

**CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA**

**CENTRO DE ENSINO BOMBEIRO MILITAR
CENTRO DE CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO E SOCIOECONÔMICAS**

**CURSO DE COMANDO E ESTADO MAIOR: ESPECIALIZAÇÃO EM
ADMINISTRAÇÃO EM SEGURANÇA PÚBLICA COM ÊNFASE NA ATIVIDADE
BOMBEIRO MILITAR**

NATÁLIA CAUDURO DA SILVA

**O USO DE RECURSOS DO FUNDO NACIONAL DE SEGURANÇA PÚBLICA
SOBRE A PERSPECTIVA DE QUALIDADE DE VIDA DOS BOMBEIROS
MILITARES DE SANTA CATARINA**

**FLORIANÓPOLIS
2021**

Natália Cauduro da Silva

**O uso de recursos do Fundo Nacional de Segurança Pública sobre a perspectiva de
Qualidade de Vida dos Bombeiros Militares de Santa Catarina**

Monografia apresentada ao Curso de Comando e Estado-Maior e ao Curso de Especialização em Administração em Segurança Pública com ênfase na atividade Bombeiro Militar, do Centro de Ensino Bombeiro Militar (CBMSC) e do Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas (UDESC) como requisito parcial para a obtenção do grau de Especialista em Administração em Segurança Pública com Ênfase à Atividade Bombeiro Militar.

**Orientadora: Prof^a. Dr^a Ana Paula Grillo
Rodrigues**

**Florianópolis
2021**

Silva, Natália Cauduro da

O uso de recursos do Fundo Nacional de Segurança Pública sobre a perspectiva de Qualidade de Vida dos Bombeiros Militares de Santa Catarina / Natália Cauduro da Silva. -- Florianópolis: CEBM, 2021.

118 p.

Monografia (Curso de Comando e Estado-Maior) – Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, Centro de Ensino Bombeiro Militar, Curso de Formação de Oficiais, 2021.

Orientador: Prof. Dra Ana Paula Grillo Rodrigues

1. Qualidade de Vida 2. WHOQOL-BREF 3. Bombeiros.

NATÁLIA CAUDURO DA SILVA

**O USO DE RECURSOS DO FUNDO NACIONAL DE SEGURANÇA PÚBLICA
SOBRE A PERSPECTIVA DE QUALIDADE DE VIDA DOS BOMBEIROS
MILITARES DE SANTA CATARINA**

Monografia apresentada ao Curso de Comando e Estado-Maior e ao Curso de Especialização em Administração em Segurança Pública com ênfase na atividade Bombeiro Militar, do Centro de Ensino Bombeiro Militar (CBMSC) e do Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas (UDESC) como requisito parcial para a obtenção do grau de Especialista em Administração em Segurança Pública com Ênfase à Atividade de Bombeiro Militar.

Banca Examinadora:

Orientador(a):

Dr./Dra. Ana Paula Grillo
UDESC

Membros:

Ma. Juliana Kretzer
CBMSC

Me. Alexandre Argolo Messa Sampaio
CBMSC

Florianópolis, 18 de outubro de 2021

Dedico este trabalho às bombeiras e bombeiros do
CBMSC.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela oportunidade de adquirir novos conhecimentos e por me dar forças para enfrentar as dificuldades de cabeça erguida.

Ao meu marido Fábio, por todo amor, carinho e paciência durante o período do curso, sou grata por sua compreensão e respeito e por nossa parceria. Amo você infinitamente.

Aos meus pais Newton, Lenice por todo o amor, compreensão e apoio em mais uma jornada.

À minha irmã Mel pela parceria amizade, risadas, cafés, ajudas nos trabalhos de madrugada e por ainda nos ajudar a cuidar do Peppe, meu parceiro bagunceiro de TCC.

Ao amigo Katriel pela amizade, apoio e compreensão nessa fase turbulenta.

À Aline Fregapani por todo o apoio, carinho e busca por materiais para o trabalho.

Ao meu sobrinho Ângelo meu parceiro de jogos e pela paciência de me ensinar xadrez.

Agradecimento especial aos amigos da BM-7 e a todos que por lá passaram. Sou grata a todos pelas batalhas que vencemos juntos na difícil tarefa de captar e direcionar recursos para melhorar as condições de trabalho aos Bombeiros Militares.

Aos integrantes da Comissão de Valorização Profissional do CBMSC.

Aos amigos do Estado-Maior Geral do CBMSC, pelo apoio dedicação e trabalho árduo que muitas vezes não é visto. Tenho muito orgulho em fazer parte da equipe.

Aos oficiais Ten Cel dos Anjos , Ten Cel Isabel e Maj Kretzer por todo o apoio e amizade

À Ten Cel Ana Paula, amiga querida, por todos os conselhos, apoio, carinho, amizade.

À Sgt Danusa, minha amiga querida, sem palavras para o que representas na minha vida.

À Ten Deschamps, pela amizade, companheirismo e confiança.

Ao Sub Sampaio, ser iluminado que tenho a sorte de ter como amigo e colega de trabalho.

Ao Maj PMSC Remor, pela disponibilidade e apoio durante a elaboração da pesquisa.

Agradeço aos colegas de maneira muito breve com as características que mais admiro em cada um, de coração. Obrigada por mais uma oportunidade de estarmos reunidos.

Alan por sua lealdade e dedicação, Izidoro pela parceria e conversas que mudaram o mundo, Battaglin por sua simplicidade e generosidade, Diogo por sempre partilhar, Galeazzi

por ser honesto e dedicado, Pacheco por manter o espírito jovem e brincalhão, Pires por sua perspicácia e senso de humor, Barreto por sua sinceridade, Gilvan por estar sempre atualizado e disponível a ajudar, Reitz por seus bons conselhos, Cavallazzi por sua sabedoria e capacidade de superação, Leandro por ser correto e íntegro, Ecco por sempre estar atento e com boas respostas, Motelievicz por sua genialidade e bom convívio, Marcelo por sua fé que inspira e por seu coração justo, Colla por sua inteligência emocional e sábios conselhos, Hoffmann por sua disciplina, Nolan por sua inteligência e bondade, Polliana por seu capricho, capacidade de trabalho e dedicação, Renan por seu bom-humor, Rodolfo por sua ponderação, Schardong pela paciência, Victor pela lealdade aos seus amigos e generosidade e ao Arthur Júnior que, mesmo na RR, esteve sempre conosco acompanhando os nossos devaneios.

Ao Brandão, Kehl, Moura, Marcolim, Varela e Jackson, agradeço a oportunidade de ter convivido e aprendido com todos.

Aos instrutores militares Cel Barcelos, Cel Hilton, Cel RR Neto, Maj Marzarotto e Ten Cel Vidal, agradeço os ensinamentos.

