



MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO

ELAINE DE ARAÚJO MOURA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS POLICIAIS MILITARES DA BAHIA:
AVALIAÇÃO PELO WHOQOL-BREF**

Salvador
2023

ELAINE DE ARAÚJO MOURA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS POLICIAIS MILITARES DA BAHIA:
AVALIAÇÃO PELO WHOQOL-BREF**

Dissertação apresentada ao curso de Mestrado em Administração do Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA) da Universidade Salvador - UNIFACS, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre.

Orientador: Prof. Dr. Lindomar Pinto da Silva.

Salvador
2023

Ficha Catalográfica elaborada pelo Sistema de Bibliotecas da UNIFACS Universidade Salvador.

Moura, Elaine de Araújo

Qualidade de vida no trabalho dos policiais militares da Bahia: avaliação pelo WHOQOL-BREF./ Elaine de Araújo Moura. - Salvador: UNIFACS, 2023.

65 f. : il.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação, Mestrado em Administração da UNIFACS Universidade Salvador, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre.

Orientador: Prof. Dr. Lindomar Pinto da Silva.

1. Administração. 2. Trabalho. 3. Qualidade de vida. I. Silva, Lindomar Pinto da, orient. II. Título.

CDD: 658

ELAINE DE ARAÚJO MOURA

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS POLICIAIS MILITARES DA BAHIA:
AVALIAÇÃO PELO WHOQOL-BREF

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA) da Universidade Salvador - UNIFACS, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre, aprovada pela seguinte banca examinadora:

Lindomar Pinto da Silva - Orientador _____

Doutor em Administração pela Universidade Federal da Bahia (UFBA)
Universidade Salvador – UNIFACS

Miguel Angel Rivera Castro _____

Doutor em Energia e Meio Ambiente pela Universidade Federal da Bahia (UFBA),
Doutor em Economia pela Universidade de Santiago de Compostela (USC – Espanha)
Universidade Salvador – UNIFACS

Denise Ribeiro de Almeida _____

Doutora em Administração pela Universidade Federal da Bahia (UFBA)
Universidade Federal da Bahia (UFBA)

Salvador, 28 de abril de 2023

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus.

Aos professores, tão importantes e essenciais nesse ciclo, em especial aos professores Lindomar Pinto da Silva e Miguel Angel Rivera Castro.

À minha família, pela compreensão e ajuda.

Ao Fundo de Amparo à pesquisa do Estado da Bahia (FAPESB) pelo apoio financeiro.

Aos colegas que contribuíram de alguma forma com a troca de conhecimento e trabalhos em grupo.

RESUMO

O objetivo do estudo foi analisar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos policiais militares da Bahia. O problema de pesquisa foi de verificar se existe relação entre atributos pessoais com a QVT desses profissionais. A partir do entendimento que esses indivíduos exercem atividades com nível elevado de fatores estressores, o estudo se mostra relevante. Trata-se de um estudo quantitativo que utilizou regressão linear múltipla para avaliar os fatores que se relacionam com a qualidade de vida desses respondentes, tendo como variáveis independentes os atributos pessoais de raça, gênero, idade, escolaridade e renda. A coleta de dados ocorreu através do questionário *World Health Organization Quality of Life (WHOQOL-BREF)* da Organização Mundial de Saúde que utiliza perguntas relacionadas aos domínios físico, psicológico, das relações sociais e meio ambiente. O Total de respondentes foram de 545 policiais, onde a predominância foi do sexo masculino, que se declaram não brancos, casados, com renda superior a 3 salários-mínimos e com escolaridade em nível superior. O resultado mostrou que na relação entre os atributos utilizados e os domínios aplicados, os policiais negros, do sexo feminino, os solteiros e os sem nível superior possuem menos qualidade de vida no trabalho.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho; Polícia Militar da Bahia; WHOQOL-BREF.

ABSTRACT

The objective of the study was to analyze the Quality of Life at Work (QLW) of the military police in Bahia. The research problem was to verify if there is a relationship between personal attributes and the QLW of these professionals. From the understanding that these individuals carry out activities with a high level of stressors, the study is relevant. This is a quantitative study that used multiple linear regression to evaluate the factors that are related to the quality of life of these respondents, having as independent variables the personal attributes of race, gender, age, education and income. Data collection took place through the World Health Organization Quality of Life (WHOQOL-BREF) questionnaire from the World Health Organization, which uses questions related to the physical, psychological, social relations and environmental. The total of respondents were 545 police officers, where the predominance was male, who declare themselves as non-white, married, with an income greater than 3 minimum wages and with higher education level. The result showed that in the relationship between the attributes used and the applied domains, black, female, single and non-university police officers have a lower quality of life at work.

Keywords: Quality of life at work; Military Police of Bahia; WHOQOL-BREF.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Domínios e facetas do WHOQOL-bref	23
Quadro 2 - Variáveis dependentes e independentes.....	30
Quadro 3 - Análise descritiva relacionada aos atributos pessoais	32

LISTA DE TABELAS

Tabela 4.1 - Determinantes da qualidade de vida – Domínio geral.	35
Tabela 4.2 - Determinantes da qualidade de vida – Domínio Saúde.	36
Tabela 4.3 - Determinantes da qualidade de vida – Domínio físico.	36
Tabela 4.4 - Determinantes da qualidade de vida – Domínio psicológico.	37
Tabela 4.5 - Determinantes da qualidade de vida – Domínio relações sociais	38
Tabela 4.6 - Determinantes da qualidade de vida – Domínio meio ambiente.	38

LISTA DE SIGLAS

CLP	Centro de Liderança Pública
CT	Capacidade de Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PM	Polícia Militar
PMBA	Polícia Militar do Estado da Bahia
PMFEM	Polícia Militar Feminina
PMFEMs	Policiais Militares Femininas
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
QV	Qualidade de Vida
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
WHO	World Health Organization
WHOQOL	World Health Organization Quality of Life

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	15
2.1	QUALIDADE DE VIDA	15
2.2	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	16
2.3	MODELO DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA - WHOQOL-BREF..	20
2.4	PROFISSÃO MILITAR E A RELAÇÃO COM A SAÚDE MENTAL.....	23
2.5	A CARREIRA DE POLICIAL MILITAR.....	25
2.6	A POLÍCIA MILITAR.....	27
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	29
3.1	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	29
3.2	A COLETA DE DADOS.....	30
4	RESULTADO DOS DADOS.....	32
4.1	Frequências e porcentagens	32
4.2	Percepção da qualidade de vida em função dos atributos pessoais	34
4.3	DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	39
4.3.1	Iniciativas da PMBA visando a QVT.....	40
4.3.2	Resultados associados a gênero	41
4.3.3	Resultados associados ao estado civil	43
4.3.4	Resultados associados a raça, escolaridade e renda	44
4.3.5	Resultados associados à idade.....	46
4.3.6	Iniciativas da PMBA e os resultados obtidos.....	47
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	49
	REFERÊNCIAS.....	51
	APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO AVALIAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA DOS POLICIAIS MILITARES – BA.....	61
	ANEXOS A – WHOQOL ABREVIADO	63

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas a qualidade de vida está em evidência e em crescente busca e preocupação dos indivíduos, estudiosos e organizações. Para Silva, Dias e Silva (2022), o tema tem ganhado sensível destaque na sociedade contemporânea sendo objeto de estudo de diversas ciências. Pereira, Teixeira e Santos (2012), destacam que essa discussão vem de um movimento dentro das ciências humanas e biológicas no sentido de valorizar parâmetros mais amplos que o controle de sintomas, a diminuição da mortalidade ou o aumento da expectativa de vida. A qualidade de vida (QV) sendo percebida como um fator significativo e que pode afetar todas as esferas da vida humana.

Partindo da abrangência do tema e ao considerar que grande parcela da população em sua vida adulta ocupa horas do seu dia trabalhando, a qualidade de vida no ambiente organizacional tornou-se um assunto relevante com conceito extraído a partir da QV e relacionado à demanda de bem-estar dentro das corporações.

A qualidade de vida no trabalho desperta o interesse das organizações há muitos anos e permanece contemporânea visto a competitividade do mercado e necessidade de QV para qualquer ser humano. Quando um líder, identifica internamente os pontos frágeis da gestão e conduz a caminhos mais integrados para obtenção do bem-estar do seu funcionário, se ganha vantagem competitiva e retenção de talentos. Para Oliveira *et al.* (2022) as empresas para conseguir atingir seus objetivos, necessitam de que suas equipes estejam cada vez mais motivadas e satisfeitas.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) definiu qualidade de vida como “a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações.” (WHOQOL GROUP, 1994). Essa definição da OMS reforça a afirmação que o bem-estar não é apenas mensurado pelo grau de saúde que cada ser humano possui, e sim a junção de diversos fatores correlacionados. E a OMS partindo na necessidade de desenvolver uma avaliação da qualidade de vida confiável e válida, iniciou o projeto colaborativo multicêntrico do instrumento denominado *World Health Organization Quality of Life* (WHOQOL).

A OMS toma como base uma natureza multifatorial da qualidade de vida, considerando seis domínios que objetivam demonstrar as diferentes dimensões do ser humano na determinação dos níveis de qualidade de vida de cada indivíduo. Domínios estes categorizados em saúde física, saúde psicológica, nível de independência, relações sociais, meio ambiente e padrão espiritual.

Diante dessa interligação de fatores, e a qualidade de vida sendo analisada a partir do campo de visão do trabalho, e o que a falta de qualidade de vida no trabalho (QVT) pode desencadear, o ambiente organizacional precisa estar preparado para ajustar as expectativas e necessidades do funcionário, evitando a perda de talentos, redução de produtividade e rentabilidade, desgastes operacionais, problemas físicos e psicológicos, dentre outras questões que a falta ou a má gestão da organização nesse sentido pode acarretar.

Diversos autores escreveram sobre a qualidade de vida no trabalho. No Brasil, Fernandes e Gutierrez (1988), Seligmann-Silva (1997), Lacaz (2000), Limongi-França (2004), Almeida (2012), Dal Forno e Finger (2015), Klein, Pereira e Lemos (2019), Mazo (2020). No exterior Walton (1973), Dejourns, Dessors e Desriaux (1993), Oldham e Hackman (2010), Tornare e Rinfret (2020). Um ponto que os autores concordam é que a QVT é uma junção de fatores internos e externos à vida laboral. Ressalvo isso destacando dois autores, o Walton (1973) que nas suas pesquisas sobre o tema, analisa a importância do nível de paridade entre a vida profissional e pessoal do trabalhador para a produtividade e a relevância do papel social e humanização da empresa. E no Brasil há Fernandes e Gutierrez (1988), que descreveram que a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo no bem-estar do trabalhador e na produtividade da empresa, com relação aos fatores sócio-psicológicos. A partir das análises dos autores citados, se mostra necessário que uma extensa lista de ocupações profissionais carece de atenção e cuidados no que tange a QVT, porém algumas atividades laborais com grau elevado de periculosidade e sobretudo desgaste psicológico, precisam de um acompanhamento mais regular da organização em que o trabalhador está inserido visto a existência de consequências nocivas que a falta de qualidade de vida pode acarretar para o trabalhador e para a empresa.

A partir do entendimento que atividades com nível elevado de esgotamento físico e mental precisam de um maior acompanhamento no que repercute sobre a

qualidade de vida, é relevante escrever sobre os profissionais da segurança pública, neste caso, o recorte na polícia militar. Esses agentes, além de necessitar conviver com situações de vulnerabilidade e de alto risco ao se expor no combate à marginalidade e prezar pela ordem pública, precisam estar em constante equilíbrio emocional para o enfrentamento de situações e desafios estressantes intrínsecos à profissão.

No sentido de traçar o perfil socio-demográfico do PM para entender quais características mais se correlacionam, as variáveis que se percebem como mais relevantes no que se refere a mensurar a QVT, aqui denominadas de atributos pessoais, são características fora do controle individual (sexo, etnia e idade) e características relativamente controláveis (estado civil, renda e escolaridade).

E fazendo um recorte dos últimos cinco anos referente aos estudos sobre a QVT, foi identificado que Batista (2022) escreveu sobre o olhar da QV sobre bombeiros militares do estado do Mato Grosso, Sanchez *et al.* (2019) escreveram sobre o impacto da qualidade de vida entre docentes universitários, Melo *et al.* (2020) focaram nos enfermeiros hospitalares, Mazo (2020) tematizou sobre a qualidade de vida no ambiente bancário, Silva (2021) sobre profissionais de uma indústria, Klein, Pereira e Lemos (2019), falaram sobre a QVT no âmbito do serviço público como todo, porém especificamente sobre policiais militares são poucos os estudos encontrados. Destaco Medeiros, Melo e Guerra (2018) que realizaram um estudo onde avaliou qualidade de vida no trabalho dos policiais de uma delegacia especializada da cidade de Natal/RN. No artigo, Melo e Guerra (2018) ressaltam o quanto a segurança pública é um dos problemas públicos que mais atrai a atenção da sociedade brasileira e as discussões a respeito do tema costumam focar as limitações dos aspectos estruturais, materiais e humanos. Então, na tentativa de ampliar conhecimento sobre um dos principais atores relacionados à segurança pública, profissional que merece total atenção e análise acerca da QVT, o presente estudo será direcionado para a instituição da polícia militar (PM), com o recorte espacial, direcionado ao estado da Bahia tendo como problema apresentado, existe relação entre os atributos pessoais com a qualidade de vida no trabalho dos policiais militares da Bahia?

O objetivo geral desse trabalho é investigar através dos domínios do instrumento WHOQOL-bref a relação entre a qualidade de vida e atributos pessoais (sexo, idade, raça, estado civil, renda e educação) dos policiais militares da Bahia. Os

objetivos específicos são de identificar dentro dos atributos trabalhados quais se destacam negativamente, verificar quais são as políticas de melhorias da QV aplicadas pela instituição militar, e analisar se essas melhorias convergem com a necessidade após resultados do trabalho.

A relevância do tema se caracteriza por se tratar de uma profissão perigosa, complexa e desafiadora e de necessidade imprescindível para a sociedade, pois tem como missão proteger o cidadão, combater o crime e preservar a ordem pública de uma comunidade e precisam estar com níveis aceitáveis de qualidade de vida para prestar um bom serviço à população.

A metodologia adotada para realização deste trabalho será quantitativa, com a coleta de dados ocorrendo através da aplicação do questionário para avaliação da qualidade de vida, o WHOQOL-bref, versão abreviada do instrumento OMS que é validado internacionalmente e sido adaptado no Brasil pelo Departamento de Psiquiatria e Medicina Legal da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRS). O instrumento foi aplicado entre policiais militares do Estado da Bahia que estão na ativa, exercendo suas funções de forma regular.

