa profissão de tantos riscos físicos e emocionais e chance de fatalidade, sua ou de terceiros, essas melhorias percebidas acabam sendo ainda mais vitais e necessárias.

No Brasil, foi constatado que essa é uma área de pesquisa ainda pouco explorada. Dessa maneira, seria interessante que se realizassem futuros estudos com um maior foco nos fatores determinantes para a QVT dos bombeiros, assim como nas melhores ferramentas disponíveis para melhorá-la.

REFERÊNCIAS

- ABREU, A. *Qualidade de vida no trabalho: principais técnicas e benefícios!* (2017). Disponível em: <<https://www.salpinx.com.br/qualidade-de-vida-no-trabalho/>>. Acesso em: 19. Nov. 2018.
- ALMEIDA, D. M.; IBDAIWI, T. K. R.; LOPES, L. F. D.; COSTA, V. M. F.; POSSAMAI, L. O. (2015). *Estresse ocupacional na perspectiva dos bombeiros da cidade de Santa Maria/RS*. Revista de Carreiras e Pessoas. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/40308/estresse-ocupacional-na-perspectiva-dos-bombeir--->>. Acesso em: 26. Nov. 2018.
- BATISTA, R, C; MAGALHÃES, A, R; LEITE, D, B. *Estresse e qualidade de vida de profissionais bombeiros militares do município de Primavera do Leste - Mato Grosso* (2016). Disponível em: <<https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/REGS/article/view/6641/5637>>. Acesso em 21. Nov. 2018.
- BENCKE, P. *Escritórios do Google oferecem qualidade de vida* (2017). Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/escritorios-do-google-oferecem-qualidade-de-vida/108228/>>. Acesso em: 19. Nov. 2018.
- BÚRIGO, C, C, D. *Qualidade de vida no trabalho* (1997). Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacfh/article/viewFile/23495/21163>>. Acesso em 19. Nov. 2018.
- BUSS, P, M. *Promoção da saúde e Qualidade de Vida* (2000). Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csc/v5n1/7087.pdf>>. Acesso em: 08. Abr. 2019.
- CANETTI, R. *Eles investiram na crise e tiveram grandes resultados* (2017). Disponível em: <<https://www.gazetadopovo.com.br/especial-patrocinado/unimedcuritiba/eles-investiram-na-crise-e-tiveram-grandes-resultados-ekpksmqs7zb4mryumkoztfg8j/>>. Acesso em 19. Nov. 2018.

CAPELÃO, I. *Saúde, bem-estar e qualidade de vida* (2018). Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/saude-bem-estar-e-qualidade-de-vida/111324/>>. Acesso em 19. Nov. 2018.

DIAS, A, R, S; DENARDIN, E, S; BOLIGON, J, A, R; MEDEIROS, F, S, B; MURINI, L, T. *Qualidade de Vida no Trabalho: um Estudo de Caso em uma Cooperativa* (2012). Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/681664.pdf>>. Acesso em: 08. Abr. 2019.

DIAS JUNIOR, L, G, S. *Você sabe o que é qualidade de vida no trabalho?* (2016). Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/voce-sabe-o-que-e-qualidade-de-vida-no-trabalho/98682/>>. Acesso em: 19. Nov. 2018.

FAYOL, H. *Administração Industrial e Geral: previsão, organização, comando, coordenação e controle* (1916). São Paulo: Atlas, 1990.

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

FLECK, M, P, A. *O instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial de Saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas* (2000). Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232000000100004>. Acesso em 19. Nov. 2018.

LACAZ, F, A, C. *Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença* (2000). Disponível em: <<https://www.scielo.org/article/csc/2000.v5n1/151-161/>>. Acesso em: 19. Nov. 2018.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. *Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras*. Revista Brasileira de Medicina Psicossomática (1997).

MACEDO, C, S, G; GARAVELLO, J, J; OKU, E, C; MIYAGUSUKU, F, H; DALLAGNOL, P; NOCETTI, P, M. Benefícios do exercício físico para a Qualidade de Vida (2012). Disponível em: <<http://rbafs.org.br/RBAFS/article/view/875/1153>>. Acesso em 08. Abr. 2019.