Aos nossos professores do curso que aceitaram o desafio de retornar à sala de aula durante a Pandemia e em especial à Prof^a. Ana Paula Grillo, que conduziu tudo com muito amor e carinho,

Aos bombeiros e bombeiras militares do CBMSC, a quem dedico a pesquisa.

"Histórias, nossas histórias, dias de luta, dias
de glória"
(Charlie Brown Júnior)

RESUMO

No contexto da Segurança Pública é notável a preocupação em compreender as expectativas dos trabalhadores e melhorar a qualidade de vida nas organizações. A implementação da Política Nacional de Segurança Pública permitiu que o tema fosse considerado prioridade nas instituições, pois envolve aporte financeiro para subsidiar ações. O presente trabalho objetiva identificar quais aspectos de qualidade de vida percebidos pelos bombeiros devem ser priorizados na aplicação de recursos provenientes do Fundo Nacional de Segurança Pública. Para obtenção dos dados foi utilizado o instrumento WHOQOL-BREF. Participaram da pesquisa 762 bombeiros militares de todas as regiões do Estado. Dentre os domínios avaliados, o ambiental apresentou o menor valor médio ($69,14 \pm 16,3$), seguido do domínio psicológico ($70,88 \pm 16,0$). Quando comparadas as diferenças entre os grupos pode-se observar que somente o domínio físico apresentou diferença estatisticamente significativa entre as regiões ($p=0,024$). Ao comparar as regiões nos domínios verificou-se que somente houve diferença estatisticamente significativa entre a primeira e a terceira região no domínio físico ($p=0,019$). Conclui-se que o CBMSC deve priorizar os domínios meio ambiente e psicológico no estabelecimento de indicadores para aplicação de recursos provenientes do Fundo Nacional de Segurança Pública e sugere-se que o instrumento WHOQOL-BREF seja utilizado anualmente para mensurar os aspectos envolvendo a QV e orientar o investimento dos recursos.

Palavras-chave: Qualidade de Vida. WHOQOL-BREF. Bombeiros

ABSTRACT

In the context of Public Safety, the concern with understanding workers' expectations and improving the quality of life in organizations is remarkable. The implementation of the National Public Security Policy allowed the issue to be considered a priority in institutions, as it involves financial support to subsidize actions. This work aims to identify which aspects of quality of life perceived by firefighters should be prioritized in the application of resources from the National Public Security Fund. To obtain the data, the WHOQOL-BREF instrument was used. 762 military firefighters from all regions of the state participated in the survey. Among the domains evaluated, the environmental one had the lowest mean value (69.14 ± 16.3), followed by the psychological domain (70.88 ± 16.0). When comparing the differences between the groups, it can be observed that only the physical domain showed a statistically significant difference between the regions ($p=0.024$). When comparing the regions in the domains, it was found that there was only a statistically significant difference between the first and third regions in the physical domain ($p=0.019$). It is concluded that the CBMSC should prioritize the environmental and psychological domains in establishing indicators for the application of resources from the National Public Security Fund and it is suggested that the WHOQOL-BREF instrument be used annually to measure aspects involving QOL and guide the investment of resources.

Keywords: Quality of Life. WHOQOL-BREF. Firefighters.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ONU.....	22
Figura 2 - Relação entre QV e conceitos de saúde.....	34
Figura 3 - Mapa das Regiões Bombeiro Militar.....	53
Figura 4 - Panorama geral da percepção dos Bombeiros Militares a partir das questões contextualizadoras.....	57
Figura 5 - Panorama geral da percepção dos Bombeiros Militares a partir das questões contextualizadoras por RBM.....	60

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Modelos teóricos em Qualidade de Vida do Trabalho.....	35
Quadro 2 - Abordagens da QVT.....	36
Quadro 3 - Resumo da classificação dos instrumentos de avaliação da QV.....	41
Quadro 4 - Resumo dos principais instrumentos de QV utilizados na população brasileira....	42
Quadro 5 - Domínios e Facetas WHOQOL 100 e WHOQOL BREF.....	45
Quadro 6 - Domínios e facetas do WHOQOL-BREF.....	49
Quadro 7- Questões do WHOQOL-BREF.....	50
Quadro 8 - Sintaxe SPSS para o cálculo dos escores do WHOQOL-BREF.....	51

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Frequência de respondentes classificados por posto ou graduação dos bombeiros militares.....	54
Tabela 2 - Frequência e percentual de respondentes por unidade de lotação dos bombeiros militares.....	54
Tabela 3 - Escolaridade dos bombeiros militares respondentes no Estado de Santa Catarina no ano de 2021.....	55
Tabela 4 - Frequência e porcentagem de bombeiros militares no estado de Santa Catarina no ano de 2021.....	55
Tabela 5 - Frequência e porcentagem da religiosidade de bombeiros militares no estado de Santa Catarina no ano de 2021.....	55
Tabela 6 - Correlação entre as questões contextualizadoras no âmbito do CBMSC (*p-valor < 0,05).....	59
Tabela 7- Correlação entre as questões contextualizadoras na 1ª RBM (*p-valor < 0,05).....	62
Tabela 8 - Correlação entre as questões contextualizadoras na 2ª RBM (*p-valor < 0,05).....	63
Tabela 9 - Correlação entre as questões contextualizadoras na 3ª RBM (*p-valor < 0,05).....	64
Tabela 10 - Médias dos domínios do instrumento WHOQOL-BREF por regiões.....	65
Tabela 11 - Comparativo das médias por domínio nas Regiões Bombeiro Militar (*p-valor < 0,05).....	66
Tabela 12 - Comparativo das médias por gênero.....	67
Tabela 13 - Comparativo das médias por setor.....	67
Tabela 14 - Comparativo das médias por carreira.....	67

LISTA DE SIGLAS

CBMSC	Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina
ECV	Enfrentamento à Criminalidade Violenta
FBSP	Fórum Brasileiro de Segurança Pública
FESP	Fundo Estadual de Segurança Pública
FNSP	Fundo Nacional de Segurança Pública
MJSP	Ministério da Justiça e Segurança Pública
NHP	Nottingham Health Profile
ODS	Objetivo de Desenvolvimento Sustentável
OMS	Organização Mundial da Saúde
PNSPDS	Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social
PRÓ-VIDA	Programa Nacional de Qualidade de Vida dos Profissionais da Segurança Pública
QV	Qualidade de vida
QVRS	Qualidade de vida relacionada à saúde
QVT	Qualidade de vida no trabalho
RBM	Região Bombeiro Militar
SENASP	Secretaria Nacional de Segurança Pública
SEGEN	Secretaria de Gestão e Ensino
SF 36	Short -Form Health Survey 36
SF 12	Short- Form Health Survey 12
SF 6D	Short-Form 6 dimensions
SIEVAP	Sistema Integrado de Educação e Valorização Profissional
SSP	Secretaria de Segurança Pública
SUSP	Sistema Único de Segurança Pública
TQWL-42	Total Quality of Work Life
VP	Valorização Profissional
WHOQOL	World Health Organization Quality of Life



SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	16
1.1. OBJETIVOS.....	17
1.1.1 Objetivo geral	17
1.1.2 Objetivos específicos	17
1.2 JUSTIFICATIVA.....	18
2 REFERENCIAL TEÓRICO	21
2.1 PLANO E POLÍTICA NACIONAL DE SEGURANÇA PÚBLICA.....	21
2.1.1 Programa Nacional de Qualidade de Vida para Profissionais de Segurança Pública (Pró-Vida)	26
2.2 EIXO VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL NO CBMSC.....	27
2.3 QUALIDADE DE VIDA.....	29
2.3.1 Qualidade de Vida Relacionada à Saúde	32
2.3.2 Qualidade de Vida no Trabalho	34
2.3.3 Instrumentos para mensurar Qualidade de Vida	40
3 MÉTODO	48
3.1 TIPO DE PESQUISA.....	48
3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA.....	48
3.2.1 Cálculo amostral	48
3.3 INSTRUMENTOS DE PESQUISA.....	48
3.4 ANÁLISE DOS DADOS.....	51
3.5 LIMITAÇÕES DO ESTUDO.....	52
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	53
4.1 DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS.....	53
4.2 PANORAMA DA PERCEPÇÃO DOS BOMBEIROS NO CONTEXTO DA ORGANIZAÇÃO.....	56
4.2.1 Correlações entre as questões que compõem o Panorama da percepção dos bombeiros no contexto da organização	62
4.3 ANÁLISES DOS DOMÍNIOS DE QV WHOQOL-BREF.....	65
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	69
REFERÊNCIAS	72
ANEXO A - Portaria nº 629, de 27 de novembro de 2020	81
ANEXO B – Plano de Aplicação referente ao Termo de Adesão MJSP nº 47/2020	86
ANEXO C – Plano de Ação – 2º Aditivo/2020 ao Termo de Adesão nº 14/2019	103
ANEXO D – WHOQOL – Abreviado	114

1 INTRODUÇÃO

A Implantação da Política Nacional da Segurança Pública e Defesa Social (PNSPDS) e Sistema Único de Segurança Pública (SUSP) por meio da Lei nº 13.675, de 11 de junho de 2018, e a regulamentação do Fundo Nacional de Segurança Pública (FNSP) por meio da Lei nº 13.756, de 12 de dezembro de 2018, trouxe uma série de responsabilidades aos Estados no sentido de estabelecer ações integradas para cumprimento dos objetivos e macroestratégias traçados no Plano Nacional de Segurança Pública. A regulamentação do FNSP permitiu que recursos provenientes da Loteria Federal sejam destinados de maneira permanente para financiamento de ações, oportunizando investimentos importantes nos pontos identificados como frágeis nas instituições e visando a melhoria contínua dos serviços prestados.

Conforme Art. 8º da Lei nº 13.675, de 11 de junho de 2018, e no Art. 40 da Lei nº 13.756, de 12 de dezembro de 2018, existem algumas possibilidades de executar a PNSP por meio da responsabilidade dos Estados na implementação de seus planos Estaduais de Segurança devidamente alinhados com os objetivos estratégicos federais e por meio do Sistema Nacional de Informações e de Gestão de Segurança Pública e Defesa Social, incluindo o Programa Nacional de Qualidade de Vida para Profissionais de Segurança Pública (Pró-Vida). O Pró-Vida tem como um de seus objetivos promover e prevenir a saúde física e mental e a segurança no trabalho dos profissionais de segurança pública e defesa social, bem como de seus familiares, buscando proporcionar qualidade de vida, fortalecimento e condicionamento físico para suas atividades laborais e bem-estar (MINISTÉRIO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA, 2021).

Seguindo o conceito introduzido pela Portaria do Ministério da Justiça e Segurança Pública (MJSP) 629/2020 que regulamenta o incentivo financeiro das ações do Eixo Valorização dos Profissionais de Segurança Pública, no âmbito da Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social e do Sistema Único de Segurança Pública, a serem custeados com os recursos do Fundo Nacional de Segurança Pública (BRASIL, 2020a): “O Eixo Valorização dos Profissionais de Segurança Pública compreende a promoção de ações de valorização e melhoria da qualidade de vida, QV, dos profissionais de segurança pública, nas áreas de atenção biopsicossocial, de saúde e segurança do trabalho, e de valorização profissional” (SANTA CATARINA, 2020b).

Observa-se uma maturidade no Estado de Santa Catarina referente ao acompanhamento da agenda para a criação da Política Pública ao longo dos anos em que foi

remodelada. Também é perceptível no Plano Estadual de Segurança Pública que existem os alinhamentos necessários para que os recursos provenientes do FNSP possam ser empregados, conforme pode ser observado na Diretriz 11, denominada Capital Humano e no Objetivo Estratégico 21: Promover a saúde física, mental e psicossocial dos agentes da segurança pública (SANTA CATARINA, 2018).

No âmbito do Corpo de Bombeiros Militar (CBMSC), consta no Plano Estratégico vigente o objetivo estratégico de priorização da saúde, condições favoráveis de trabalho e qualidade de vida dos profissionais. Como diretrizes estratégicas, o desenvolvimento de ações e programas de saúde, promoção social e priorização da saúde e condições favoráveis de trabalho dos profissionais da corporação (CBMSC, 2017). O plano Estratégico foi elaborado em 2018, no entanto, até o momento não ocorreram avanços no sentido de implementação de uma política institucional voltada para a QV do efetivo do CBMSC e não foram encontrados estudos recentes referente à percepção da qualidade de vida com o efetivo para subsidiar a aplicação de recursos provenientes do FNSP.

No contexto apresentado, surge o questionamento norteador da pesquisa: Quais aspectos de qualidade de vida percebidos pelos bombeiros devem ser priorizados na aplicação de recursos provenientes do FNSP?

A necessidade de aplicação de recursos financeiros recorrentes atrelados a indicadores de QV motivou este estudo, que pretende apresentar um diagnóstico da percepção da qualidade de vida dos integrantes da corporação nos diferentes domínios.

1.1. OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo geral

Identificar quais aspectos de qualidade de vida percebidos pelos bombeiros devem ser priorizados na aplicação de recursos provenientes do FNSP.