O trabalho foi estruturado com a seguinte formatação: logo após a introdução, onde foram apresentados os objetivos, relevância e a justificativa do estudo, segue-se com o referencial teórico analisado, apresentando os conceitos de qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho, a relação entre profissionais militares e saúde mental, o caminho para ingresso na carreira militar, as características da corporação militar da Bahia e o instrumento de avaliação da QV que foi utilizado. Em seguida, foi inserido a descrição da metodologia aplicada, análise dos dados encontrados e por fim a conclusão do estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 QUALIDADE DE VIDA

A qualidade de vida deriva a partir de um aglomerado de fontes e condições interligadas externas e internas ao indivíduo dentro da complexibilidade humana e sua natureza subjetiva. Ela envolve parâmetros que abrange uma gama de áreas, desde a saúde, segurança pública, alimentação, mobilidade, moradia e lazer.

Almeida, Gutierrez e Marques (2012) definem como uma área multidisciplinar de conhecimento que engloba além de diversas formas de ciência e conhecimento popular, conceitos que permeiam a vida das pessoas como um todo, ressaltando que diversos são os fatores que podem contribuir para analisar a qualidade de vida de um sujeito. Os mesmos autores observam que o termo qualidade de vida se faz presente em constância no linguajar do cidadão comum e sendo utilizado com diversas conotações ligadas a busca de melhorias do seu bem-estar sejam elas de ordem econômica, social ou emocional.

Almeida, Gutierrez e Marques (2012, p. 17) alertam sobre a compreensão limitada que muitos cidadãos possuem sobre o tema:

Por falta de especificidade terminológica e de uma visão fragmentada sobre o tema, muitas vezes qualidade de vida passa a ser, de forma equivocada, um termo abordado como algo a ser alcançado e que depende unicamente da boa vontade e da atitude individual do sujeito em mudar seus hábitos.

De acordo com Fleck *et al.* (1999), a expressão qualidade de vida foi empregada pela primeira vez pelo presidente dos Estados Unidos, Lyndon Johnson, em 1964, ao declarar que “os objetivos não podem ser medidos através do balanço dos bancos. Eles só podem ser medidos através da qualidade de vida que proporcionam às pessoas”.

Fleck *et al.* (1999) também afirmam que o conceito relacionado à qualidade de vida (QV), refere-se a um movimento dentro das ciências humanas e biológicas no sentido de valorizar parâmetros mais amplos que o controle de sintomas, a diminuição da mortalidade ou o aumento da expectativa de vida. Porém, o significado da QV não tem um conceito engessado e pode se caracterizar como subjetiva a partir da perspectiva de cada indivíduo. Para Panzini *et al.* (2007), a QV possui intersecções

com vários conceitos eminentemente biológicos e funcionais, como *status* de saúde, *status* funcional e incapacidade/deficiência; sociais e psicológicos, como bem-estar, satisfação e felicidade; e de origem econômica baseada na teoria "preferência" (*utility*).

Carneiro (2010) define como um conceito considerado "dinâmico" devido à sua característica mutável ao longo do tempo, ou entre pessoas de diferentes condições sociais, culturais ou de locais diversos. Dalla Vecchia *et al.* (2005) reforçam a ideia de subjetividade descrevendo a QV como um conceito subjetivo dependente do nível sociocultural, da idade e das expectativas do sujeito. Batista (2022) descreve que para mensurar algum nível de QV de um indivíduo, se faz necessário estar inserido em um contexto social e cultural, além de ter ciência do seu estado de saúde, das relações pessoais, profissionais, familiares e da jornada de trabalho.

Portanto, a percepção sobre qualidade de vida possui características individuais interligadas desde o seu histórico de vida, suas crenças, ideologias, saúde e/ou nível econômico, atividade laboral dentre outros fatores relacionados ao estilo de vida e que podem sofrer alterações de entendimento do que lhe faz bem durante fases da vida do indivíduo.

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Demandas relacionadas à qualidade de vida do trabalho são evidenciadas no decorrer do tempo. De acordo com Mazo (2020), a QVT é um termo que surgiu na década de 1950, contudo foi na década de 1960 que se tornou mais explorado, pois se percebeu que a qualidade de vida corporativa dos funcionários influenciava diretamente em seu rendimento, saúde, bem-estar e eficácia.

Segundo Dal Forno e Finger (2015), a QVT teve sua origem na esfera privada, no ambiente empresarial que, histórica e progressivamente, tem se tornado mais competitivo. Dado que converge com Schirrmester e Limongi-França (2012), que citam como um momento expressivo para o tema QVT, o início da industrialização, por ser um período caracterizado por hábitos e práticas de atenção às pessoas voltadas para a produtividade centrada nos conceitos tayloristas de tempos e movimentos.

Não existe um consenso sobre o conceito QVT visto sua amplitude e existência de fatores de cunho pessoal. Paz *et al.* (2020) sinalizam que historicamente a literatura

sobre o tema possui algumas incongruências e limites conceituais e Klein, Pereira e Lemos (2019) citam que diante das diversas áreas que QVT é aplicado, ter uma definição única é mais complexo, fato também dito por Fernandes e Gutierrez (1998), que relatam não ser possível atribuir uma definição consensual do conceito. Desse modo e diante da subjetividade e pluralidade do tema, foi-se desenvolvendo por pesquisadores ao longo dos anos, diversos modelos teóricos de investigação e avaliação da qualidade de vida no trabalho.

Em 1973, Richard Walton criou um modelo de avaliação de QVT relacionado com satisfação, autoestima, motivação do trabalhador e não se limitou apenas ao ambiente organizacional. Walton (1973) constituiu o seu modelo utilizando 8 dimensões que não seguiram uma ordem de prioridade e peso que são: compensação justa e adequada; condições de trabalho; integração social na organização; uso e desenvolvimento das capacidades; oportunidades de crescimento e segurança; constitucionalismo; trabalho e vida; relevância social.

Outro modelo de destaque da avaliação da QVT foi desenvolvido por Oldham e Hackman (1975). Constituída por cinco dimensões: variedade da tarefa, identidade da tarefa, significância da tarefa, autonomia e feedback, esse modelo foi denominado de Modelo das Dimensões Básicas das Tarefas. De acordo com Paula *et al.* (2022), esse modelo considera que as características objetivas das tarefas realizadas dentro das organizações sustentam a QVT. E a abordagem desse modelo se caracteriza por incorporar dimensões de conteúdo do trabalho que influenciam os estados psicológicos críticos do trabalhador e por consequência influenciam nos resultados pessoais e de trabalho.

O modelo de Westley (1979) identificou os fatores, político, econômico, psicológico e social os considerando como empecilhos que prejudicam a QVT: político ligado ao sentimento de insegurança no emprego; econômico ligado ao sentimento de injustiça no sistema de recompensas; psicológico onde aparece a ausência de auto realização, levando à alienação; sociológico ligado a ausência de participação nas decisões. (SCHIRRMESTER; LIMONGI-FRANÇA, 2012). E cada um desses aspectos deve ser analisado de forma individual. De acordo com Pedroso *et al.* (2010), Westley no seu modelo também conduz ao entendimento de que a qualidade de vida é uma condição binária, podendo esta existir ou não, impossibilitando a existência de classificações intermediárias. E no modelo de Werther Jr. e Davis

(1981), eles conceituam que fatores ambientais, comportamentais e organizacionais podem afetar a QVT, porém o que se torna mais relevante é o cargo que o profissional exerce.

Diante dos modelos apresentados, verifica-se que o enfoque dos autores foram distintos. Walton (1973) abrangeu no seu modelo, critérios de cunho organizacional, autorrealização e de satisfação pessoal. Oldham e Hackman (1975) relacionaram características inerentes à função que o empregado exerce para estabelecer condições que motivam e satisfazem o indivíduo no seu ambiente laboral. Westley (1979) focou apenas em fatores externos ao ambiente organizacional e para Werther Jr. e Davis (1981) o cargo exercido pelos trabalhadores precisa ter total ligação com seus objetivos, para o mantê-los motivados e com isso obter QVT. No que tange fatores que se assemelham nas abordagens dos autores, verifica-se ser a promoção de soluções para melhorar a qualidade de vida no trabalho e aperfeiçoar as organizações, e a definição se emparelha pelo objetivo em comum da busca pelo bem-estar e pela saúde física e mental do trabalhador no desempenho das suas funções (KLEIN; PEREIRA; LEMOS, 2019).

Contudo, é válido ressaltar a abordagem feita por Fernandes e Gutierrez (1998) onde cita que nem todos os problemas de produtividade das empresas e nem todo tipo de insatisfação do empregado, em qualquer nível, pode ser resolvido pela tecnologia da QVT. Sua utilização é importante para minimizar riscos, melhorar desempenhos e humanizar o ambiente organizacional já que boa parte da vida de um indivíduo adulto ele passa exercendo alguma atividade laboral.

Seja por vocação, por meio de subsistência ou por *hobby*, as pessoas possuem uma ou mais atividades profissionais. O ato de trabalhar é de grande significância na vida do ser humano, pois além da remuneração financeira, ela também pode trazer uma satisfação pessoal pela atividade que o profissional exerce. Para Marcitelli (2011), o trabalho tem um papel fundamental na vida do indivíduo, permitindo a construção de identidade, de subjetividade e integração na vida social.

Partindo da importância do trabalho na vida do ser humano economicamente ativo, naturalmente o ambiente organizacional que a pessoa convive é correlacionado e relevante na mensuração da sua qualidade de vida. Para Seligmann-Silva (1997), o trabalho tem sido identificado como um importante mediador entre diferentes instâncias sociais e a saúde humana, em processos que podem repercutir

favorecendo ou prejudicando coletividades e os atores individuais de quaisquer tipos de atividade produtiva e que para Vilas Boas e Morin (2017), o sentido de trabalho está relacionado com a forma como as pessoas compreendem a sua experiência nas organizações. Para Oliveira *et al.* (2022), as preocupações com a qualidade de vida no trabalho vêm crescendo muito, existindo uma grande necessidade de que o ambiente de trabalho seja cada vez mais agradável e longe do estresse.

Segundo David e Bruno-Faria (2007), o trabalho talvez seja um dos mais marcantes fatores relacionados à qualidade de vida por dois motivos: é por meio dele que as pessoas conseguem impulsionar outros fatores como a educação, a cultura e o lazer; e, de modo geral, o indivíduo passa a maioria ativa de seu tempo trabalhando. Batista (2021) intensifica a importância do trabalho nas relações humanas para melhorar a qualidade de vida, já que com os rendimentos adquiridos na sua profissão poderá proporcionar melhorias para si e seus familiares. Então, partindo de que a atividade laboral ocupa uma parcela importante na vida das pessoas, ocorreu um desdobramento da QV expandindo-a para o que chamamos de qualidade de vida no trabalho (QVT).

Para Oliveira *et al.* (2022), a QVT tem despertado o interesse das organizações, pois, para que consigam atingir seus objetivos, necessitam de que suas equipes estejam cada vez mais motivadas e satisfeitas. Dal Forno e Finger (2015) identificam que as organizações tomaram parte na discussão e aplicação desse conceito na tentativa de planejar, implantar e avaliar alternativas de produção que permitam maior satisfação, bem-estar e saúde aos seus colaboradores, vislumbrando, dentre outras consequências, melhoras na produtividade, nas entregas e na rentabilidade.

Entende-se que em cada ambiente corporativo existam normas e costumes da sua cultura organizacional em que o colaborador precisa se enquadrar para conviver de forma harmônica no ambiente de trabalho. Porém, se existem estressores ligados a qualidade de vida no trabalho, a empresa visando uma melhoria da saúde organizacional e aumento de satisfação do seu quadro de colaboradores, necessita de um olhar atento para reverter isso, sendo um fator relevante até para aumentar o valor de mercado da empresa. Klein, Pereira e Lemos (2019) entendem que a organização deve preocupar-se com o funcionário na construção e manutenção de um ambiente organizacional e de trabalho propício à qualidade de vida.

Para Fleury (1987), o indivíduo percebe que existe correspondência entre os significados por ele atribuídos ao objeto e os significados atribuídos pelos outros, quer dizer, existe o compartilhar de um senso comum sobre a realidade. Ou seja, opiniões e sentimentos comuns a grupo ou parte de indivíduos precisam ser considerados para definir adaptações e soluções para aprimorar um ambiente organizacional. Neste sentido, Fernandes e Gutierrez (1988) intensificam o discurso expondo que o empregado deve ser visto como ser humano, com necessidades econômicas, e também de ordem social e psicológica, ter demonstrado ser, antes de tudo, uma atitude inteligente empresarial. E Tornare e Rinfret (2020) completam que a política estratégica de QVT exige ou requer uma mudança de cultura organizacional da empresa.

A qualidade de vida no trabalho tem relação com condições de trabalho favoráveis, assim como motivação e satisfação estão interligadas, porém, existem outros aspectos intrínsecos de teor pessoal e intransferível que o trabalhador pode carregar alterando seu grau de entendimento ou desejo da QVT. De acordo com Fernandes e Gutierrez (1998) o conceito engloba, além de questões trabalhistas que protegem o trabalhador, o atendimento a necessidades de aspirações humanas, calcado na ideia de humanização do trabalho e na responsabilidade social da empresa. Por isso é importante cada gestão organizacional mensurar o QVT, para entender o perfil do seu quadro de funcionários, o que para eles é mais relevante ou desestimulante, e por consequência, mais produtivo ou não.

2.3 MODELO DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA - WHOQOL-BREF

A iniciativa da Organização Mundial de Saúde (OMS) de desenvolver uma avaliação da qualidade de vida surgiu por vários motivos. Nos últimos anos, houve uma ampliação do foco no crescimento da saúde, para além dos indicadores tradicionais de saúde, como mortalidade e morbidade (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 1996). Isso indica que medidas de impacto a doenças estavam sendo fornecidas, porém, não avaliavam a qualidade de vida em si.

O desenvolvimento do WHOQOL foi baseado em seis domínios: domínio físico, domínio psicológico, nível de independência, relações sociais, meio ambiente e espiritualidade/religião/crenças pessoais. Esses domínios foram divididos após

ajustes e reduções em 24 facetas, sendo a escala de respostas utilizada a *Likert* de cinco pontos aplicada para todos os itens do instrumento, sendo quanto mais próxima de 5, melhor a QV.

O projeto contemplou quatro etapas de desenvolvimento: clarificação do conceito, estudo piloto qualitativo, desenvolvimento de um piloto e o teste de campo. O teste piloto ocorreu em 15 grandes centros pelo mundo simultaneamente com coordenação e apoio técnico do grupo de coordenação da OMS em Genebra (THE WHOQOL GROUP, 1998a). O resultado deste projeto, composto por 100 itens, deu-se o nome de WHOQOL-100.

O desenvolvimento do WHOQOL-100 foi baseado em seis domínios: domínio físico, domínio psicológico, nível de independência, relações sociais, meio ambiente e espiritualidade/religião/crenças pessoais. Esses domínios foram divididos após ajustes e reduções em 24 facetas, sendo a escala de respostas utilizada a *Likert* de cinco pontos aplicada para todos os itens do instrumento cujas pontuações das respostas variam entre o valor 1 e 5, sendo quanto mais próxima de 5, melhor a qualidade de vida. A determinação das facetas, ocorreu a partir das sugestões dos grupos focais reunidos dentro de cada centro cultural. O grupo WHOQOL afirma que foi um consenso entre os centros culturais, entre os profissionais de saúde, pessoas da população geral que eram "saudáveis" e pessoas que estavam em contato com os serviços de saúde por falta de facilidade ou deficiência (THE WHOQOL GROUP, 1998a).