MARQUES, J, R. *Conceito de qualidade de vida no trabalho* (2017). Disponível em: <<https://www.jrmcoaching.com.br/blog/conceito-de-qualidade-de-vida-no-trabalho/>>. Acesso em 19. Nov. 2018.

MARQUES, J, R. *Qual a importância dos recursos humanos nas empresas?* (2016). Disponível em: <<https://www.jrmcoaching.com.br/blog/qual-a-importancia-dos-recursos-humanos-nas-empresas/>>. Acesso em 19. Nov. 2018.

MARQUES, J, R. *Qualidade de vida no trabalho: dicas e conceitos* (2018). Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/qualidade-de-vida/qualidade-de-vida-trabalho-dicas-conceitos/>>. Acesso em: 19. Nov. 2018.

MAYO, G. E. *The Social Problems of an Industrial Civilization*, Cambridge, Harvard University Press, 1946.

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* (2007). Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pcp/v27n3/v27n3a14.pdf>>. Acesso em 19. Nov. 2018.

MONTEIRO, K, M; ABS, D; LABRES, I, D; MAUS, D; PIONER, T. Firefighters: psychopathology and working conditions (2013). Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-166X2013000300013>. Acesso em: 08. Abr. 2019.

MORETTI, S; TREICHEL, A. *Qualidade de vida no trabalho x autorealização humana* (2003). Disponível em:

<http://ead2.fgv.br/ls5/centro_rec/docs/qualidade_trabalho_realizacao_humana.pdf>. Acesso em: 08. Abr. 2019.

NOBRE, M, R, C. *Qualidade de Vida* (1995). Disponível em <<http://www.arquivosonline.com.br/pesquisartigos/Pdfs/1995/v64N4/64040002.pdf>>. Acesso em 26. Nov. 2018.

PEREIRA, E, F; TEIXEIRA, C, S; DOS SANTOS, A. *Qualidade de vida: abordagens, conceitos e avaliação* (2012). Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1807-55092012000200007&lng=en&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em 19. Nov. 2018.

PRATES, C. *Doenças psíquicas aumentam no ambiente de trabalho* (2017). Disponível em <<http://www.tribuna.com.br/noticias/noticias-detalle/cidades/doencas-psiquicas-aumentam-no-ambiente-de-trabalho/?cHash=0e706bc615911fa50706c685bcaf6b3a>>. Acesso em 10. mai. 2018.

SEIDL, E, M, F; ZANNON, C, M, L, C. *Qualidade de vida e saúde: aspectos conceituais e metodológicos* (2004). Disponível em: <https://www.scielo.org/scielo.php?pid=S0102-311X2004000200027&script=sci_arttext&tlng=pt>. Acesso em: 08. Abr. 2019.

SILVA, J, T. *A qualidade de vida dos bombeiros militares: um estudo de caso no comando geral de Cuiabá - MT* (2017). Disponível em: <<https://www.sociedademilitar.com.br/wp/2017/03/bombeiros-militares-estudo-sobre-qualidade-de-vida-dos-profissionais-que-se-arriscam-todos-os-dias.html>>. Acesso em 19. Nov. 2018.

SOARES, V. *Empresas se mobilizam para combater assédio sexual* (2018). Disponível em: <<https://www.valor.com.br/carreira/5392785/empresas-se-mobilizam-para-combater-assedio-sexu>>. Acesso em: 30. Out. 2018.

TAXINI, C, L; GUIDA, H, L. *Firefighters' noiseexposure: A literaturereview* (2013). Disponível em: <http://arquivosdeorl.org.br/additional/acervo_eng.asp?id=1337>. Acesso em 08. Abr. 2019.

TAYLOR, F, W. *Shop Management*. 1903.

TAYLOR, F, W. *Princípios de Administração Científica* (1911). São Paulo: Atlas, 1990.

VASCONCELOS, A, F. Qualidade de Vida no Trabalho: origem, evolução e perspectivas (2001). Disponível em: <<http://www.luzimarteixeira.com.br/wp-content/uploads/2009/06/qualidade-de-vida-no-trabalho-origem.pdf>>. Acesso em: 08. Abr. 2019.

VASCONCELOS, A; FARIA, J. H. *Saúde mental no trabalho: contradições e limites* (2008). Disponível em: <<http://www.redalyc.org/html/3093/309326579008/>>. Acesso em: 30. Out. 2018.