1.1.2 Objetivos específicos

- Verificar a percepção dos bombeiros quanto à QV no contexto do CBMSC em diferentes domínios;
- Comparar as médias dos domínios de QV;
- Apontar os domínios que necessitam ser priorizados no contexto do CBMSC;

- Apresentar a percepção dos bombeiros militares entre as regiões do Estado quanto à jornada de trabalho, integração, reconhecimento institucional e apoio psicológico institucional no contexto do CBMSC;
- Apresentar a percepção dos bombeiros militares entre as regiões do Estado quanto a influência de aspectos religiosos e sexualidade no exercício da função no contexto do CBMSC;
- Correlacionar as questões envolvendo a percepção dos bombeiros militares referente à jornada de trabalho, integração, reconhecimento institucional e apoio psicológico influência de aspectos religiosos e sexualidade no contexto do CBMSC;
- Apresentar o direcionamento para aplicação de recursos do Eixo Valorização Profissional no contexto do CBMSC.

1.2 JUSTIFICATIVA

Fleck (2000) relata que, como não havia um consenso sobre a definição de QV, a Organização Mundial da Saúde (OMS) reuniu especialistas de diversas partes do mundo, resultando no conceito validado 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” (THE WHOQOL GROUP, 1995). O autor sugere que, na definição elaborada pelos especialistas da OMS, fica implícito que o conceito de QV é multidimensional e subjetivo, além de incluir elementos de avaliação positivos e negativos. Pedroso e Pilatti (2010, p. 03) definem ainda que “As principais áreas de estudo derivadas da QV são a relacionada à saúde e a qualidade de vida no trabalho.”

A preocupação com a QV tem estimulado a criação de programas visando a redução de doenças ocupacionais. O trecho destacado no trabalho de Conte (2003, p. 33) mostra a intenção básica das organizações atualmente: “[...] satisfazer as necessidades do trabalhador no desenvolvimento de suas atividades, tendo como premissa o fato de que as pessoas são mais produtivas quanto mais estiverem satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho.”

No contexto da Segurança Pública é notável a preocupação em compreender as expectativas dos trabalhadores e melhorar a QV nas organizações. A implementação da PNSPDS permitiu que o tema fosse considerado prioridade nas instituições, pois envolve aporte financeiro para subsidiar ações.

Para receber os recursos provenientes do Fundo Nacional de Segurança Pública para o Eixo Valorização Profissional é necessária a apresentação de um Plano de Aplicação, onde cada instituição fundamenta as suas demandas e justifica as suas deficiências para

investimentos de recursos financeiros. Atualmente, foram encaminhados dois Planos de Aplicação de recursos e nota-se, de maneira geral, um déficit nas informações em todas as instituições:

Os diagnósticos da área de valorização profissional apresentam-se, **por demais, incompletos**. Não há dados quantitativos/qualitativos suficientes relacionados aos temas, que possam ser empregados à segurança como um todo. Existem dados esparsos, em algumas áreas, em determinadas Instituições. Não é possível **“desenhar um retrato das várias realidades hoje existentes**. Urge, então, um primeiro problema: a insuficiência de dados, sejam quantitativos ou qualitativos nas temáticas abordadas pela valorização profissional. **Uma primeira necessidade, nesse sentido, seria justamente lançar mão de estudos e pesquisas para quantificar os problemas e buscar sua melhor compreensão, visando uma resposta mais efetiva.** (SANTA CATARINA, 2020b, **grifo nosso**).

O programa de valorização profissional do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina está previsto no Plano Estadual de Segurança Pública (2018-2028). De acordo com informações extraídas do Plano de Aplicação, referente ao Termo de Adesão MJSP número 47/2020 (SANTA CATARINA, 2020b, p. 139), o CBMSC pretende estabelecer um projeto contínuo e adequadamente estruturado. Sendo que, para atingir o objetivo, faz-se necessária uma análise diagnóstica das diferentes áreas que afetam a saúde do bombeiro.

Optou-se por iniciar a estruturação do programa por meio de três frentes principais: Criação de núcleos de promoção de saúde em todos os Batalhões; realização de avaliação da percepção de qualidade de vida dos Bombeiros Militares por meio de aplicação de questionário validado (em percentual considerado estatisticamente significativo) de Bombeiros. Após a realização do diagnóstico será apresentado relatório apontando a realidade institucional e serão discutidas as estratégias necessárias para solucionar a problemática por meio de intervenções necessárias nos domínios considerados prioridade institucional envolvendo a saúde do militar. (SANTA CATARINA, 2020b, p. 141).

Amorim (2010) informa que a QV na administração pública é capaz de preencher uma lacuna verificada, ao longo dos anos, no nível de tratamento oferecido ao servidor público relativa à valorização do seu trabalho e preocupação com o seu bem-estar e o de sua família.

Campos (1992) destaca que um dos mais importantes conceitos de programas de qualidade está no pressuposto de que somente é possível melhorar o que se pode mensurar e, portanto, é necessário medir para melhorar. A coleta de informações e opiniões do público interno são importantes para identificar a percepção dos colaboradores sobre os fatores que interferem na organização do trabalho e qualidade de vida.

A ausência de estudos envolvendo a QV nas instituições de segurança pública, principalmente no âmbito do CBMSC, que estabeleçam indicadores alinhados à política pública, justifica a elaboração deste estudo. Aliado ao fato de que o repasse dos próximos recursos do FNSP depende do encaminhamento de uma análise diagnóstica da percepção da QV pela corporação, conforme ações pactuadas no plano de aplicação apresentado.

A dinâmica do trabalho do Bombeiro Militar torna ainda mais difícil dissociar a vida pessoal do contexto laboral, em virtude de passarem muitas horas de suas vidas no ambiente do trabalho, incluindo pernoite com divisão de tarefas e espaços de convivência. Para que possa proporcionar qualidade de vida para a sociedade, é fundamental que a percepção de sua qualidade de vida também esteja boa.

Por fim, Feigenbaum (1994) entende que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) parte do princípio que o compromisso com a qualidade ocorre, de maneira mais natural, nos locais em que os colaboradores se encontram intrinsecamente envolvidos nas tomadas de decisões que influenciam de maneira direta no campo de atuação deles. Corroborando com o pensamento do autor, o estudo contará com a participação do efetivo na elaboração do diagnóstico.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 PLANO E POLÍTICA NACIONAL DE SEGURANÇA PÚBLICA

As discussões acerca de um modelo que possibilitasse uma política voltada para solucionar os problemas relacionados com a Segurança Pública no Brasil não são recentes. Diversas foram as tentativas de implantação de políticas fragmentadas e não assertivas até a criação do Ministério da Segurança Pública em 2018. O período que antecedeu a tomada de decisão apontava para a necessidade de implementação de políticas de maior densidade técnica e de maior impacto, motivo pelo qual o Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP) teve papel crucial como ator na formação da agenda (SILVA, 2017).

Conforme relatório de atividades do Fórum Brasileiro de Segurança Pública (2017), em meados dos anos 2000, motivados pela certeza de que se fazia urgente a construção de um espaço de referência e cooperação voltados à segurança pública, um grupo de especialistas esteve reunido para debater a criação de um canal permanente de discussão nacional voltado para essa temática.