A necessidade de instrumentos curtos que demandem pouco tempo para seu preenchimento, mas com características psicométricas satisfatórias, fez com que o Grupo de Qualidade de Vida da OMS desenvolvesse uma versão abreviada do WHOQOL-100, o WHOQOL-bref (THE WHOQOL GROUP, 1998b). Esse questionário reduzido possui 26 questões, sendo duas questões de domínio geral sobre a auto-avaliação da qualidade de vida, que se refere como o indivíduo avalia sua qualidade de vida e qual o grau de satisfação está com sua saúde com opção de resposta de 1 a 5 a começar por muito ruim e até muito boa e muito insatisfeito até muito satisfeito respectivamente. E 24 questões representando cada uma das facetas da versão original onde os respondentes também opinaram sobre seus níveis de como concordância, importância e frequência das questões apresentadas.

Para a composição das questões do WHOQOL-bref foi selecionada a questão de cada faceta que apresentava a maior correlação com o escore médio de todas as facetas. (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 1996). Assim, o formulário não perde sua qualidade de análise, apenas foi reduzido, visto que no WHOQOL-100 cada uma das facetas é avaliada a partir de 4 questões e no WHOQOL-bref a avaliação é através de uma questão.

A versão em português do instrumento foi desenvolvida no Departamento de Psiquiatria e Medicina Legal da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, sendo discutida através de 04 grupos focais na cidade de Porto Alegre. Esses grupos tiveram como objetivos revisar a formulação e a compreensão das 100 questões do questionário, discutir o quanto cada uma das facetas afetava a qualidade de vida das pessoas e investigar a existência de outras facetas não investigadas que poderiam ser importantes especificamente para o Brasil. (FLECK *et al.* 1999).

Os domínios e facetas do WHOQOL-bref foram divididos em quatro. Domínio físico composto de questões relacionadas a dor e desconforto, energia e fadiga, sono e repouso, mobilidade, atividades da vida cotidiana, dependência de medicação ou de tratamentos e capacidade de trabalho. O Domínio psicológico foi mensurado por questões relacionadas aos sentimentos positivos, pensar, aprender, memória e concentração, autoestima, imagem corporal e aparência, sentimentos negativos e espiritualidade/religião/crenças pessoais. No domínio três das relações sociais as perguntas são sobre as relações pessoais, suporte (Apoio) social e atividade sexual e o último domínio está relacionado ao meio ambiente com questões direcionadas à segurança física e proteção, ambiente no lar, recursos financeiros, cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade, oportunidades de adquirir novas informações e habilidades, participação em, e oportunidades de recreação/lazer, ambiente físico: (poluição/ruído/trânsito/clima) e transporte. Segue demonstrativo dos domínios e facetas representados no Quadro 1.

Quadro 1 - Domínios e facetas do WHOQOL-bref

DOMÍNIOS	FACETAS
Domínio I - Domínio físico	1. Dor e desconforto
	2. Energia e fadiga
	3. Sono e repouso
	4. Mobilidade
	5. Atividades da vida cotidiana
	6. Dependência de medicação ou de tratamentos
	7. Capacidade de trabalho
Domínio II - Domínio psicológico	8. Sentimentos positivos
	9. Pensar, aprender, memória e concentração
	10. Auto-estima
	11. Imagem corporal e aparência
	12. Sentimentos negativos
	13. Espiritualidade/religião/crenças pessoais
Domínio III - Relações sociais	14. Relações pessoais
	15. Suporte (Apoio) social
	16. Atividade sexual
Domínio IV- Meio-Ambiente	17. Segurança física e proteção
	18. Ambiente no lar
	19. Recursos financeiros
	20. Cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade
	21. Oportunidades de adquirir novas informações e habilidades
	22. Participação em, e oportunidades de recreação/lazer
	23. Ambiente físico: (poluição/ruído/trânsito/clima)
	24. Transporte

Fonte: The WHOQOL Group (1998a)

O WHOQOL-bref já foi utilizado como instrumento para obter respostas sobre a QV em diversos segmentos, seja na temática da saúde com o tratamento manipulativo osteopático por Moschetta *et al.* (2015), para entender questões ligadas as profissões como o estudo entre gerentes brasileiros por Barcaui e Limongi-França (2014), para medir a QV da mulher trabalhadora por Marcacine *et al.* (2019) ou entre docentes universitários por Sanchez *et al.* (2019).

2.4 PROFISSÃO MILITAR E A RELAÇÃO COM A SAÚDE MENTAL

Questões ligadas à saúde mental e o trabalho ganham destaque e preocupação, Amador *et al.* (2002) afirmam que projetos abordando essa temática

vêm sendo desenvolvidos principalmente nas universidades, nos sindicatos e nos diferentes espaços construídos no seio dos movimentos sociais.

Segundo o relatório global da Organização Mundial da Saúde (OMS), lançado em 2017 o *Depression and other common mental disorders: global health estimates*, globalmente mais de 300 milhões de pessoas sofrem de depressão e ansiedade no mundo. Esses números mostram que inevitavelmente existe a necessidade de mais investigação, enfrentamento e busca por soluções eficazes para mitigar essa comorbidade. (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2017).

As consequências desses distúrbios na vida do doente e das pessoas que vivem ao seu redor podem ser graves ou irreversíveis, visto que a depressão é um grande contribuinte para o suicídio do indivíduo. Esse dado reafirma a necessidade e importância de boas ações organizacionais para lidar de forma positiva e eficaz para a qualidade de vida dos seus colaboradores.

Partindo para o recorte do nosso objeto de estudo, o qual é sobre um componente da segurança pública, a polícia militar, diversos são os tipos de transtornos mentais que podem surgir no decorrer da vida profissional de um policial e torna-se um evento traumático para o indivíduo. Pela constante exposição a conflitos armados que resulta na morte de inocentes ou de colegas de profissão, seja pela responsabilidade por vidas humanas, ou pela obrigação de administrar a ordem pública e combater a violência. Todas essas mostras e atribuições tornam a atividade policial de risco mental.

Araújo, Palma e Araújo (2018), relatam que o trabalho gradativamente, tem sido considerado determinante no processo saúde-doença, consolidando as concepções sobre o papel do trabalho na gênese do adoecimento do indivíduo. Em conformidade com a fala da escritora, o estresse ocupacional se torna um gatilho para desencadear diversas doenças mentais e os ambientes incertos e desprotegidos de trabalho vividos nas ruas que os policiais precisam frequentar, se tornam um meio próprio a esse esgotamento.

Não existe uma classificação feita pela Organização Mundial do Trabalho (OIT) que descreva as profissões mais perigosas do mundo, porém devido a enorme variedade de fatores ligados a riscos e ameaças e condições geradoras de estresse que diariamente o policial é exposto, e comparada as atividades de outras profissões,

se estabeleceu que a carreira militar faz parte das profissões reconhecidas como de risco pela sua periculosidade ocupacional.

Segundo Correia e Dunningham (2016), foi através da observação de veteranos do Vietnã que ao retornarem da guerra apresentavam diversos sintomas como dificuldade para dormir, pesadelos recorrentes, flashbacks do ocorrido, além de evitarem locais, situações que lembrassem o evento, agregado a uma excitação psicológica aumentada, que o transtorno de estresse pós-traumático e seus critérios diagnósticos passaram a integrar a estatística de transtornos mentais.

Porém, de acordo com Almeida (2012), o distúrbio mental não é ocasionado exclusivamente pela exposição ao evento traumático vivenciado, e sim uma junção de fatores característicos a um indivíduo, incluindo seu funcionamento psíquico, aspectos ocupacionais e o apoio social que a pessoa possui em seu nicho social podem influenciar o desenvolvimento dessa patologia. Vale ressaltar que dentro das etapas para ingressar na carreira militar, existe o exame de aptidão psicológica que objetiva examinar o estado mental dos candidatos ao cargo, para identificar e inabilitar pessoas cujas características psicológicas revelam traços de personalidade incompatíveis com o desempenho de determinadas funções inerentes à profissão. O exame busca, dentre outras questões, analisar o nível de agressividade e controle emocional do candidato.

Entretanto, se faz necessário uma periodicidade regular na reavaliação do profissional no que tange exames psicológicos para se trabalhar com a prevenção ou acompanhamento logo nos primeiros sintomas de avaliações que mostram desvios ou distúrbios ligados à saúde mental.

2.5 A CARREIRA DE POLICIAL MILITAR

A Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988) prevê que a segurança pública é um dever do Estado exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio através dos órgãos da polícia federal, civil, rodoviária federal, ferroviária federal, polícia penal e polícia militar e corpo de bombeiros. A polícia militar é uma instituição subordinada administrativamente pelos governadores de seus respectivos estados que determinam a secretaria de segurança

pública para ficar à frente da operação da pasta. O custeio da corporação também fica por conta de cada estado.

O ingresso à carreira militar acontece através de concurso público considerando duas hierarquias, os chamados praças que exercem funções de executores e auxiliares e os oficiais que exercem funções de chefia e comando.

Entre os requisitos e condições para o ingresso no curso do último edital que saiu no ano de 2022 para soldado no estado da Bahia, o candidato necessita ter entre 18 a 30 anos; possuir estatura mínima 1,60 m para candidatos do sexo masculino e 1,55 m para candidatas do sexo feminino; certificado, devidamente registrado, de conclusão de curso de ensino médio (antigo 2º grau) ou formação técnica profissionalizante de nível médio; ter aptidão física e mental para o exercício das atribuições dos cargos, comprovada mediante exame médico-odontológico, testes físicos, exames psicológicos e investigação social; possuir idoneidade moral, comprovada pela inexistência de antecedentes criminais, atestados por certidões negativas expedidas por órgãos policiais e judiciais, estaduais e federais; e está em dias com suas obrigações como cidadão dentre outros requisitos.

A descrição de carga horária e remuneração para os aprovados para o concurso que habilita o candidato ao curso de formação de soldado são de:

40 horas semanais de trabalho e a remuneração prevista é de soldo no valor de R\$ 1.383,58 (mil, trezentos e oitenta e três reais e cinquenta e oito centavos), acrescido de gratificação de Atividade Policial Militar - GAPM na Referência III, equivalente a R\$ 1.867,56 (mil, oitocentos e sessenta e sete reais e cinquenta e seis centavos), podendo ser adicionadas outras vantagens, hipótese em que a remuneração poderá atingir o valor de R\$ 4.012,11 (quatro mil e doze reais e onze centavos) (BAHIA, 2022c).

Após descrição da remuneração prevista para o jovem que ingressa na carreira militar, e diante de toda rotina de disciplina, comprometimento e riscos que essa profissão exige, o que os motiva a seguir essa carreira? De acordo com o estudo de caso realizado com a Polícia Militar do Rio de Janeiro, Castilho (2018) diz que o atrativo principal está relacionado à estabilidade profissional, e a vantagem da garantia de permanência no serviço público. Neves (2008) também na sua pesquisa realizada com mulheres policiais, identificou o motivo da escolha de seguir a carreira militar para 78,4% das respondentes se deu pela falta de emprego e a garantia e estabilidade no mercado de trabalho que o serviço público ainda proporciona. Justificativa relevante

diante de um futuro incerto decorrente das taxas de desemprego, instabilidade no mercado de trabalho e volume dos trabalhos informais sem direitos trabalhistas impostas em grande escala por empresas privadas.

Em outro estudo de caso realizado com a Polícia Militar do Espírito Santo, revela que os policiais “*são motivados* por fatores ligados ao cargo que ocupam, pela autoestima, autodesenvolvimento e autorrealização.” (RUBIM, 2010 apud TAKAHASHI *et al.* 2015, p. 322).

Portanto, a carreira militar pode despertar o interesse dos candidatos por diversos motivos. Por questões racionais ligadas à busca pela estabilidade profissional e direitos trabalhistas que a obtenção de cargo público através de concurso dar direito ou razões emocionais, que podem estar ligados ao desejo pessoal de servir a pátria e/ou admiração pela carreira militar dentre outras questões pessoais.

2.6 A POLÍCIA MILITAR

A Polícia Militar da Bahia foi fundada oficialmente no ano de 1825 por um decreto do então imperador Dom Pedro I que mandou organizar no estado um corpo de polícia. A partir daí foram atribuídas funções aos militares, que conforme a Constituição Federal de 1988, (BRASIL, 1988) artigo 144, § 5º, compete às policiais militares e corpo de bombeiros preservar a ordem pública e a incolumidade das pessoas e do patrimônio.

O Policial Militar (PM) tem a missão diária de proteger o cidadão, combater o crime e preservar a ordem pública do estado. Dentro das atribuições militares eles precisam se fazer presentes no policiamento de trânsito; rodoviário; ambiental, de guardas; comunitário, turístico; em eventos e através de operações especiais e policiamento de choque, que se refere a ações de controle de tumultos e distúrbios civis, controle de motins e rebeliões em estabelecimentos prisionais, escolta e segurança de valores e dignitários, bem como gerenciamento de crises.

A instituição da polícia militar é original e majoritariamente masculina, nas forças armadas e na polícia militar brasileira somente após 30 anos do crescimento da mulher no emprego formal foi que se abriram as portas para as mulheres na condição de policiais femininas, às vésperas do século XXI (NEVES, 2008, p. 70). Em 1990, após 165 anos de existência da corporação que surgiu o primeiro corpo de

policiais femininas na Bahia. O estado baiano foi um dos últimos da nação a incorporá-las. Silva e Bomfim (2019), destacam se acreditar que um dos motivos da abertura militar brasileira para as mulheres se tornarem policiais foi para a instituição desconstruir a imagem negativa que ficou após a ditadura militar.

E diante de características de afeto e sensibilidade genuinamente femininos serviu para suavizar o ambiente característico pela severidade militar, e o resultado dessa importante inclusão da polícia militar feminina (PMFEM) resultou que a sociedade passou a enxergar uma PM mais humana, mais feminina, mais aceitável e muito mais próxima da coletividade (NEVES, 2008, p.29).

A hierarquia da PMBA é composta por duas carreiras: a de oficiais militares e a de praças militares. Os oficiais exercem funções de comando, chefia e direção e são classificados por postos, enquanto os praças são executores e auxiliares e são classificados por graduações.

De acordo com informação extraída do site da instituição, o efetivo atual da PM baiana em 2022 é de aproximadamente trinta e três mil profissionais entre homens e mulheres, atuando em atividades administrativas e finalísticas distribuídas entre os quatrocentos e dezessete municípios do estado. Quantitativo esse, não alterado após se passarem cinco anos de uma declaração cedida em 2017 pelo ex-secretário de Segurança Pública do Estado, Maurício Barbosa, que afirmou existir um déficit de doze mil policiais na Bahia. Na data, o então secretário justificou a insuficiência do quadro policial por conta de questões previdenciárias, que impediam o Estado de aumentar o efeito da segurança para a população baiana. (SILVEIRA; MORAIS, 2017).