VIDOTTI, H, G, M; COELHO, V, H, M; BERTONCELLO, D; WALSH, I, A, P. Quality of life and work ability of firefighters (2015). Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1809-29502015000300231&script=sci_arttext&tlng=en>. Acesso em: 08. Abr. 2019.

ANEXO 1

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Nome do estudo: "Qualidade de Vida no Trabalho: uma análise dos fatores determinantes para os Bombeiros da cidade de Canela, Rio Grande do Sul".

Instituição: Universidade Federal do Rio Grande do Sul – Escola de Administração (UFRGS).

Estudante responsável: Franklin de Souza Vasconcellos Martins.

Contato: franklinsvmartins@hotmail.com

Estou lhe convidando para participar voluntariamente de uma pesquisa que irá avaliar a sua Qualidade de Vida no Trabalho. Estou à disposição para esclarecer quaisquer dúvidas em relação à pesquisa antes e durante a execução da mesma. Leia as informações abaixo antes de expressar ou não o seu consentimento para participar da pesquisa.

1. OBJETIVO E BENEFÍCIOS DO ESTUDO:

Esta é uma pesquisa que busca avaliar os fatores determinantes da Qualidade de Vida no Trabalho. O conjunto de dados será usado para identificar os fatores e avaliar aspectos que contribuem e prejudicam a Qualidade de Vida no Trabalho.

2. EXPLICAÇÃO DOS PROCEDIMENTOS:

Neste estudo, você será solicitado(a) a responder dois breves questionários com perguntas em relação ao seu trabalho e sua Qualidade de Vida, com duração de aproximadamente 30 minutos. Sua participação é completamente voluntária e você tem o direito de interromper a avaliação caso desejar.

3. POSSÍVEIS RISCOS E DESCONFORTOS:

Os procedimentos envolvidos neste estudo têm riscos mínimos. O risco para o participante pode envolver possível cansaço devido ao tempo destinado a responder as perguntas. Em caso disso, o procedimento será interrompido. Todo esforço será feito no sentido de atentar para o bem-estar físico e psicológico dos participantes, interrompendo-se a entrevista aos menores sinais de desconforto.

4. DIREITO DE DESISTÊNCIA:

Você pode desistir a qualquer momento de participar do estudo, não havendo qualquer consequência por causa desta decisão.

5. SIGILO:

Todas as informações obtidas neste estudo poderão ser publicadas com finalidade científica, porém será preservando o completo anonimato da sua identidade, ou seja, nenhum nome será identificado em qualquer material divulgado sobre o estudo.

6. CONSENTIMENTO:

Declaro ter lido – ou me foi lido – as informações acima antes de assinar este formulário. Foi-me dada ampla oportunidade de fazer perguntas, esclarecendo plenamente minhas dúvidas. Por este instrumento, tomo parte, voluntariamente, do presente estudo. Entendo que ao assinar abaixo, estou consentindo a minha participação.

Diante de qualquer dúvida, você poderá solicitar informações sobre os procedimentos ou outros assuntos relacionados a este estudo. Quem tiver interesse poderá receber uma devolução dos resultados, de forma individual, sem qualquer custo, em horário a ser combinado. Os dados obtidos serão utilizados apenas para fins de pesquisa. Agradecemos a sua atenção e colaboração para a realização deste trabalho e colocamo-nos a disposição, caso você tenha dúvidas, ou gostaria de maiores esclarecimentos.

Canela, _____ de _____ de _____.

Assinatura

ANEXO 2

Questionário Sociodemográfico

- 1- Sexo: Masculino Feminino
- 2- Idade: _____
- 3- Estado Civil: Solteiro(a) Casado(a) Viúvo(a)
 Divorciado(a)/Separado(a)
- 4- Filhos: Não Sim – Quantos? _____
- 5- Escolaridade: Ensino Fundamental incompleto
 Ensino Fundamental completo
 Ensino médio incompleto
 Ensino médio completo
 Ensino superior incompleto
 Ensino superior em andamento
 Ensino superior completo
- 6- Renda familiar: Até R\$1.000,00
 De R\$1.001,00 a R\$2.000,00
 De R\$2.001,00 a R\$3.000,00
 De R\$3.001,00 a R\$4.000,00
 Acima de R\$4.001,00
- 7- Tempo de Trabalho: Até 1 ano
 De 1 a 3 anos
 De 4 a 10 anos
 De 11 a 15 anos
 De 16 a 20 anos
 De 21 a 25 anos
 De 26 a 30 anos
 Acima de 31 anos

ANEXO 3

Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho

1) Por favor, leia cada frase pensando em você mesmo. Assinale a opção que mais combina com você, sendo 1 discorda totalmente e 5 concorda totalmente.