Com o apoio da Fundação Ford, da *Open Society Foundation* e da Fundação Tinker, entre outras instituições, foi realizado no mês de março de 2006 o FBSP. Sendo esse um importante marco para que os atores pudessem discutir e colocar em pauta as suas necessidades. Na ocasião, verificou-se a importância de se obter informações e dados, pois a produção existente à época era bastante precária (FBSP, 2017). Participaram das discussões, membros da sociedade civil, universidades e forças policiais que, apesar de já terem atuado juntos anteriormente em momentos de crise, percebiam que as discussões não tinham continuidade para além dos períodos de tensão (FBSP, 2017).

O Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social foi construído ao longo de dez anos e teve como foco a consecução de 14 objetivos principais, traduzidos em macroestratégias e em programas específicos de prevenção e de repressão policial qualificada e em mecanismos de pactuação, coordenação e indução de ações estimuladas pelo Governo Federal para diminuição da violência de caráter estrutural ou institucional identificadas no país. Além disso, possibilitou a consolidação da Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (PNSPDS) e do Sistema Único de Segurança Pública (SUSP), mediante a assinatura da Lei número 13.675/2018 (BRASIL, 2018a).

Como resultado de um longo planejamento, o Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social está alinhado com os objetivos da Agenda 2030, lançada pela Organização das

Nações Unidas (ONU) (FERRARINI *et al.*, 2019). O Brasil, dentre os 193 países, também assinou, em 2016, o acordo da Agenda 2030 e precisa fazer cumprir os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), compostos por um conjunto de 17 objetivos (Figura 1) e 169 metas, que focam na redução da pobreza, na garantia de direitos humanos e na preservação do ecossistema global (BRASIL, 2018a).



Fonte: Nações Unidas Brasil, 2021.

Dentre eles, o ODS 16 tem como missão “[...] implementar, em nível nacional, ações para promoção da paz, da igualdade de acesso à justiça, da efetivação do Estado de Direito e da garantia da boa governança das instituições democráticas.” Os ODS 3, 5, 10 e 17 tratam, de forma integrada, das ações relacionadas com a prevenção e superação da violência e do crime: da reintegração social, do acolhimento, do fortalecimento das vítimas e garantia de seu acesso à justiça; e, ainda, do pressuposto da atuação conjunta e coordenada entre os diversos setores para a efetiva implementação de propostas como as constantes do Plano Nacional de Segurança Pública (BRASIL, 2018a).

O Brasil (2018a) apresenta o Plano Nacional de Segurança Pública, com objetivos, traduzidos em macroestratégias e em programas específicos de prevenção (social, serviços de bombeiro e policial) e de repressão policial qualificada e em mecanismos de pactuação, coordenação e indução de ações estimuladas pelo Governo Federal para diminuição da violência de caráter estrutural ou institucional identificadas no país. Quanto aos 14 objetivos do Plano Nacional de Segurança Pública:

- 1) Reduzir os homicídios e outros crimes violentos letais.
- 2) Reduzir todas as formas de violência contra a mulher.
- 3) Enfrentamento às estruturas do crime organizado.
- 4) Aprimorar os mecanismos de prevenção e repressão aos crimes violentos patrimoniais.
- 5) Elevar o nível de percepção de segurança da população.
- 6) Fortalecer a atuação dos municípios nas ações de prevenção ao crime e à

- violência, sobretudo mediante ações de reorganização urbanística e de defesa social.
- 7) Aprimorar a gestão e as condições do Sistema Prisional.
 - 8) Fortalecer o aparato de segurança e aumentar o controle de divisas, fronteiras, portos e aeroportos.
 - 9) Ampliar o controle e o rastreamento de armas de fogo, munições e explosivos.
 - 10) Promover a revisão, a inovação e o aprimoramento dos meios e mecanismos, de combate aos crimes ambientais e aos crimes de "lavagem" ou ocultação de bens, direitos e valores e de corrupção que envolvam crimes ambientais como antecedentes.
 - 11) Consolidar em nível legislativo fontes contínuas, previsíveis e suficientes de financiamento das ações de segurança pública e regular, por meio de modelos científicos, a sua utilização.
 - 12) Implementar programa de reaparelhamento, aprimorar a governança e a gestão das políticas, programas e projetos de segurança pública e defesa social, com vistas à elevação da eficiência de atuação dos órgãos operacionais do Susp.
 - 13) Valorizar e assegurar condições de trabalho dignas aos profissionais de segurança pública e do sistema penitenciário.
 - 14) Aprimorar os mecanismos de controle e prestação de contas da atividade de segurança pública. (BRASIL 2018a, p. 45)¹

O Plano Nacional de Segurança Pública ainda aponta um 15º objetivo: "Estabelecer política, programa de aparelhamento adequado e aprimorar procedimentos voltados à prevenção de situação de emergência e desastres" (BRASIL, 2018a).

Conforme mencionado no item anterior, a publicação da Lei nº 13.675, de 11 de junho de 2018, em seu artigo 3º define que:

Compete à União estabelecer a Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (PNSPDS) e aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios estabelecer suas respectivas políticas, observadas as diretrizes da política nacional, especialmente para análise e enfrentamento dos riscos à harmonia da convivência social, com destaque às situações de emergência e aos crimes interestaduais e transnacionais. (BRASIL, 2018b)

A Lei nº 13.675, em seu Art. 22, define que compete à União instituir o Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social. Nos parágrafos 2º e 3º ficam definidas: a duração de dez anos e a priorização das ações de prevenção à criminalidade na elaboração do Plano.

Observa-se, no entanto, que o Plano Nacional de Segurança Pública é resultado de uma construção de muitos anos e que no momento da publicação da Lei nº 13.675, que cria a Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (PNSPDS) e institui o Sistema Único de Segurança Pública (SUSP), do Decreto nº 9.489, de 30 de agosto de 2018, que estabelece normas, estrutura e procedimentos para a execução da Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social, o Plano já estava devidamente estruturado, sendo lançado, inclusive no mesmo ano, por meio do Decreto nº 9.630, de 26 de dezembro de 2018. Recentemente, passou a vigorar o Decreto nº 10.822, de 28 de setembro de 2021, que institui o Plano Nacional de

¹ Foi mantido o Plano Nacional de Segurança Pública com a escrita por extenso para não confundir com a Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social

Segurança Pública e Defesa Social 2021-2030, com algumas alterações em relação ao decreto anterior envolvendo metas de controle dos Planos Estaduais (BRASIL, 2021b). Pode ocorrer confusão por parte de quem inicia o estudo da matéria, tendo em vista que no próprio plano estão as diretrizes da legislação que o regulamenta.

As possibilidades de implementação da PNSPDS encontram amparo no Art. 8º da Lei nº 13.675, de 11 de junho de 2018.