É válido destacar um dado que também justifica a importância e necessidade de mais estudos sobre o assunto, a posição que a Bahia ficou no Ranking de Competitividade dos Estados realizado pelo Centro de Liderança Pública (CLP) em 2021. Conforme o levantamento, o estado ficou em 23º na segurança pública, entre todos os 26 estados e o Distrito Federal. Portanto, é relevante entender se fatores relacionados à QVT podem estar contribuindo para essa baixa colocação do estado no que tange a segurança pública.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

A pesquisa teve como objetivo geral identificar quais são os fatores que afetam a qualidade de vida no trabalho. O método escolhido foi um estudo de caso tendo como público investigado, os policiais militares na ativa do estado da Bahia. A pesquisa aplicada foi do tipo quantitativa, utilizando análise de regressão múltipla.

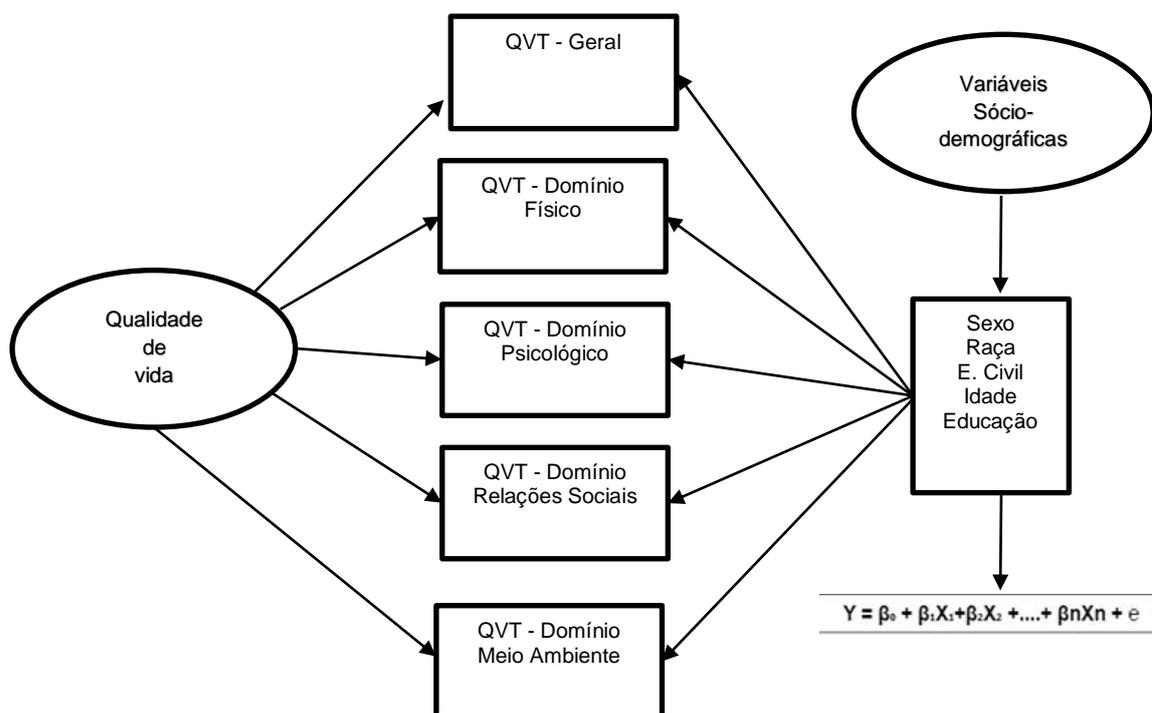
A equação do modelo que apresenta os resultados da regressão é:

$$y = \beta_0 + \beta_1 \text{ sexo} + \beta_2 \text{ raça} + \beta_3 \text{ idade} + \beta_4 \text{ educação} + \beta_5 \text{ renda} + \varepsilon$$

No qual, y é a variável dependente que representa cada uma das dimensões da qualidade de vida no trabalho, X_1, X_2, \dots, X_n são as variáveis independentes (sexo, idade, renda, escolaridade e estado civil).

Portanto, busca-se encontrar uma relação de dependência entre a variável dependente a partir da combinação das variáveis independentes. Assim, a Figura 1 ilustra de forma resumida a operacionalização do modelo de análise proposto.

Figura 1 – Modelo de análise proposto



Fonte: Elaborada pela autora (2023).

O Quadro 2, apresentado a seguir mostra a divisão das variáveis que foram tratadas nesse modelo, divididas em variáveis dependentes e independentes.

Quadro 2 - Variáveis dependentes e independentes

Variáveis dependentes	Descrição	Tipo de variável	Opções de resposta
QVT-G	Autopercepção da qualidade de vida	Quantitativa	Muito ruim a Muito boa pela escala likert de 5 pontos
QVT-F	Qualidade de Vida Domínio físico	Quantitativa	Nível de concordância pela escala likert de 5 pontos
QVT-P	Qualidade de Vida Psicológico	Quantitativa	Nível de concordância pela escala likert de 5 pontos
QVT-RS	Qualidade de Vida Domínio de Relações Sociais	Quantitativa	Nível de concordância pela escala likert de 5 pontos
QVT-MA	Qualidade de Vida Domínio Meio Ambiente	Quantitativa	Nível de concordância pela escala likert de 5 pontos
Variáveis independentes	Descrição	Tipo de variável	Opções de resposta
Sexo	Sexo do respondente	Qualitativa	Feminino ou masculino
Idade	Anos de idade	Qualitativa	Resposta aberta
Raça	Cor da pele	Qualitativa	Branca, preta, parda, amarela ou indígena
Renda	Faixa salarial	Qualitativa	até 03 salários mínimos ou mais que 03 salários mínimos
Escolaridade	Nível educacional	Qualitativa	Ensino médio ou ensino superior
Estado civil	Relação ao matrimônio	Qualitativa	Solteiro, casado, divorciado, viúvo ou outros

Fonte: Elaborada pela autora (2023).

3.2 A COLETA DE DADOS

Para a obtenção dos dados foi utilizado o instrumento de avaliação da Organização Mundial de Saúde (OMS) – WHOQOL – no módulo WHOQOL-bref como ferramenta de pesquisa. Os dados para a pesquisa foram coletados por meio do questionário, produzido através do *Google Forms* e enviado o link pela rede social whatsapp para componentes da polícia militar baiana no período de outubro a dezembro de 2022 com a solicitação de que as respostas fossem consideradas a sua vivência das últimas 2 semanas de atividade, período de dias que a OMS determinou para análise dos indivíduos.

A pergunta filtro do questionário foi referente à profissão, apenas os respondentes que se declaram policiais militares que trabalhavam no estado da Bahia e que estavam em funções plenas das suas atividades profissionais. As variáveis independentes conforme Quadro 2 foram o gênero, opção de masculino ou feminino; idade com resposta aberta, porém com validação de respostas a partir de 18 anos, idade mínima para ingresso na carreira militar até mais de 60 anos; estado civil foi considerado pessoas casadas e solteiras, essa última englobando também quem se declarou estar viúvo ou namorando; escolaridade dividido em nível superior e quem não tinha esse grau de instrução escolaridade; e renda, com as opções de quem ganhava até 03 salários mínimos e quem ganhava mais que 03 salários mínimos. A escolha de analisar através dessas variáveis foi considerando características que não fazem parte do controle do indivíduo (sexo, etnia e idade) e características que durante à carreira podem ser alteradas (estado civil, renda e escolaridade).

Para as variáveis dependentes foi utilizada para medição do grau de conformidade e opinião das respostas, a escala *likert* de 5 pontos, entre 1 a 5 com diferentes graduações de concordância e discordância cujas pontuações das respostas quanto mais próxima de 5, melhor a avaliação. Das 26 perguntas, 2 estão relacionadas à autopercepção da QV como domínio geral e 24 perguntas divididas entre os domínios físico, psicológico, de relações sociais e meio ambiente que fazem parte do instrumento WHOQOL-bref.

O número de respondentes válidos deste estudo somou o total de 545 pessoas. Vale ressaltar que foram excluídos todos os formulários que estavam com dados ausentes e os que responderam a mesma opção numérica em todas as questões aplicadas.

4 RESULTADO DOS DADOS

4.1 FREQUÊNCIAS E PORCENTAGENS

Primeiramente foram realizadas análises descritivas incluindo frequências e porcentagens relacionadas aos atributos pessoais (sexo, idade, raça, escolaridade, renda e estado civil) conforme Quadro 3.

Quadro 3 - Análise descritiva relacionada aos atributos pessoais

Categorias	Frequência	Percentual %	Categorias	Frequência	Percentual %
Gênero			Estado Civil		
Feminino	177	32,0	Casado	332	61,0
Masculino	368	68,0	Não casado	213	39,0
Outros	0	0,0			
Cor da Pele			Escolaridade		
Branca	58	11,0	Possui nível superior	435	80,0
Não branco	487	89,0	Não possui nível superior	110	20,0
Idade			Renda		
18 a 19 anos	0	0,0	Mais de 3 salários mínimos	472	87,0
20 a 29 anos	18	2,8	Até 3 salários mínimos	73	13,0
30 a 39 anos	135	25,0			
40 a 49 anos	312	58,0			
50 a 59 anos	77	14,0			
Acima de 60 anos	3	0,2			

Fonte: Elaborada pela autora (2023).

Conforme evidencia a Tabela 4.1, 177 respondentes foram do sexo feminino e 386 do sexo masculino. Correspondendo a esses números, respectivamente, a 32% de mulheres e 68% de homens.

A segunda variável, idade, foi separada por década, considerando que os indivíduos aptos a responderem o questionário teriam que ter a partir de 18 anos, idade mínima para ingressar na carreira militar. Desse modo, a divisão ficou entre 18 e 19 anos, entre 20 a 29 anos, entre 30 a 39 anos, entre 40 a 49 anos, entre 50 a 59 anos e acima de 60 anos.

18 respondentes afirmaram ter idade entre 20 a 29 anos, sendo 9 homens e 9 mulheres, 135 que tinham de 30 a 39 anos, sendo 36 mulheres e 99 homens, 312 entre 40 e 49 anos sendo 108 mulheres e 204 homens, 77 policiais entre 50 a 59 anos, sendo 24 mulheres e 53 homens e com idade de 60 anos tiveram 3 indivíduos do sexo masculino. Essa diversidade de idade dos respondentes torna-se um fator positivo para avaliação da QVT entre os públicos.

Seguindo uma ordem de maior porcentagem verificou-se que 58% tinham idade entre 40 e 49 anos, 25% entre 30 a 39 anos, 14% idade de 50 a 59 anos, 3% entre 20 e 29 anos e 3 e menos de 1% com idade igual a 60 anos.

A variável renda foi dividida em profissionais que recebem mais de 3 salários-mínimos e quem recebe até 3 salários-mínimos. Pode-se perceber pela tabela, que a grande maioria, 472 pessoas, se enquadra na renda equivalente a mais de 3 salários-mínimos, 87% dos entrevistados, e 13% declararam receber menos de 3 salários-mínimos que equivale a 73 profissionais.

No item escolaridade a separação foi para profissionais que declararam ter nível superior, que na pesquisa resultou em 80% (435 pessoas) e profissionais que não possuíam educação superior, que obteve 20% de respondentes, 110 pessoas. Ressalvo que o pré-requisito relacionado à escolaridade para ingressar na carreira militar é possuir ensino médio completo, porém a pesquisa não solicitou a especificação da graduação, se foi obtida através da carreira militar ou se o indivíduo como civil cursou uma faculdade, isso porque o curso de formação de oficiais que dura três anos, compreende uma graduação em nível superior. O curso de acordo com dados retirados do site da PMBA, vislumbra em seu decorrer a formação de um profissional capaz de desenvolver a filosofia institucional da Polícia Militar da Bahia. (BAHIA, 2022a).

Referente a raça, 58 respondentes se autodeclararam brancos e 487 se percebem como não brancos, correspondendo esses números, respectivamente, a 11% e 89% dos entrevistados. Portanto, a predominância quando se refere a raça entre os policiais militares baianos é de não brancos nessa amostragem.

Referente ao estado civil, foi considerado 2 categorias, não casado e casado. Nesta pergunta 39% equivalente a 213 pessoas responderam que não são casados, que engloba pessoas que estão namorando, solteiros, divorciados ou viúvos e 61%

se declararam casados que correspondeu a 332 pessoas que dividem a vida com algum companheiro(a).

4.2 PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA EM FUNÇÃO DOS ATRIBUTOS PESSOAIS

Os resultados das regressões serão mostrados via tabelas expostas a seguir. As variáveis dependentes de cada modelo se referem à autoavaliação do indivíduo em relação a sua qualidade de vida e em relação a cada uma das quatro dimensões (física, psicológica, relações sociais e meio ambiente).

As variáveis independentes testadas são os atributos pessoais (sexo, idade, raça, estado civil, renda e educação). O intervalo de confiança definido para os seis modelos foi de 95% e a existência da correlação condicional entre as variáveis relaciona-se com o valor P , sendo que: caso $P \leq 0,05$, pode-se inferir que a variável independente é suficiente para explicar a variável dependente; caso $P > 0,05$, a variável independente é irrelevante para explicar a variável dependente. Conferido o valor $P \leq 0,05$, analisa-se o coeficiente. Sendo ele positivo, a correlação condicional indica uma relação diretamente proporcional com a qualidade de vida, sendo negativo, a correlação condicional indica uma relação inversamente proporcional com a qualidade de vida. Sendo ele nulo, indica a não existência de relação de dependência entre a variável independente e a qualidade de vida. Observa-se pelos resultados das regressões, que os modelos têm validade estatística (todos os F de significância são inferiores a 5%).

O item *Idade2* é uma variável artificial que se criou para capturar a parte linear ou não linear da idade, porém não se discute sobre esse resultado visto a não relevância do dado para esta pesquisa.

Em seguida será mostrado as tabelas com os resultados referentes a cada domínio. A primeira tabela denominada nesse estudo como Tabela 4.1, se refere ao domínio geral que mede a percepção do indivíduo em relação a sua qualidade de vida. O modelo apresenta, por meio do Qui-quadrado, rejeição sobre a hipótese nula, em que todos os coeficientes são iguais a zero (sig. $< 0,05$). Nota-se que em torno de 3% da variância da variável dependente é explicada pelas variáveis independentes.

Os resultados apontaram que os sujeitos brancos são mais propensos a terem maior qualidade de vida no domínio geral. Os indivíduos participantes da pesquisa que são casados indicam que possuem maior qualidade de vida neste domínio. Por fim, os sujeitos com nível superior tendem a ter maior qualidade de vida no domínio geral. Os achados possuem um nível de significância estatística menor que 1%.