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1- Estou satisfeito (a) com minha remuneração | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2- Minha remuneração supre as necessidades básicas para viver dignamente | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3- Eu ganho o mesmo salário de colegas que exercem as mesmas funções | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4- Eu ganho o mesmo salário de Bombeiros de outros locais que exercem as mesmas funções | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5- Eu trabalho somente as horas previstas, sem realização de horas extra | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6- Minha carga de trabalho é adequada para os turnos em que estou trabalhando | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7- Sinto-me confortável no meu local de trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8- O ambiente físico do meu local de trabalho é organizado | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9- Tenho os materiais e equipamentos necessários disponíveis e em bom estado no meu local de trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10- Considero meu local de trabalho seguro e saudável (sem risco de doenças) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11- Estresso-me muito durante o turno de trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12- Tenho autonomia para realizar meu trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13- Reconheço a importância do meu trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14- Meus colegas reconhecem a importância do meu trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15- As pessoas da comunidade reconhecem a importância do meu trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16- Meu trabalho me proporciona satisfação pessoal | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17- Minhas habilidades são aproveitadas no trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18- Recebo <i>feedbacks</i> sobre meu desempenho no trabalho para que possa melhorar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19- Há possibilidade de avançar na carreira no meu trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20- Tenho um crescimento pessoal no meu trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 21- Consigo atualizar meus conhecimentos e desenvolver potencialidades no meu trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22- Tenho segurança de que vou continuar nesse trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23- Há igualdade de oportunidade para todos no meu trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24- Os relacionamentos no meu local de trabalho são bons | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25- Há respeito entre os colegas no meu local de trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26- Meus colegas são colaborativos e buscam ajudar um ao outro | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27- Sinto que meus direitos de trabalhador são assegurados no meu local de trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28- Tenho privacidade no meu local de trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29- Tenho liberdade de expressão (posso dar minha opinião) no meu local de trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30- As normas do local prejudicam meu trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31- As normas do local facilitam meu trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32- A rotina do local prejudica meu trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 33- A rotina do local facilita meu trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34 – Consigo conciliar minha vida pessoal com minha jornada de trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35- A quantidade de horas trabalhadas permite que eu tenha uma boa condução da minha vida pessoal | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 36- Considero meu local de trabalho importante para a comunidade | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 37- Meu local de trabalho se preocupa com os problemas e carências da comunidade | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 38- Meu local de trabalho passa uma imagem de qualidade para a comunidade | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 39- As pessoas da comunidade confiam em meu local de trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 40- Sou valorizado pelas políticas e diretrizes desenvolvidos pela gestão de pessoas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

1) Ordene as opções abaixo de acordo com o grau de importância para sua Qualidade de Vida no Trabalho sendo 1 a mais importante e 9 a menos importante

- | | |
|---------------------------------------|-----|
| Remuneração adequada | () |
| Condição de Trabalho adequada | () |
| Oportunidades profissionais | () |
| Oportunidades de crescimento | () |
| Relações Interpessoais | () |
| Direitos Trabalhistas | () |
| Liberdade de Expressão | () |
| Conciliar a vida pessoal e o trabalho | () |
| Responsabilidade com a comunidade | () |

2) Quais fatores você considera que aumentam sua Qualidade de Vida no Trabalho?

3) Quais fatores você considera que diminuem sua Qualidade de Vida no Trabalho?

4) Que aspectos do seu trabalho lhe trazem satisfação?

5) Que aspectos do seu trabalho lhe trazem insatisfação?

6) Que alterações você acha que poderiam ser feitas para que sua Qualidade de Vida no Trabalho aumentasse?