Art. 8º São meios e instrumentos para a implementação da PNSPDS:

I - os planos de segurança pública e defesa social;

II - o Sistema Nacional de Informações e de Gestão de Segurança Pública e Defesa Social, que inclui:

a) o Sistema Nacional de Acompanhamento e Avaliação das Políticas de Segurança Pública e Defesa Social (Sinaped);

b) o Sistema Nacional de Informações de Segurança Pública, Prisionais, de Rastreabilidade de Armas e Munições, de Material Genético, de Digitais e de Drogas (Sinesp); (Redação dada pela Lei nº 13.756, de 2018)

c) o Sistema Integrado de Educação e Valorização Profissional (Sievap);

d) a Rede Nacional de Altos Estudos em Segurança Pública (Renaesp);

e) o Programa Nacional de Qualidade de Vida para Profissionais de Segurança Pública (Pró-Vida);

III - (VETADO);

IV - o Plano Nacional de Enfrentamento de Homicídios de Jovens;

V - os mecanismos formados por órgãos de prevenção e controle de atos ilícitos contra a Administração Pública e referentes a ocultação ou dissimulação de bens, direitos e valores. (BRASIL 2018b e d, **grifo nosso**).

A Lei nº 13.756, de 12 de dezembro de 2018, que dispõe sobre o Fundo Nacional de Segurança Pública (FNSP), apresenta a possibilidade de estruturação das ações a partir da destinação do produto da arrecadação das loterias e sobre a promoção comercial e a modalidade lotérica, denominada ‘apostas de quota fixa’ (BRASIL 2018d). A legislação trouxe ânimo às unidades federativas, em virtude da possibilidade de financiamento contínuo das ações previstas nos Planos Estaduais devidamente alinhadas ao Plano Nacional de Segurança Pública e à PNSPDS.

A implantação da PNSP em Santa Catarina ocorreu respeitando o prazo previsto parágrafo 5º do Artigo 22 da Lei nº 13.675, de 11 de junho de 2018:

Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão, com base no Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social, elaborar e implantar seus planos correspondentes **em até 2 (dois)** anos a partir da publicação do documento nacional, sob pena de não poderem receber recursos da União para a execução de programas ou ações de segurança pública e defesa social. (BRASIL, 2018b, **grifo nosso**)

A partir do contexto apresentado, como primeira ação, foi instituído o Plano Estadual de Segurança Pública e Defesa Social 2018-2028 pela Secretaria de Estado de Segurança Pública de Santa Catarina (SSP) (SANTA CATARINA, 2018). O Plano Estadual está

devidamente alinhado ao nacional e pode ser compreendido por meio da divisão em quatro frentes (dimensões) principais:

- **Criminal:** com ações de segurança repressivas e de redução das oportunidades criminosas;
- **Operacional:** com ações educativas, preventivas e de prestação de serviços;
- **Integração:** com ações de cunho interinstitucionais e ações no campo prisional e de integração com a sociedade;
- **Estrutural:** com investimentos em capital humano, logística e inovação tecnológica, desenvolvimento da atividade de inteligência policial e atividades correcionais.

Além disso, o Estado, por intermédio da SSP, adotou as medidas necessárias para operacionalizar os recursos provenientes do FNSP e fomentar as ações que necessitam de financiamento externo. As legislações que amparam as ações dos órgãos da SSP são as seguintes:

- **Lei Estadual 17.801/2019:** Institui o Fundo Estadual de Segurança Pública, denominado FESP-SC (SANTA CATARINA, 2019b).
- **Lei Estadual 17.802/2019:** Cria o Conselho Estadual de Segurança Pública (SANTA CATARINA, 2019c).
- **Decreto Estadual no 782/2020:** Regulamenta o Conselho Gestor do FESP-SC (SANTA CATARINA, 2020a).
- **Resolução FESP-SC nº 01/2020:** Institui normas para gestão e execução dos recursos oriundos do Fundo Nacional de Segurança Pública para o Fundo Estadual de Segurança Pública.

O regramento para o rateio e aplicação de recursos encontra amparo nas seguintes Portarias em vigor:

- **Portaria nº 275, de 27 05 julho de 2021:** Estabelece os percentuais de rateio de recursos a serem transferidos do Fundo Nacional de Segurança Pública aos fundos estaduais (BRASIL, 2021a).
- **Portaria nº 629, de 27 de novembro de 2020:** Regulamenta o incentivo financeiro das ações do Eixo Valorização dos Profissionais de Segurança Pública, no âmbito da Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social e do Sistema Único de Segurança Pública, a serem custeados com os recursos do Fundo Nacional de Segurança Pública (BRASIL, 2020a).
- **Portaria nº 630, de 27 de novembro de 2020:** Regulamenta o incentivo financeiro das ações do Eixo Enfrentamento à Criminalidade Violenta, no âmbito da Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social e do Sistema Único de Segurança

Pública, a serem custeadas com os recursos do Fundo Nacional de Segurança Pública (BRASIL, 2020b).

- **Portaria nº 633, de 27 de novembro de 2020:** Estabelece as diretrizes de aplicação das condicionantes previstas no art. 8º da Lei no 13.756, de 12 de dezembro de 2018, e dá outras providências (BRASIL, 2020c).

Além do Planos Estaduais de Segurança Pública como meio de cumprir a PNSP, o Art. 8º da Lei nº 13.675, de 11 de junho de 2018, traz como outra possibilidade o Sistema Integrado de Educação e Valorização Profissional (SIEVAP), do qual faz parte o Programa Nacional de Qualidade de Vida para Profissionais de Segurança Pública (Pró-Vida), o qual será o foco deste trabalho (BRASIL, 2018b).

2.1.1 Programa Nacional de Qualidade de Vida para Profissionais de Segurança Pública (Pró-Vida)

O Programa Nacional de Qualidade de Vida dos Profissionais da Segurança Pública (Pró-Vida) passou a fazer parte dos meios e instrumentos para a implementação da PNSPDS. O Pró-Vida não é algo recente, foi elaborado em 2010 e entrou em vigor como parte do Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania (PRONASCI), no entanto, as ações de valorização dependiam da celebração de convênios, sem possibilidade de recursos permanentes para que as ações pudessem ser consolidadas (BRASÍLIA, 2018).

O cenário de fundo na época do início do programa, ainda em 2010, envolve a preocupação da Secretaria Nacional de Segurança Pública com a destinação de recursos financeiros para o financiamento de ações envolvendo a valorização profissional e priorização da área temática.