Tabela 4.1 - Determinantes da qualidade de vida – Domínio geral

QVT Saúde	Coef.	Std. Err.	z	P> z 	[95% Conf. Intervalo]	
Sexo feminino	-.2227603	.1804527	-1.23	0.217	-.57644	.1309204
Idade	-.116985	.1181527	-0.99	0.322	-.34856	.1145899
Idade2	.0016673	.0013951	1.20	0.232	-.001067	.0044015
Não branco	-.8365983	.2986651	-2.80	0.005	-1.421.971	-.2512255
Não casado	.6003867	.1822812	3.29	0.001	.2431222	.9576512
Até 3 salários	-.6588367	.234843	-2.81	0.005	-1.119.121	-.1985528
Nível médio	-.2575973	.2175823	-1.18	0.236	-.6840507	.1688562
Regressão logística ordenada				Número de obs. = 545		
				Wald chi2(7) = 37.21		
				Prob > chi2 = 0.0000		
Pseudo probabilidade = -659.58623				Pseudo R2 = 0.0302		

Fonte: Elaborada pela autora (2023).

De acordo com a Tabela 4.2, o modelo apresenta, por meio do Qui-quadrado, rejeição sobre a hipótese nula, em que todos os coeficientes são iguais a zero (sig. < 0,01). Nota-se que em torno de 1,5% da variância da variável dependente é explicada pelas variáveis independentes.

Os resultados apontaram mesmo estando com 0.052, que os sujeitos do sexo masculino são mais propensos a terem maior qualidade de vida no domínio saúde. Os indivíduos participantes da pesquisa que são casados indicam que possuem maior qualidade de vida neste domínio e as demais variáveis não foram significativas. Os achados possuem um nível de significância estatística menor que 5%.

Tabela 4.2 - Determinantes da qualidade de vida – Domínio Saúde

QVT Saúde	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Intervalo]	
Sexo feminino	-.341888	.1758101	-1.94	0.052	-.6864695	.0026934
Idade	-.0540598	.1126812	-0.48	0.631	-.2749108	.1667913
Idade2	.0009685	.0013288	0.73	0.466	-.0016359	.003573
Não branco	-.2798283	.3778785	-0.74	0.459	-1.020.457	.4608001
Não casado	.359537	.1729256	2.08	0.038	.0206091	.69846
Até 3 salários	.2995512	.2400535	-1.25	0.212	-.7700474	.170945
Nível médio	-.2908043	.2013525	-1.44	0.149	-.6854479	.1038393
Regressão logística ordenada			Número de obs. = 545			
			Wald chi2(7) = 22.82			
			Prob > chi2 = 0.0018			
Pseudo probabilidade = -707.71906			Pseudo R2 = 0.0145			

Fonte: Elaborada pela autora (2023).

Conforme a Tabela 4.3, o modelo apresenta, por meio do Qui-quadrado, rejeição sobre a hipótese nula, em que todos os coeficientes são iguais a zero (sig. < 0,05). Nota-se que em torno de 15% da variância da variável dependente é explicada pelas variáveis independentes.

Os resultados apontaram os sujeitos do sexo masculino são mais propensos a terem maior qualidade de vida no domínio físico, com nível de significância estatística menor que 1%. Os indivíduos participantes da pesquisa que possuem renda até três salários-mínimos indicam que possuem maior qualidade de vida neste domínio estatisticamente significativo (sig. < 0,05).

Tabela 4.3 - Determinantes da qualidade de vida – Domínio físico

Domínio físico	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Intervalo]	
Sexo feminino	-.0376895	.0138721	-2.72	0.007	-.064939	-.0104393
Idade	.0119633	.0079131	1.51	0.131	-.00358	.0275077
Idade2	-.0001018	.0000968	-1.05	0.293	-.000292	.0000884
Não branco	-.0048766	.0197039	-0.25	0.805	-.0435828	.0338295
Não casado	.0225652	.0133172	1.69	0.091	-.003595	.0487255
Até 3 salários	.0431971	.0199925	-2.16	0.031	-.0824702	-.003924
Nível médio	-.020982	.0156955	-1.34	0.182	-.0518141	.0098501
_cons	.4150916	.1586663	2.62	0.009	.1034088	.7267743
Regressão linear			Número de obs. = 545			
			F (7,537) = 6,16			
			Prob > F = 0.0000			
			R-squared = 0.0646			
			Root MSE = .14588			

Fonte: Elaborada pela autora (2023).

O resultado apresentado na Tabela 4.4, onde o modelo apresenta, por meio do Qui-quadrado, rejeição sobre a hipótese nula, em que todos os coeficientes são iguais a zero (sig. < 0,01). Nota-se que em torno de 10% da variância da variável dependente é explicada pelas variáveis independentes.

Os resultados apontaram que os sujeitos brancos são mais propensos a terem maior qualidade de vida no domínio psicológico. Os indivíduos participantes da pesquisa do sexo masculino indicam que possuem maior qualidade de vida neste domínio. Ambos achados significativos (sig. < 0,01). Por fim, os sujeitos mais novos tendem a ter um maior domínio psicológico de forma linear, representando um nível de significância estatística menor que 5%.

Tabela 4.4 - Determinantes da qualidade de vida – Domínio psicológico

Domínio psicológico	Coef.	Std. Err.	t	P> t 	[95% Conf. Intervalo]	
Sexo feminino	.0390202	.012687	-.3.08	0.002	-.0639424	-.014098
Idade	.0200601	.0071248	-.2.82	0.005	-.0340559	-.0060643
Idade2	.0001974	.0000872	2.26	0.024	.000261	.0003688
Não branco	.0697769	.0167416	-.4.17	0.000	-.102664	-.0368898
Não casado	.0215044	.0119495	1.80	0.072	-.0019691	.0449779
Até 3 salários	.0171195	.01729	-.0.00	0.323	-.0510838	.0168448
Nível médio	.0157559	0.141445	1.11	0.266	-.0120294	.0435412
_cons	1.295476	.1416414	9.15	0.000	1.017237	1.573716
Regressão linear					Número de obs.= 545	
					F (7,537) = 12.09	
					Prob > F = 0.0000	
					R-squared = 0.1017	
					Root MSE = .13284	

Fonte: Elaborada pela autora (2023).

De acordo com a Tabela 4.5, o modelo apresenta, por meio do Qui-quadrado, rejeição sobre a hipótese nula, em que todos os coeficientes são iguais a zero (sig. < 0,01). Nota-se que em torno de 10% da variância da variável dependente é explicada pelas variáveis independentes.

Os resultados apontaram que os sujeitos brancos são mais propensos a terem maior qualidade de vida no domínio das relações sociais. Os indivíduos participantes da pesquisa do sexo masculino indicam que possuem maior qualidade de vida neste domínio. Ambos achados foram significativos (sig. < 0,01). Por fim, os sujeitos mais novos tendem a ter um maior domínio de relações sociais de forma linear, representando um nível de significância estatística menor que 5%.

Tabela 4. - Determinantes da qualidade de vida – Domínio relações sociais

Domínio relações sociais	Coef.	Std. Err.	t	P> t 	[95% Conf. Intervalo]	
Sexo feminino	.0511666	.0146673	-.3.49	0.001	-.0799789	-.0223543
Idade	.0224294	.0084367	-.2.66	0.008	-.0390023	-.0058565
Idade2	.000219	.0001033	2.12	0.035	.000016	.0004219
Não branco	.0872808	.0208067	-.4.19	0.000	-.1281533	-.0464083
Não casado	.0191246	.0139444	1.37	0.171	-.0082676	.0465168
Até 3 salários	.0237788	.0207794	-.1.14	0.253	-.0645976	.0170401
Nível médio	.0177769	.0171318	1.04	0.300	-.0158767	.0514305
_cons	1.360778	.1672785	8.13	0.000	1.032177	1.689378
Regressão linear					Número de obs.= 545	
					F (7,537) = 12.36	
					Prob > F = 0.0000	
					R-squared = 0.1039	
					Root MSE = .15723	

Fonte: Elaborada pela autora (2023).

De acordo com a Tabela 4.6, o modelo apresenta, por meio do Qui-quadrado, rejeição sobre a hipótese nula, em que todos os coeficientes são iguais a zero (sig. < 0,01). Nota-se que em torno de 11% da variância da variável dependente é explicada pelas variáveis independentes.

Os resultados apontaram que os sujeitos brancos são mais propensos a terem maior qualidade de vida no domínio do meio ambiente. Os indivíduos participantes da pesquisa do sexo masculino indicam que possuem maior qualidade de vida neste domínio. Ambos achados altamente significativos (sig. < 0,01). Por fim, os sujeitos mais novos tendem a ter um maior domínio do meio ambiente de forma linear, representando um nível de significância estatística menor que 5%.

Tabela 4.5 - Determinantes da qualidade de vida – Domínio meio ambiente.

Domínio meio ambiente	Coef.	Std. Err.	t	P> t 	[95% Conf. Intervalo]	
Sexo feminino	-.039571	.0119237	-.3.32	0.001	-.0629938	-.0161482
Idade	.0188609	.0069702	-.2.71	0.007	-.032553	-.0051688
Idade2	.0001834	.0000848	2.16	0.031	.0000168	.0003501
Não branco	.0783582	.0176857	-.4.43	0.000	-.1130999	-.0436165
Não casado	.0197954	.0115136	1.71	0.086	-.0028219	.0424127
Até 3 salários	.0137604	.0167363	-.0.82	0.411	-.046637	.0191162
Nível médio	.0151978	.0140258	1.08	0.279	-.0123544	.04275
_cons	1.190358	.1393452	8.54	0.000	.9166293	1.464086
Regressão linear					Número de obs.= 545	
					F (7,537) = 13.42	
					Prob > F = 0.0000	
					R-squared = 0.1109	
					Root MSE = .12914	

Fonte: Elaborada pela autora (2023).

4.3 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Através dos resultados analisados, foi possível chegar a considerações relevantes alcançando o objetivo desta pesquisa no que tange os atributos pessoais e a relação com a qualidade de vida no trabalho entre os policiais militares da Bahia.

No domínio geral que relaciona a autopercepção sobre a qualidade de vida, os indivíduos respondentes do sexo masculino, de raça branca, com estado civil de casado e com escolaridade de nível superior demonstraram ter mais QV em comparação as mulheres, aos não brancos, indivíduos não casados e de quem não possui escolaridade em nível superior.

Em associação à satisfação em relação à saúde, os homens e declarantes casados se mostraram com nível de contentamento maior do que as mulheres e os solteiros.

Com relação ao domínio físico que avalia as facetas da dor e desconforto; energia e fadiga; sono e repouso; mobilidade; atividades da vida cotidiana; dependência de medicação ou de tratamentos; e, capacidade de trabalho o sexo masculino teve um resultado mais positivo que as do sexo feminino; outro fator relevante foi que os indivíduos que recebem mais de 3 salários-mínimos têm mais qualidade de vida.

No domínio psicológico que avalia os sentimentos positivos; pensar, aprender, memória e concentração; autoestima; imagem corporal e aparência; sentimentos negativos; espiritualidade/religião/crenças pessoais, os resultados relevantes foram que os mais jovens, os brancos e homens possuem mais qualidade de vida em relação a esse domínio que engloba fatores relacionados a autoestima, espiritualidade, pensar, aprender, memória e concentração.

Com relação ao domínio relações sociais que avalia as relações pessoais; suporte (apoio) social e atividade sexual e do domínio meio ambiente que avalia a segurança física e proteção; ambiente no lar; recursos financeiros; cuidados de saúde e sociais; oportunidades de adquirir novas informações e habilidades; participação e oportunidades de recreação/lazer; ambiente físico (poluição/ruído/trânsito/clima); e, transporte observa-se destaque positivo para homens, brancos e mais jovens.

4.3.1 Iniciativas da PMBA visando a QVT

Ao pesquisar informações sobre quais ações a PMBA está realizando para melhorar a QVT do seu efetivo, verifica-se que existe um projeto a longo prazo. Com a corporação próxima da marca do bicentenário em 2025, se iniciou em 2017, um Plano Estratégico (2017- 2025) tendo como visão a PMBA se tornar referência nacional pela excelência na prestação dos serviços da polícia ostensiva e cidadã. (BAHIA, 2017). Ficou a cargo do departamento pessoal, promover a valorização, a saúde e a qualidade de vida dos policiais militares da corporação oito iniciativas que fazem parte dos objetivos estratégicos: implantar centros de referência em valorização profissional no interior do estado; implantar novo plano de carreira policial-militar; implementar assistência jurídica para os policiais militares; ampliar o número de creches para atender o interior do estado; interiorizar a junta médica de saúde; implantar o centro de reabilitação/readaptação de policiais militares; implantar o centro terapêutico da PMBA e operacionalizar o funcionamento do hospital da polícia militar.

Verificou-se que no período do carnaval, PMBA oferece ginástica laboral, aula de alongamento e ginástica dinâmica com som lúdico a fim de quebrar toda tensão e preocupação antes de começar seu plantão, servindo como preparação para a carga horária de 8 horas de trabalho dos militares.

No âmbito do combate à desigualdade racial e levando em consideração a preponderância da população negra no Estado da Bahia e na Polícia Militar, a instituição criou no ano de 2014 dentro do departamento de promoção social (DPS), um grupo de trabalho permanente pela igualdade racial da PMBA.

No que tange a QV, o objetivo é propor ações voltadas ao acolhimento, saúde e qualidade de vida do policial militar vítima de violência racial. O coronel Coutinho ressalta em entrevista disponibilizada no site da instituição, que “a PMBA está na vanguarda da discussão de temáticas raciais, pois a iniciativa é pioneira no combate ao racismo e à discriminação e pretende reunir a comunidade acadêmica, a sociedade civil organizada e profissionais de Segurança Pública com o objetivo de melhorar o serviço policial prestado à comunidade.” (BAHIA, 2022b).

Outras informações obtidas através da entrevista disponibilizada no canal do *youtube* da instituição, foi com o tenente-coronel e psicólogo da PMBA, Sr. Honorato, profissional que atua há muitos anos na equipe de psicologia da tropa. A parte do

conteúdo que mais chamou a atenção foi o relato que o setor que cuida da saúde mental dos agentes, espera de forma voluntária que os policiais procurem ajuda no que se refere a suporte psicológico. E ressalta que a procura é mais significativa entre as policiais femininas que pode estar associada com a baixa QVT. (TENENTE-CORONEL..., 2021).

Entende-se após esse trabalho, e seguinte declaração do entrevistado, que se torna necessidade imediata, menos passividade do comando da PM e do Estado no sentido de não aguardar a procura por apoio, o trabalho de prevenção e diagnóstico precisa ser feito mais corpo a corpo para quebrar a resistência em relação ao serviço de psicologia entre os policiais e mitigar riscos de doenças ocupacionais. Dados obtidos do trabalho de Silva (2021), sobre o índice de suicídios entre policiais militares da Bahia no período de 24 de abril de 2016 a 13 de junho 2021, registrou 38 autoextermínios entre os militares, sendo (63%) soldados e (18%) sargentos mostrando a fragilidade da base com menor salários da hierarquia militar. Outro dado relevante foi que arma de fogo, instrumento de trabalho do PM, foi o instrumento mais empregado para cometeram o suicídio (76%). Obviamente são muitos os fatores que podem levar o indivíduo ao ato suicida, mas diante de uma profissão sensível a gatilhos e repleta de situações perigosas é necessária uma maior investigação e acompanhamento para evitar futuros casos.