Essa questão se tornou claramente prioritária para a SENASP nos últimos anos. Temos o Departamento de Pesquisa, Análise de Informação e Desenvolvimento de Pessoal em Segurança Pública, com uma atenção fortemente voltada para a questão de qualidade de vida dos operadores de segurança pública. Então, há um esforço da Secretaria Nacional de Segurança Pública em financiar projetos nessa área. Agora, é preciso que os entes federados apresentem projetos bons para que eles sejam financiados, porque não nos cabe elaborar projetos. Fontes de financiamento existem, tanto no PRONASCI, quanto no Fundo Nacional de Segurança Pública, mas o que precisamos é receber mais projetos de boa qualidade nessa área. O nosso Departamento de Ensino e Pesquisa tem fomentado junto às corporações de segurança pública atenção a esse fator. (BALLASTRELLI, 2010, p. 139)

Além disso, já havia uma preocupação com os profissionais que necessitam cumprir a política pública e proporcionar a qualidade de vida para a sociedade, aumentando a percepção de segurança. No entanto, para que isso seja possível, o investimento nas demandas dos profissionais necessita ser compreendida e priorizada.

As instituições da área, assim, são frequentemente convidadas a prestar contas à população sobre o manejo da política de segurança. É importante considerar que na equação da segurança pública, que conjuga os problemas e as soluções, os agentes de segurança desempenham a função de fio condutor das ações e soluções para a área. No entanto, a função é desempenhada por pessoas, também integrantes da mesma sociedade, que podem responder aos estímulos dos problemas, das pressões por soluções, muitas vezes, de forma negativa, em especial, por meio de uma série de sofrimentos psíquicos. (BRASIL 2010, p. 10).

Sobre o escopo do Pró-Vida, o Ministério da Justiça e Segurança Pública (2021) define como “[...] promover e prevenir a saúde física e mental e a segurança no trabalho dos profissionais de segurança pública e defesa social, buscando proporcionar qualidade de vida, fortalecimento e condicionamento físico para suas atividades laborais e bem-estar”.

Atualmente, a Portaria nº 629, de 27 de novembro de 2020, que regulamenta o incentivo financeiro das ações do Eixo Valorização dos Profissionais de Segurança Pública, define que no mínimo 20% dos valores do FNSP devem ser destinados para as ações de valorização profissional na modalidade fundo a fundo, ou seja, do FNSP para o FESP. Define ainda que, do percentual repassado, 30% dos recursos serão para custeio de ações e 70% para investimentos.

Art. 4o O Eixo Valorização dos Profissionais de Segurança Pública compreende a promoção de ações de valorização e melhoria da qualidade de vida dos profissionais de segurança pública, nas áreas de atenção biopsicossocial, de saúde e segurança do trabalho, e de **valorização profissional**.

§ 1o Para a execução do Eixo de que trata o caput, serão empregados projetos, atividades e ações de pesquisas, diagnósticos, estudos, capacitações, serviços, campanhas, materiais educativos, aquisições de bens, insumos, bem como criação, estruturação, implementação e aperfeiçoamento de unidades, centros ou núcleos.

§ 4o A valorização profissional compreende, entre outras, as temáticas de aposentadoria, competências profissionais, desenvolvimento pessoal, habitação, reconhecimento profissional, assistência jurídica no desempenho das funções e bem-estar socioeconômico-cultural. (BRASIL, 2020a)

Para que a modalidade de transferência fundo a fundo possa ser concretizada, para cada repasse ao Estado, as Secretarias de Estado necessitam apresentar um plano de aplicação contendo a apresentação de um problema, indicadores, metas, resultados e impactos esperados.

2.2 EIXO VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL NO CBMSC

A Lei Complementar nº 741/2019, no Art. 42, define que a SSP é dirigida pelo Colegiado Superior de Segurança Pública e Perícia Oficial e é constituída por 4 instituições responsáveis pela Segurança Pública do Estado: Polícia Militar do Estado de Santa Catarina (PMSC), Polícia Civil do Estado de Santa Catarina (PCSC), Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Santa Catarina (CBMSC) e Instituto Geral de Perícia (IGP).

O artigo 43 designa à SSP a função de “promover a atuação conjunta, coordenada, sistêmica e integrada da PMSC, da PCSC, do CBMSC e do IGP, em articulação com a sociedade.”

Art. 45. À SSP compete:

I – formular, coordenar e fomentar a Política Estadual de Segurança Pública, observadas as diretrizes da política nacional;

II – elaborar e coordenar o Plano Estadual de Segurança Pública;

III – estabelecer diretrizes e prioridades para aplicação de recursos públicos no âmbito estratégico da área de segurança;

IV – estabelecer parcerias e captar recursos federais e internacionais, a fim de implementar ações e políticas de segurança pública no Estado. (SANTA CATARINA, 2019a, grifo nosso)

A Constituição do Estado de Santa Catarina de 1989 (CE/89), em seu artigo 108, apresenta as competências do CBMSC, que são:

O Corpo de Bombeiros Militar, órgão permanente, força auxiliar, reserva do Exército, organizado com base na hierarquia e disciplina, subordinado ao Governador do Estado, cabe, nos limites de sua competência, além de outras atribuições estabelecidas em Lei:

I – realizar os serviços de prevenção de sinistros ou catástrofes, de combate a incêndio e de busca e salvamento de pessoas e bens e o atendimento pré-hospitalar;

II – estabelecer normas relativas à segurança das pessoas e de seus bens contra incêndio, catástrofe ou produtos perigosos;

III – analisar, previamente, os projetos de segurança contra incêndio em edificações, contra sinistros em áreas de risco e de armazenagem, manipulação e transporte de produtos perigosos, acompanhar e fiscalizar sua execução, e impor sanções administrativas estabelecidas em Lei;

IV – realizar perícias de incêndio e de áreas sinistradas no limite de sua competência;

V – colaborar com os órgãos da defesa civil;

VI – exercer a polícia judiciária militar, nos termos de lei federal;

VII – estabelecer a prevenção balnearia por salva-vidas; e

VIII – prevenir acidentes e incêndios na orla marítima e fluvial. (SANTA CATARINA, 1989, p. 18)

Estas competências fundamentam a legalidade das atividades prestadas pelo CBMSC no âmbito da segurança pública. Observa-se que o exercício da função exige que o bombeiro militar esteja sempre pronto a serviço da comunidade. Desta forma, ações para valorizar o profissional são fundamentais.

Consta no Plano Estratégico da Corporação o objetivo estratégico de priorização da saúde, condições favoráveis de trabalho e qualidade de vida dos profissionais. Já como diretrizes estratégicas, o desenvolvimento de ações e programas de saúde e promoção social e priorização da saúde e condições favoráveis de trabalho dos profissionais da corporação, no entanto, a corporação carece de programas estruturados e sistematizados (CBMSC, 2017). A modalidade fundo a fundo surge como possibilidade de auxiliar as corporações a implementar ações de qualidade de vida com o aporte de recursos de maneira contínua. Retomando o que

foi abordado anteriormente, para cada repasse feito na modalidade fundo a fundo, é necessária a apresentação de um Plano de Aplicação de recursos.