E que as iniciativas do planejamento estratégico pensado para QVT da corporação tendo em vista o seu bicentenário, sejam colocadas em prática com brevidade e de forma contínua e efetiva através de uma gestão empática e perspicaz buscando um olhar menos coletivo e mais individualizado para as diferenças de gênero, raça e classe social no intuito de melhorar a QVT entre os agentes militares.

4.3.2 Resultados associados a gênero

Os dados obtidos em todos os domínios da pesquisa em relação ao atributo gênero, o sexo feminino demonstra predominância de menor qualidade de vida em relação ao gênero masculino. A PMFEM se percebe com menos QV, não está satisfeita com sua autopercepção de saúde, e entre os domínios físico, psicológico, de relações sociais e meio ambiente também está em desvantagem. Os resultados adquiridos vão além da classe de mulheres policiais militares. Outros estudos

relacionados a gênero e qualidade de vida percebida, elevam o grau de insatisfação feminino, Oliveira *et al.* (2012) em seu estudo sobre a QVT de docentes destaca que as mulheres, necessitam adaptar suas responsabilidades domésticas e familiares às funções profissionais, reverberando com isso menos QV. O cotidiano e trabalho de enfermeiras por Veras, Medeiros e Ribeiro (2007) ressalta que as jornadas múltiplas de trabalho acarretam para as mulheres sentimento de culpa, depressão e cansaço físico e emocional prejudicando até a vida a dois, a educação dos filhos, o lazer com a família. E Silva e Pereira (2021), obtiveram resultados em seu estudo em que as mulheres estavam com níveis mais baixos de QVT global, bem-estar, satisfação na carreira e controle sobre o trabalho.

Silva (2019) cita que as mulheres no mundo do trabalho procuram desempenhar atividades iguais às dos homens, mas no ambiente privado continuam sendo as responsáveis por todo o trabalho doméstico e criação e cuidados da família. Ou seja, uma parcela das mulheres antes e/ou após exercerem sua atividade laboral têm obrigações domésticas, matrimoniais e maternais que subtraem o seu tempo livre e disposição para prazeres pessoais e de autocuidado, gerando com isso descontentamento com a vida e reverbera na profissão causando falta de ânimo e descontentamento para exercer sua profissão.

Um agravante para as mulheres é o fato apontado por Cappelle e Melo (2010), de que a PM pelo seu histórico patriarcal, ainda é dominada pela relação de poder e gênero, onde exemplifica com a confirmação de índice baixo de mulheres em cargos de liderança, discriminação para com as mulheres e obediência a ordem de seus superiores que basicamente é formado por homens. Referente ao déficit do gênero em cargos de liderança na PMBA se confirma com os dados obtidos através do site do governo do estado, que divulgou no ano de 2020, quando se completou 30 anos do ingresso das mulheres à PMBA que “374 PMFENS alcançaram o oficialato, sendo uma tenente-coronel, 34 majores, 203 capitães e 136 tenentes. Já entre as praças são 506 subtenentes, 390 sargentos, 1.847 cabos e 1.474 soldados, além de 15 alunas dos cursos de formação.” (BAHIA 2020). Esse quantitativo dentro de universo de 30 mil policiais militares.

Com a obtenção do resultado com predominância negativa para o gênero feminino, somado aos dados trazidos pela pesquisa realizada por Neves (2008) em que 78.4% das policiais femininas não estão na carreira por vocação, e sim por

necessidade e busca de estabilidade profissional, é prudente as autoridades que comandam a PMBA melhor aplicar o conceito sobre a QVT, que vai muito além do ambiente organizacional. Como já descrito no referencial teórico, a QVT se trata de uma compreensão abrangente e inclui os cuidados com os aspectos físicos, levando em consideração as crenças, os estados psicológicos e as diversas relações com a sociedade e o ambiente (ARELLANO; CESAR, 2017, p. 270).

E diante do exposto e visando a melhoria da QVT da PMFEM, se faz necessário medidas para valorização do feminino que reflitam além do âmbito profissional com demonstração de entendimento das possíveis demandas pessoais. Como já relatado, um dos intuitos da instituição militar absorver o gênero feminino na profissão, foi de humanizar e diversificar à corporação, para tanto é necessário os gestores, no caso militar que é predominantemente composto por homens, ter sensibilidade e empatia para com as mulheres, observar as diversas outras atividades que lhe são impostas, uma vez que, além de fazer parte dos espaços produtivos públicos, à mulher compete outras atribuições sociais como a voltada para a manutenção da espécie (CAPPELLE; MELO, 2010, p.79).

Campanhas e atividades que trabalhem o seu bem-estar e autoestima, as valorizam como profissional e as dê oportunidades para ocupar cargos hierárquicos importantes, manifestação de flexibilidade e acolhimento em assuntos ligados a saúde da mulher e maternidade, podem ser ações positivas para melhorar a autopercepção da qualidade de vida da policial militar visto que segundo CALAZANS (2004), a inserção das mulheres na polícia militar foi feita sem nenhum tipo de componente característico da subjetividade feminina.

4.3.3 Resultados associados ao estado civil

Entre os domínios, o que a variável estado civil obteve relevância positiva foi no domínio geral, tanto para a autopercepção de qualidade de vida como em relação ao sentimento sobre sua saúde os casados se sobressaíram em relação aos solteiros. Tal fato poderia ser parcialmente explicado por Perlin (2006) que cita em seu trabalho sobre casamentos e interação família-trabalho, fala que o casamento e a família têm sido considerados dimensões estruturantes da vida individual e social. Outro dado obtido relacionado ao estado civil é que dentro da carreira militar acaba-se formando

casais. Cappelle e Melo (2010), cita que muitos policiais formam suas famílias dentro da organização, o que fortalece os laços entre a PM e seus membros, além de que algumas famílias convivem no ambiente militar há muitas gerações.

Portanto, ter um cônjuge para dividir angústias e alegrias, desabafar os possíveis problemas e conflitos do ambiente profissional e/ou repartir os custos financeiros eleva a percepção de qualidade de vida entre os militares baianos.

4.3.4 Resultados associados a raça, escolaridade e renda

Outro dado apontado na pesquisa que revela a necessidade de elaboração de estratégias mais efetivas e eficazes de enfrentamento é sobre a desigualdade racial. Em todos os domínios, os indivíduos que se declaram não serem brancos, obtiveram menos resultados positivos na escala de perguntas sobre QV em relação aos brancos. A conclusão da pesquisa revelou que a maior probabilidade de possuir qualidade de vida é para pessoas que se declararam brancas, mesmo o percentual de respondentes sendo maior de não brancos, 89%. É um resultado alarmante visto que a grande parcela da população baiana é composta por negros e pardos conforme os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que em 2021 constatou do total de 14,9 milhões de baianos, 80,3% eram compostas por pessoas pretas (22,1%) e pardas (58,1%).

O resultado pode ser reflexo das desigualdades raciais que os negros e pardos vivem e que refletem na qualidade de vida. Zamora (2012) relata que se tomarmos qualquer dado que informe sobre o desenvolvimento humano e a qualidade de vida veremos que os negros estão em grande e injusta desvantagem.

O Relatório Anual das Nações Unidas no Brasil 2022 (ONU, 2022) afirma a narrativa de Zamora, mostrando dados que associados ao conceito de QVT podem ter total interferência na vulnerabilidade da qualidade de vida entre os negros, como a existência de casos de racismo e injúria racial que podem afetar o psicológico do indivíduo, a média de rendimento domiciliar mais baixa entre negros e pardos.

Em relação à raça e PM, é necessário também uma identificação da dependência entre raça e cargos, visto que dentro instituição a hierarquia é diferenciada entre cargos operacionais e cargos de coordenação e liderança. De

acordo com o resultado da pesquisa e afirmação do departamento de promoção social da PMBA a tropa é majoritariamente composta por negros e pardos, portanto se a corporação equilibrasse essa proporção, deveria haver mais negros ocupando em maior número cargos de liderança. Assunto esse que não foi encontrado debates sendo realizados pela corporação.

De acordo com a pesquisa realizada por Neves (2008) onde o recorte foi na realidade das mulheres policiais negras baianas, identificou que existe diferenciação da cor da pele com os cargos ocupados entre negras e brancas. As negras são colocadas em unidades operacionais, fazendo o policiamento ostensivo e as brancas em funções administrativas. Neves, afirma que não existe uma proporção, mesmo a quantidade de mulheres negras sendo em maior número que de brancas.

Quando se fala na busca de um mercado de trabalho com mais igualdade racial, um eixo essencial é o acesso à educação, porém os negros e pardos continuam em desvantagem. De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) (IBGE, 2019), as pessoas de cor branca registraram 10,4 anos de estudo e as pessoas de cor preta ou parda 8,6 anos. Sendo a educação um importante veículo de melhoria da condição de vida do indivíduo, esse desequilíbrio entre raça e estudo eleva a desigualdade racial vigente no país.

A educação superior entre os militares no estado de Minas Gerais foi objeto de estudo de Riccio (2017), que a partir de entrevistas com os policiais identificou elementos positivos para quem tem formação superior. Fatores como a ampliação da capacidade crítica e de julgamento e a habilidade de melhor entender as demandas da sociedade, como fatores relevantes da formação superior, reduzindo com isso possíveis fatores estressores. Dado que converge com o resultado da pesquisa com os baianos, visto que os respondentes que possuem nível superior se avaliaram com mais qualidade de vida.

A correlação entre renda e QV se destacou no domínio físico, que mede a qualidade de dor e desconforto; energia e fadiga; sono e repouso; mobilidade; atividades da vida cotidiana; dependência de medicação ou de tratamentos; e, capacidade de trabalho. Essa variável está bem relacionada com o domínio físico pode ser explicada visto que as dificuldades financeiras entre os fatores que mais impactam a qualidade de vida. (AUSÍN; ZAMORANO; MUÑOZ, 2020). Isso porque o indivíduo ao possuir uma renda financeira adequada para sua necessidade de vida,

Ihe dá condições de adquirir serviços, produtos e equipamentos para mitigar o efeito do cansaço e desgaste laboral, reduzindo o acúmulo de funções e deixando o seu tempo livre para atividade de lazer, saúde e relaxamento.

4.3.5 Resultados associados à idade

Os mais jovens tiveram resultados mais positivos que os mais velhos nos domínios psicológico, relações sociais e meio ambiente. Tal fato poderia ser explicado através de pesquisas anteriores sobre a capacidade de trabalho (CT) como a de Kujala *et al.* (2005) que identificaram que parte dos trabalhadores jovens, principalmente do sexo masculino, possuem menor insegurança no ambiente laboral e maior otimismo quanto à percepção da CT.

Os dados se mostram favoráveis para os mais jovens no âmbito psicológico demonstra o quanto com o passar dos anos dentro da carreira militar pode se tornar um gerador de consequências nocivas aos profissionais por conta do acúmulo de traumas e combates vivenciados ao longo do tempo. Revendo o capítulo inserido no referencial teórico destinado à saúde mental e carreira policial, o resultado dessa pesquisa confirma a importância da prevenção e vigilância periódica para com os militares no que tange a saúde mental para mitigar riscos ao longo do tempo.

Com relação ao domínio social que avalia as relações pessoais, suporte (apoio) social e atividade sexual mais uma vez os mais jovens obtêm vantagem. Porém, é um resultado que se pode considerar um senso comum, visto que comumente com o passar da idade o ciclo de amizades vai se estreitando e a frequência de atividade sexual tende-se a reduzir a periodicidade.

E referente ao domínio meio ambiente, que inclui segurança física e proteção; ambiente no lar; recursos financeiros; cuidados de saúde e sociais; oportunidades de adquirir novas informações e habilidades; participação e oportunidades de recreação/lazer; ambiente físico (poluição/ruído/trânsito/clima); e, transporte, essa relevância positiva para jovens também pode estar interligada com o domínio psicológico e com o desgaste e perigos iminentes que anos de profissão podem acumular. A iniciação na carreira militar, é habitualmente estabelecida por jovens que ingressam na corporação nos primeiros anos da vida adulta, sejam motivados pela vontade de galgar as etapas e tempo para obtenção de patentes mais altas, seja pelo

fato de ser requisito no concurso o candidato ter no máximo 30 (trinta) anos. Com isso, os jovens por naturalmente terem mais disposição e menos problemas de saúde, resultam em mais capacidade de trabalho no que tange avaliações relacionadas ao domínio do ambiente, visto que estudos anteriores mostram que fatores de risco metabólicos tendem a aumentar com a idade. (OLIVEIRA *et al.* 2013).

4.3.6 Iniciativas da PMBA e os resultados obtidos

Diante dos resultados obtidos, confrontando com as iniciativas que estão sendo aplicadas pela PMBA, se observa um descompasso entre a necessidade de medidas mais imediatas que colaboram com a QVT em relação aos prazos de aplicação das ações que os gestores acreditam ser eficazes, juntamente com a passividade da corporação.

No âmbito do gênero, a representatividade feminina precisa ser revista para se criar motivação e engajamento entre as mulheres para galgar posições de liderança, saindo do lugar-comum que as colocaram nas funções administrativas, de assistência e operacionais. Verifica-se que a primeira policial feminina da Bahia levou 26 anos para chegar ao comando de uma companhia independente (VIGNE, 2018). E completa-se essa justificativa diante da pouca expressividade de outras mulheres em cargos de destaque como relatado no capítulo sobre gênero, onde no ano de 2020 apenas 374 PMFENS alcançaram o oficialato.

Sobre a raça, entre as iniciativas militares não foi identificada medidas ou explicações que evidenciassem por quais razões a hierarquia militar não é proporcional a porcentagem majoritária de negros e pardos. Fator que pode influenciar a percepção da QV do indivíduo, visto a possível discriminação racial velada que se relaciona com o domínio psicológico.

Amador *et al.* (2002), analisam que para desenvolver ações em saúde do trabalhador na perspectiva da psicodinâmica do trabalho, é preciso aceitar a dimensão do sofrimento humano e abordá-la de forma cotidiana, ou seja, a gestão militar e toda a tropa precisa normalizar a necessidade de cuidados diante de toda a exposição a fatores que influenciam na sua saúde física e mental e de questões ligadas a gestão que precisam lidar no seu dia a dia. Se faz necessário que a rigidez ensinada nos

cursos e práticas militares sejam revistas, para que o policial se sinta acolhido sem julgamento para expor suas fragilidades, medos e anseios.

Referente ao efetivo atual de policiais, que o então ex-secretário de segurança pública assume que o quantitativo é inferior à necessidade, espera-se que através do último edital lançado em 2022 para cargo de soldado, que o número de aprovados seja suficiente para suprir a necessidade de segurança pública da população civil baiana e para tirar a sobrecarga dos agentes que estão na ativa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como foi visto neste trabalho, a QV se caracteriza por um aglomerado de fontes internas e externas interligadas que podem qualificar ou deteriorar as condições de vida do ser humano. Tendo a atividade laboral exercida pelo indivíduo um papel crucial no nível de acesso à qualidade de vida. Demonstrando com isso a relevância de trabalhos voltados para profissões que envolvam alta exposição de fatores estressores como a profissão de policial.

Após esta investigação relacionada aos policiais militares do estado da Bahia, se percebe com os dados obtidos no resultado da pesquisa, que as minorias, no sentido de desvantagem social histórica, sejam elas étnicas, de gênero ou de classe social e que fazem parte da corporação estudada, se autoavaliam e/ou dispõem de menor qualidade de vida. Os principais achados do trabalho revelam, que negros e pardos, mulheres e membros da hierarquia econômica mais inferior da corporação são os mais afetados por índices inferiores de QV.

O resultado sintetiza um desequilíbrio sócio racial na PMBA presente nas esferas do físico, psicológico, das relações sociais, da relação do indivíduo com o meio em que vive e sua autoavaliação sobre QV e satisfação com sua saúde que precisa de cuidado e de forma mais particular e individual, entendendo com mais especificidade quais fatores de cunho laboral e seus desdobramentos podem ser melhorados.

Após atingir o objetivo do estudo e ciente da contribuição obtida para a academia através colaboração analítica da pesquisa e da soma deste trabalho ao acervo da área de administração, para a instituição da PMBA que poderá utilizar os dados achados a seu favor no intuito de aprimorar práticas relacionadas à QVT e importância também para os policiais militares, os protagonistas deste trabalho. Que através da empatia os detentores dos melhores índices de QV para juntamente com a organização possam contribuir de alguma maneira com o bem-estar dos seus colegas de profissão.

Diante dos policiais militares serem essenciais para promover a tranquilidade e segurança da sociedade, mas de contraponto convivem diariamente com fatores estressantes, traumas e vulnerabilidade, se faz necessário ações efetivas e contínuas do Estado para melhorar a qualidade de vida desses indivíduos. Uma vez que os

beneficiários de uma corporação que trabalhe satisfeita e engajada nas funções que desempenham, favorecerá além do limite da corporação. O retorno positivo também ocorrerá para a comunidade que será cuidada com mais comprometimento, presteza e eficiência operacional desses profissionais.

O presente trabalho demonstra a necessidade de mais estudos frequentes e profundos sobre os profissionais ligados à segurança pública. A pesquisa foi realizada no intuito de apresentar dados atuais desse público. Seguindo as características do instrumento da OMS foi delimitou que os respondentes avaliassem considerando sua vivência das últimas 2 semanas. Porém, diante da necessidade de pesquisas e atuações regulares e vigilantes sobre a QVT dos policiais, é importante a periodicidade de estudos considerando esses protagonistas, assim como estudos específicos relacionados a cada atributo que obteve resultado negativo, na busca de mitigar as razões que os fazem obter índices mais baixos QV no trabalho no intuito da corporação quase bicentenária reverter o quadro de satisfação dos seus colaboradores de forma mais equalitária.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Maiara Luvizon Biancon. Prevalência de estresse pós-traumático em equipes de resgate: uma revisão sistemática. **Psicologia, Saúde e Doenças**, v. 13, n. 2, p. 220-237, 2012. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/362/36225171007.pdf>. Acesso em: 6 abr. 2022.
- ALMEIDA, Marco Antônio Bettine de; GUTIERREZ, Gustavo Luís; MARQUES, Renato Francisco Rodrigues. **Qualidade de vida: definição, conceitos e interfaces com outras áreas de pesquisa**. São Paulo: EACH/USP, 2012. 142 p. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/002292597>. Acesso em: 28 ago. 2022.
- AMADOR, Fernanda Spanier *et al.* Por um programa preventivo em saúde mental do trabalhador na brigada militar. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, DF, v. 22, p. 54-61, set. 2002. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-98932002000300009>. Acesso em: 16 set. 2022.
- ARAÚJO, Tania Maria; PALMA, Tarciso de Figueiredo; ARAÚJO, Natália do Carmo. Vigilância em Saúde Mental e Trabalho no Brasil: características, dificuldades e desafios. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 10, p. 3235-3246, out. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-812320172210.17552017>. Acesso em: 25 jul. 2022.
- ARELLANO, Eliete Bernal; CESAR, Ana Maria Roux Valentini Coelho. **Gestão de pessoas: nas empresas contemporâneas brasileiras**. São Paulo: Altas, 2017.
- AUSÍN, Berta; ZAMORANO, Alba; MUÑOZ, Manuel. Relationship between quality of life and sociodemographic, physical and mental health variables in people over 65 in the community of Madrid. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 17, n. 22, p. 8528, 2020. Disponível em: <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/22/8528>. Acesso em: 13 ago. 2022.
- BAHIA. Polícia Militar. **Plano estratégico PMBA 2017-2025**. Salvador, 2017. Disponível em: <http://www.pm.ba.gov.br/wp-content/uploads/2022/02/Plano-Estrategico-PMBA-2017-2025.pdf>. Acesso em: 13 dez. 2022.
- BAHIA. Polícia Militar. **PM realiza 1º Simpósio Nacional de Segurança Pública e Relações Raciais**. Portal Oficial da PM da Bahia, Salvador, 3 nov. 2022a. Disponível em: <http://www.pm.ba.gov.br/pm-realiza-io-simposio-nacional-de-seguranca-publica-e-relacoes- raciais/> Acesso em: 6 abr. 2023.
- BAHIA. Polícia Militar. **Portaria n.º 36-CG/2022, de 7 de abril de 2022**. Cria o Grupo de Trabalho Permanente pela Igualdade Racial da PMBA. Salvador: PMBA, 2022b. Disponível em: http://www.pm.ba.gov.br/wp-content/uploads/2023/02/PORTARIA-N.o-036-2022_Cria-o-Grupo-de-Trabalho-Permanente-pela-Igualdade-Racial-da-PMBA.pdf. Acesso em: 15 set. 2022.

BAHIA. Secretaria de Administração. Edital SAEB/05/2022, de 27 de setembro de 2022. Inscrições ao Concurso Público para Seleção de Candidatos ao Curso de Formação de Soldado da Polícia Militar da Bahia e do Corpo de Bombeiros Militar da Bahia. **Diário Oficial Estado da Bahia**, Salvador, n. 23.511, p. 20. 28 set. 2022c.

BAHIA. Secretaria de Políticas para as Mulheres. **PMs femininas completam 30 anos de ingresso na corporação baiana**. Salvador, 30 abr. 2020 Disponível em: <http://www.mulheres.ba.gov.br/2020/04/2813/PMs-femininas-completam-30-anos-de-ingresso-na-corporacao-baiana.html> Acesso em: 03 abr. 2023.

BARCAUI, André; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Estresse, enfrentamento e qualidade de vida: um estudo sobre gerentes brasileiros. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 18, n. 5, p. 670-694, set. 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac20141865>. Acesso em: 11 set. 2022.

BATISTA, Rogério Costa. Olhar sobre a qualidade de vida dos bombeiros militares de primavera do Leste-MT, após Lei n.º 555 de 29 de dezembro de 2014. **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**, São Paulo, v. 13, n. 1, p. 3791-3814, jan./jun. 2022. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-metodista/index.php/REGS/article/view/1036373/8422>. Acesso em: 29 ago. 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 23 abr. 2022.

CALAZANS, Márcia Esteves de. Mulheres no policiamento ostensivo e a perspectiva de uma segurança cidadã. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 142-150, mar. 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-88392004000100017>. Acesso em: 19 maio 2022.

CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. Mulheres policiais, relações de poder e de gênero na Polícia Militar de Minas Gerais. RAM. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 11, n. 3, p. 71-99, jun. 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1678-69712010000300006>. Acesso em: 28 out. 2022.

CARNEIRO, Aretusa Koutsouhristos Jannuzzi. **Avaliação da qualidade de vida dos pacientes com sorologia positiva para HIV, acompanhados ambulatorialmente no Instituto de Infectologia Emílio Ribas**. 2010. Dissertação (Mestrado em Ciências) - Programa de Pós-graduação em Ciências, Coordenadoria de Controle de Doenças, Secretaria da Saúde de São Paulo, São Paulo, 2010 Disponível em: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/ses-sp/2010/ses-17814/ses-17814-1822.pdf>. Acesso em: 24 jun. 2022.

CASTILHO, Jefferson Pereira de. **O que leva um jovem a ser policial militar no Rio de Janeiro?** 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Sociologia) - Instituto de Ciências Humanas e Filosofia, Universidade Federal Fluminense,

Niterói, 2018. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/handle/1/10329>. Acesso em: 12 fev. 2023.

CENTRO DE LIDERANÇA PÚBLICA. **Ranking de competitividade dos estados 2021**. Disponível em:

https://d335luupugsy2.cloudfront.net/cms/files/7589/1632853992Relatrio_tcnico_2021_set_24_1.pdf. Acesso em: 04 nov. 2022.

CORREIA, Arabela Rocha; DUNNINGHAM, William Azevedo. Estimativa da ocorrência de transtorno do estresse pós-traumático em policiais militares da Bahia. **Revista Brasileira de Neurologia e Psiquiatria**, Salvador, v. 20, n. 3, p.187-216, set./dez. 2016. Disponível em:

<https://rbnp.emnuvens.com.br/rbnp/article/view/261/101>. Acesso em: 04 nov. 2022.

DAL FORNO, Cristiano; FINGER, Igor da Rosa. Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, Ponta Grossa, PR, v. 7, n. 2, p. 103-112, abr./jun. 2015. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/3015/2089>. Acesso em: 28 ago. 2022.

DALLA VECCHIA, Roberta *et al.* Qualidade de vida na terceira idade: um conceito subjetivo. **Revista brasileira de epidemiologia**, v. 8, n. 3, p. 246-252, set. 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1415-790X2005000300006>. Acesso em: 16 set. 2022.

DAVID, Lamartine Moreira Lima; BRUNO-FARIA, Maria de Fátima. Qualidade de vida no trabalho: construção e validação de uma escala em organizações militares do Exército. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 42, n. 4, p. 431-442, out./dez. 2007. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rausp/article/view/44455/48075>. Acesso em: 14 ago. 2022.

DEJOURS, Christophe; DESSORS, Dominique; DESRIAUX, François. Por um trabalho, fator de equilíbrio. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 33, n. 3, p. 98-104, maio/jun.1993. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/4t8CXdBtNy3nzzYb8fpWFLy/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 28 ago. 2022.

FALLOWFIELD, Lesley. **Quality of life: the missing measure in health care**. New York: Souvenir Press, 1990.

FERNANDES, Eda Conte; GUTIERREZ, Luiz Homero. Qualidade de vida no trabalho (QVT): uma experiência brasileira. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 23, n. 4, p. 29-38, out./dez.1988. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/rausp.v23i4.179990>. Acesso em: 19 jul. 2022.

FLECK, Marcelo Pio de Almeida *et al.* Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da OMS (WHOQOL-100). **Brazilian Journal of Psychiatry**, v. 21, n. 1, p. 19-28, mar. 1999. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1516-44461999000100006>. Acesso em: 19 jul. 2022.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Estórias, mitos, heróis. Cultura organizacional e relações de trabalho. **Revista de Administração de Empresas**. Rio de Janeiro. v.27, n.7, p.7-18, out./dez.1987. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-75901987000400003>. Acesso em: 14 maio 2022.

GONÇALVES, Samara Natalia de Santana. **Estabilidade do servidor público: vantagens e desafios**. 2018. 42 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão Pública) - Instituto de Educação a Distância, Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira, São Francisco do Conde, 2018. Disponível em: https://repositorio.unilab.edu.br/jspui/bitstream/123456789/1006/1/2018_mono_sama_ragocalves.pdf. Acesso em: 15 jun. 2022.

IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD). **Informativo 2019**, Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101736_informativo.pdf. Acesso em: 12 jul. 2022.

KLEIN, Leander L.; PEREIRA, Breno AD; LEMOS, Ricardo B. Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público. **RAM Revista de Administração Mackenzie**, v. 20, n. 3, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190134>. Acesso em: 19 jul. 2022.

KLUTHCOVSKY, Ana Cláudia GC; KLUTHCOVSKY, Fábio Aragão. O WHOQOL-bref, um instrumento para avaliar qualidade de vida: uma revisão sistemática. **Revista de Psiquiatria do Rio Grande do Sul**, Porto Alegre, v. 31, suplemento 3, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0101-81082009000400007>. Acesso em: 11 jul. 2022.

KUJALA, Veikko *et al.* Classification of Work Ability Index among young employees. **Occupational Medicine**, Rio de Janeiro, v. 55, n. 5, p. 399-401, 2005. Disponível em: <https://academic.oup.com/occmed/article-pdf/55/5/399/4220912/kqi075.pdf>. Acesso em: 29 out. 2022.

LACAZ, Francisco Antônio de Castro. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 5, p. 151-161, 2000. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-81232000000100013>. Acesso em: 19 jul. 2022.

LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004

MARCACINE, Patrícia Ribeiro *et al.* Qualidade de vida, fatores sociodemográficos e ocupacionais de mulheres trabalhadoras. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 24, p. 749-760, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232018243.31972016>. Acesso em: 29 jul. 2022.

MARCITELLI, Carla Regina de Almeida. Qualidade de vida no trabalho dos profissionais de saúde. **Ensaios e Ciência: Ciências Biológicas Agrárias e da Saúde**, Valinhos, SP, v. 15, n. 4, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.17921/1415-6938.2011v15n4p%25p>. Acesso em: 16 abr. 2022.

MAZO, Guilherme dos Santos. Qualidade de vida no trabalho: o ambiente bancário. **Revista de Ciências Gerenciais**, Londrina, PR, v. 24, n. 39, p. 51-58, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.17921/1415-6571.2020v24n39p51-58> . Acesso em: 25 jul. 2022.

MEDEIROS, Jássio Pereira; MELO, Adson Lucena; GUERRA, Lenin Cavalcanti Brito. Avaliação da qualidade de vida no trabalho dos policiais de uma delegacia especializada da cidade de Natal/RN. **Revista Brasileira de Estudos de Segurança Pública-REBESP**, Goiânia, v. 11, n. 2, p. 45-58, 2018. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Lenin-Guerra/publication/329976271_Avaliacao_da_qualidade_de_vida_no_trabalho_dos_policiais_de_uma_delegacia_especializada_da_cidade_do_NatalRN/links/5c6104fd92851c48a9c93fba/Avaliacao-da-qualidade-de-vida-no-trabalho-dos-policiais-de-uma-delegacia-especializada-da-cidade-do-Natal-RN.pdf. Acesso em: 29 jul. 2022.

MELO, Anna Bianca Ribeiro *et al.* Danos à saúde e qualidade de vida no trabalho de enfermeiros hospitalares: um estudo transversal. **Revista Enfermagem UERJ**, Rio de Janeiro, v. 28, e46505, 2020. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/enfermagemuerj/article/download/46505/35202>. Acesso em: 11 set. 2022.

MOSCHETTA, Mariana Stahelin *et al.* Aplicação do questionário QVWOQOL- Bref antes e após tratamento manipulativo osteopático. **O Mundo da Saúde**, São Paulo, v. 39, n. 4, p. 441-447, 2015. Disponível em: <https://revistamundodasaude.emnuvens.com.br/mundodasaude/article/download/299/250>. Acesso em: 30 mar. 2022.

NEVES, Genivaldo Silva das. **A presença da policial feminina com características afro-descendentes na Polícia Militar da Bahia**. 2008. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Universidade Federal da Bahia – UFBA. Salvador, 2008. Disponível em: https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/8837/1/dissertacao_genivaldoneves.pdf. Acesso em: 18 jun. 2022.

OLDHAM, Greg R.; HACKMAN, J. Richard. Not what it was and not what it will be: the future of job design research. **Journal of Organizational Behavior**, v. 31, n. 2-3, p. 463-479, 2010. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.678>. Acesso em: 29 jul. 2022.

OLIVEIRA, Alysson André Régis *et al.* Impactos da pandemia da Covid-19 na qualidade de vida no trabalho dos gestores do IFPB, campus João Pessoa, em atividades home office. **Revista Ciências Administrativas**, Fortaleza, v. 28, p. edição especial e13039, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.5020/2318-0722.2022.28.Esp.e13039> Acesso em: 15 set. 2022.

OLIVEIRA, Elizabete Regina Araújo de *et al.* Gênero e qualidade de vida percebida: estudo com professores da área de saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 17, n.3, p. 741-747, mar. 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-81232012000300021>. Acesso em: 19 jul. 2022.

OLIVEIRA, Grasiela Junges de *et al.* Comparação das curvas NCHS, CDC e OMS em crianças com risco cardiovascular. **Revista da Associação Médica Brasileira**, São Paulo, v. 59, n. 4, p. 375-380, ago. 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.ramb.2013.02.001>. Acesso em: 14 jul. 2022.

ONU. **Relatório Anual das Nações Unidas no Brasil 2022**. Disponível em: https://brasil.un.org/sites/default/files/2023-03/ONU_Brasil_Relatorio_Anual_2022.pdf Acesso em: 03 abr. 2023.

PANZINI, Raquel Gehrke *et al.* Qualidade de vida e espiritualidade. **Archives of Clinical Psychiatry (São Paulo)**, v. 34, supl. 1, p. 105-115, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0101-60832007000700014>. Acesso em: 29 jul. 2022.

PAULA, Marcos Vinício de *et al.* Os níveis de qualidade de vida no trabalho a partir dos modelos de Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975): estudo em uma Instituição Federal de Ensino do estado de Minas Gerais. **Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL**, Florianópolis, v. 15, n. 1, p.139-161, jan./abr. 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.5007/1983-4535.2022.e82026> Acesso em: 29 nov. 2022.

PAZ, Maria G.T. *et al.* Bem-estar pessoal nas organizações e qualidade de vida organizacional: o papel mediador da cultura organizacional. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 21, n. 1, eRAMD200122, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD200122>. Acesso em: 21 mar. 2022.

PEDROSO, Bruno *et al.* Cálculo dos escores e estatística descritiva do WHOQOL-bref através do Microsoft Excel. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, Ponta Grossa, PR. v. 2, n. 1, p. 31-36, 2010. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/687/505>. Acesso em: 19 jul. 2022.

PEREIRA, Érico Felden; TEIXEIRA, Clarissa Stefani; SANTOS, Anderlei dos. Qualidade de vida: abordagens, conceitos e avaliação. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte**, São Paulo, v. 26, p. 241-250, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1807-55092012000200007>. Acesso em: 27 jun. 2022.

PERLIN, Giovana Dal Bianco. **Casamentos contemporâneos**: um estudo sobre os impactos da interação família-trabalho na satisfação conjugal. 2006. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2006. Disponível em: https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/9274/1/2006_GiovanaDalBiancoPerlin.pdf

- PROJETO WHOQOL-BREF. **Versão em português dos instrumentos de avaliação da qualidade de vida (WHOQOL-BREF)**. Porto Alegre: Faculdade de Medicina da UFRGS, 1998. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/qualidep/index.php/projeto-whoqol-bref>. Acesso em: 1 nov. 2022
- RICCIO, Vicente. Diploma para quê? A educação superior e os praças da Polícia Militar de Minas Gerais1. **Educação e Pesquisa**, v. 43, n. 4, p. 1111-1126, out./dez. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1678-4634201706154559>. Acesso em: 13 jul. 2022.
- ROSA, Marco Antônio Salles; PILATTI, Luiz Alberto. Qualidade de vida no trabalho: análise do caso de colaboradores de uma empresa do ramo de metalurgia de Ponta Grossa PR. **Lecturas: Educación Física y Deportes**, n. 108, p. 27, 2007. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2702495&orden=165134&info=link>. Acesso em: 23 jul. 2022.
- SANCHEZ, Hugo Machado *et al.* Impacto da saúde na qualidade de vida e trabalho de docentes universitários de diferentes áreas de conhecimento. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 11, p. 4111-4123, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-812320182411.28712017>. Acesso em: 15 jul. 2022.
- SCHIRRMEISTER, Renata; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. A qualidade de vida no trabalho: relações com o comprometimento organizacional nas equipes multicontratuais. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 12, n. 3, p. 283-298, dez. 2012. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v12n3/v12n3a04.pdf>. Acesso em: 11 set. 2022.
- SELIGMANN-SILVA, Edith. Saúde mental e automação: a propósito de um estudo de caso no setor ferroviário. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 13, supl. 2, p. S95-S109, 1997. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-311X1997000600009>. Acesso em: 29 jul. 2022.
- SILVA, André Felipe Oliveira da; DIAS, Elise Eugenia da Cruz; SILVA, Renata Larissa Alves Soares. Qualidade de vida: uma reflexão sobre a cidade de São Paulo. **Revista Saúde e Meio Ambiente**, v. 14, n. 1, p. 01-15, 2022. Disponível em: <https://trilhasdahistoria.ufms.br/index.php/sameamb/article/view/14997>. Acesso em: 16 maio 2022.
- SILVA, Armistrong Martins *et al.* A qualidade de vida no trabalho (QVT) em uma indústria alimentícia. **Gestão e Sociedade**, Belo Horizonte, v. 15, n. 43, p.4551-4581, set./dez. 2021. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/download/64528>. Acesso em: 30 abr. 2022.
- SILVA, Jamile Maria da Cunha; BOMFIM, Felipe Rodrigues. Mulher na PM: uma questão estratégica ou marca de empoderamento? *In*: GOMES, Giovanna Adriana Tavares (org.). **Turismo, Lazer e Negócios**. Ponta Grossa, PR: Atena Editora, 2019. p. 209-223. Disponível em:

<https://www.atenaeditora.com.br/catalogo/ebook/turismo-lazer-e-negocios>. Acesso em: 18 maio. 2022.

SILVA, José Luís Santos. O Suicídio entre os policiais militares na Bahia. **Revista do Instituto Brasileiro de Segurança Pública**, v. 4, n. 10, p. 135-149, 2021. Disponível em: <https://revista.ibsp.org.br/index.php/RIBSP/article/view/112>. Acesso em: 29 jul. 2022.

SILVA, Lisiana Lawson Terra. Mulheres e o mundo do trabalho: a infindável dupla jornada feminina. **Revista Eletrônica Interações Sociais**, Rio Grande, RS, v. 3, n. 1, p. 120-131, jan./jun. 2019. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/reis/article/view/9171/6276>. Acesso em: 25 mar. 2022.

SILVA, Patrícia; PEREIRA, Henrique. Avaliação da qualidade de vida relacionada com o trabalho durante a pandemia Covid-19: perspectivas de gênero em uma amostra brasileira. *In: CONGRESSO INTERNACIONAL EM SAÚDE*,. 8, 2021. **Anais [...]** Disponível em: <https://publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/conintsau/article/view/19536>. Acesso em: 22 set. 2022.

SILVEIRA, Bárbara Silveira; MORAIS, Mateus. Com efetivo de 33 mil PMS secretário cita déficit de 12 mil policiais. **Metro 1**. Salvador, 5 out. 2017. Disponível em: <https://www.metro1.com.br/noticias/bahia/42954,com-efetivo-de-33-mil-pms-secretario-cita-deficit-de-12-mil-policiais-ideal-seria-45-mil> Acesso em: 12 dez. 2022

SKEVINGTON, Suzanne M. Advancing cross-cultural research on quality of life: observations drawn from the WHOQOL development. **Quality of Life Research** n. 1, p. 135-144, 2002. Disponível em: <https://doi.org/10.1023/A:1015013312456>. Acesso em: 24 ago. 2022.

TAKAHASHI, Adriana Roseli Wunsch *et al.* Motivação no serviço público e permanência na carreira militar da Polícia Militar do Paraná/Brasil. **Desenvolvimento em Questão**, Ijuí, RS, v. 13, n. 29, p. 311-354, 2015. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/752/75235382011.pdf>

TENENTE-CORONEL Honorato, psicólogo da PMBA - PMBA Entrevista. Salvador: PMBA, 2021. 1 vídeo (15.50 min). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=7UmFb1RrrFI&t=57s> Acesso em: 06 abr. 2023.

The WHOQOL Group. The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): development and general psychometric properties. **Social Science & Medicine**, v. 46, n. 12, p. 1569-1585, jun. 1998a.

The WHOQOL Group. The development of the World Health Organization quality of life assessment instrument (the WHOQOL). *In: ORLEY, John; KUYKEN Willem (ed). Quality of life assessment: international perspectives.* Heidelberg: Springer Verlag; 1994. p. 41-60

TORNARE, Jessica; RINFRET, Natalie. Les organisations publiques du Québec face à la nécessité d'attirer, de retenir et de mobiliser leur capital humain. Étude de trois cas exploratoires de politique stratégique de qualité de vie au travail. **American Review of Canadian Studies**, v. 50, n. 3, p. 340-356, 2020.

TOSCANO DEL CAIRO, Claudia Alejandra; VESGA RODRÍGUEZ, Juan Javier; AVENDAÑO PRIETO, Bertha Lucía. Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement. **Acta Colombiana de Psicología**, Bogotá, v. 23, n. 1, p. 128-146, 2020. Disponível em: <https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article/view/3134/3013>. Acesso em: 29 jul. 2022.

VERAS, Verônica Simone Dutra; MEDEIROS, Soraya Maria; RIBEIRO, Laiane Medeiros. Cotidiano e trabalho feminino em saúde: uma perspectiva de gênero. **Revista de Ciências da Saúde Nova Esperança**, v. 5, n. 1, p. 48-53, 2007. Disponível em: <http://revistanovaesperanca.com.br/index.php/revistane/article/view/307>. Acesso em: 29 jul. 2022.

VICENTE, Emerson. Suicídios de PMs crescem em SP e colocam comando em alerta para saúde mental. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 15 abr. 2022. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2022/04/suicidios-de-pms-aceleram-em-sp-e-colocam-comando-em-alerta-para-saude-mental.shtml>. Acesso em: 30 abr. 2022.

VIGNE, Júlia. Elas têm a força: baianas revelam desafios de vestir farda da PM. **Correio**, Salvador 8 mar. 2018. Disponível em: <https://www.correio24horas.com.br/noticia/nid/elas-tem-a-forca-baianas-revelam-desafios-de-vestir-farda-da-pm/>. Acesso em: 12 abr. 2022

VILAS BOAS, Ana Alice; MORIN, Estelle. M. Qualidade de vida no trabalho: um modelo sistêmico de análise. **Revista Administração em Diálogo**, São Paulo, v. 19, n. 2, p. 62-90, maio/ago. 2017. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/rad/article/download/31720/pdf> Acesso em: 25 abr. 2022

WALTON, Richard E. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973. Disponível em: [https://www.academia.edu/download/29949855/quality_of_working_life__mazaheri_\(_msg00021.pdf](https://www.academia.edu/download/29949855/quality_of_working_life__mazaheri_(_msg00021.pdf) Acesso em: 16 maio 2022

WERTHER JR, William; DAVIS, Keith. **Gestão de pessoas e recursos humanos**. São Paulo: McGraw-Hill, 1981.

WESTLEY, William A. problems and solutions in the quality of working life. **Humans Relations**, v. 32, n. 2, p. 111-123, 1979.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **WHOQOL-bref**: introduction, administration, scoring and generic version of the assessment: field trial version, Dec. 1996. Geneve: WHO, 1996.

ZAMORA, Maria Helena Rodrigues Navas. Desigualdade racial, racismo e seus efeitos. **Fractal: Revista de Psicologia**, v. 24, n. 3, p. 563-578, dez. 2012.
Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1984-02922012000300009>. Acesso em: 12 ago. 2022

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO AVALIAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA DOS POLICIAIS MILITARES – BA

Discente: Elaine de Araújo Moura

**Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Salvador -
UNIFACS**

Mestrado em Administração

Salvador - Bahia

Instruções

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

Por favor, tenha em mente seus valores, aspirações, prazeres e preocupações. Nós estamos perguntando o que você acha de sua vida, tomando como referência as duas últimas semanas.

PERFIL DO ENTREVISTADO**Descritivo sócio-demográfico**

Data Aplicação ____/____/____

Sexo: Feminino Masculino Outros**Idade:** ____**Cor ou Raça:** Branca Preta Parda Amarela Indígena**Profissão:** ____**Estado Civil:** Casado(a)/União estável Separado(a)/Divorciado(a) Solteiro Viúvo(a)**Renda:** Menos de 1 salário mínimo entre 1 e 2 salários mínimos entre 2 e 3 salários mínimos entre 3 a 5 salários mínimos 5 ou mais salários mínimos**Grau de escolaridade:** Ensino Fundamental completo Ensino Fundamental incompleto Ensino Médio completo Ensino Médio incompleto Superior completo Superior incompleto

ANEXOS A – WHOQOL ABREVIADO

WHOQOL - ABREVIADO

Versão em Português

PROGRAMA DE SAÚDE MENTAL
ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE
GENEVA

Coordenação do GRUPO WHOQOL no Brasil

Dr. Marcelo Pio de Almeida Fleck
Professor Adjunto
Departamento de Psiquiatria e Medicina Legal
Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Porto Alegre – RS - Brasil

Por favor, leia cada questão, veja o que você acha e circule no número e lhe parece a melhor resposta.

		muito ruim	ruim	nem ruim nem boa	boa	muito boa
1	Como você avaliaria sua qualidade de vida?	1	2	3	4	5

		muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
2	Quão satisfeito(a) você está com a sua saúde?	1	2	3	4	5

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

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

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

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

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

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

		muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
16	Quão satisfeito(a) você está com o seu sono?	1	2	3	4	5
17	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
18	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho?	1	2	3	4	5
19	Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo?	1	2	3	4	5
20	Quão satisfeito(a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?	1	2	3	4	5
21	Quão satisfeito(a) você está com sua vida sexual?	1	2	3	4	5
22	Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos?	1	2	3	4	5
23	Quão satisfeito(a) você está com as condições do local onde mora?	1	2	3	4	5
24	Quão satisfeito(a) você está com o seu acesso aos serviços de saúde?	1	2	3	4	5
25	Quão satisfeito(a) você está com o seu meio de transporte?	1	2	3	4	5

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

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

Alguém lhe ajudou a preencher este questionário?.....

Quanto tempo você levou para preencher este questionário?.....

Você tem algum comentário sobre o questionário?

OBRIGADO PELA SUA COLABORAÇÃO