Cada instituição (Polícia Militar, Instituto Geral de Perícias, Polícia Civil e Corpo de Bombeiros) possui uma sub ação orçamentária na SSP, para que os recursos possam ser destinados de acordo com os percentuais de rateio. A responsabilidade pela gestão do FESP é da SSP, bem como, a gestão dos planos de aplicação. Atualmente estão vigentes dois Planos de Aplicação de recursos: um deles é referente ao 2º Termo Aditivo ao Termo de Adesão nº 14/2019 (ANEXO B) e Plano de Aplicação referente ao Termo de Adesão MJSP nº 47/2020 (ANEXOS C) (SANTA CATARINA, 2020b, c).

Dentre as ações escolhidas pelo CBMSC nos planos de aplicação, está prevista a implantação do programa de “valorização profissional do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina”, conforme está delineado no Plano Estadual de Segurança Pública (2018-2028), no objetivo estratégico 21, que prevê “a promoção da saúde física, mental e psicossocial dos agentes da segurança pública” (SANTA CATARINA, 2018, p. 120).

A Corporação tem mostrado preocupação em relação à importância da realização de diagnósticos prévios ao investimento de recursos e estabelecimento de indicadores efetivos, que permitam intervenções adequadas e acompanhamento longitudinal, como pode ser percebido em trecho extraído do Plano de Aplicação referente ao Termo de Adesão MJSP nº 47/2020.

A intenção da Corporação é o estabelecimento de um projeto sólido, bem estruturado e contínuo. Para que isso ocorra, é necessário um diagnóstico de todas as áreas que afetam a saúde do Bombeiro Militar, envolvendo as diferentes facetas do conceito de saúde. **Optou-se por iniciar a estruturação do programa por meio de três frentes principais:** Criação de núcleos de promoção de saúde em todos os Batalhões; **realização de avaliação da percepção de qualidade de vida dos Bombeiros Militares por meio de aplicação de questionário validado (em percentual considerado estatisticamente significativo) de Bombeiros** e avaliação de parâmetros antropométricos. **Após a realização do diagnóstico será apresentado relatório apontando a realidade institucional e serão discutidas as estratégias necessárias para solucionar a problemática por meio de intervenções necessárias nos domínios considerados prioridade institucional** envolvendo a saúde do militar. (SANTA CATARINA, 2020b, **grifo nosso**)

Apesar da importância de um diagnóstico adequado envolvendo a Qualidade de Vida, a pesquisa ainda não foi elaborada e este trabalho pretende contribuir com o contexto apresentado.

2.3 QUALIDADE DE VIDA

A complexidade para conceituação de QV ao longo da história reúne cientistas de diversas áreas na tentativa de estabelecimento de um consenso em relação ao assunto. Diniz (2013, p. 15) apresenta um trecho em que o filósofo grego Aristóteles (384-322 a.C.) menciona que pessoas distintas concebem bem-estar como sendo sinônimo de felicidade: “Mas o que é felicidade torna-se uma questão de contestação [...] de fato, muito frequentemente o mesmo homem diz diferentes coisas em tempos diferentes: quando ele adocece, ele concebe saúde como sendo felicidade, quando ele empobrece, como riqueza e prosperidade.”

A partir do século XX, estudiosos começaram a perceber que a felicidade ou bem-estar das pessoas podem ser consequência de sua QV. Muschenga (1997), informa que os primeiros na utilização da expressão qualidade de vida são: Ordway (1953) e Osborn (1957). Apresenta os aspectos culturais como o plano de fundo para a popularização do termo QV e relata que, após a Segunda Guerra Mundial, a influência das ideias utilitaristas se popularizaram e demandaram a criação de uma nova disciplina denominada "pesquisa de qualidade de vida". Cujo o objetivo era de fundamentar programas sociais para os elaboradores de políticas públicas trabalharem conceitos como "felicidade", "bem-estar" e "qualidade de vida." Explica que, originalmente, o conceito de qualidade de vida era utilizado para criticar a expansão desordenada das cidades e seus efeitos devastadores, como o esgotamento de recursos e a poluição provenientes do crescimento econômico e o impacto para uma boa vida.

Muschenga (1997) relata ainda que houve interesse dos elaboradores das políticas em analisar como a medicina e cuidados com a saúde poderiam contribuir para uma melhora da QV. No entanto, o termo QV ganhou popularidade em 1966, durante um editorial na *Annals of Internal Medicine* com o título: Medicina e Qualidade de Vida. O artigo abordava a necessidade da criação de orçamento público a fim de entregar a máxima contribuição em saúde e qualidade de vida para todos os membros da sociedade. O termo qualidade de vida se tornou para a medicina muito mais popular do que o bem-estar utilizado nas ciências sociais, por não estar atrelado a condições materiais apenas. Exemplifica-se que para um paciente que sofre de uma doença crônica ou incapacitante, ou que passa por procedimentos como quimioterapia, os efeitos são muito complicados e, mesmo com intervenções médicas, que o desafio é utilizar tratamentos e cuidados com a saúde com a finalidade de melhorar a qualidade da vida dos pacientes.

Pereira *et al.* (2012) relatam que, em 1964, Lyndon Johnson, na época presidente dos Estados Unidos, utilizou o termo QV durante um discurso na Universidade de Michigan que

tratava do interesse das pessoas por uma vida considerada boa ou vida com qualidade. Já Abbey & Andrews (1985) explicam que houve um avanço substancial entre 1970 e 1985 em encontrar maneiras efetivas de mensurar o senso de bem-estar das pessoas e em aprender como medir os diversos aspectos da qualidade de vida interrelacionados, além de reportar como as pessoas de diferentes grupos demográficos estimavam seu bem-estar como um todo.

Ciconelli (1997) aborda que, por tradição, o conceito de QV era muito utilizado na filosofia e sociologia, no entanto, atualmente observa-se um exponencial interesse de pesquisadores da área da medicina e economia em transformá-lo numa medida quantitativa que possa ser usada em ensaios clínicos e modelos econômicos. Kluthcovsky e Magosso (2007) afirmam que a QV pode ser descrita sob três referências:

- **Histórica:** com foco na possibilidade de alteração nos parâmetros de QV em uma sociedade ao longo do tempo;
- **Cultural:** considera as diferenças culturais e estratificação social na sociedade, valores, bem como, desigualdades entre classes. A abordagem explica que em determinado contexto pode ocorrer a percepção de melhor QV para as pessoas com maior poder econômico.
- **Mutável:** pressupõe que a percepção da QV pode alterar-se em função de tempo, local, experiências pessoais e contexto cultural.

Scatolin (2006) traz reflexões sobre a temática Qualidade de Vida (QV). A autora aborda que o assunto vem sendo largamente argumentado na sociedade atual e percorrendo diversas áreas do conhecimento, sob distintas abordagens. Ressalta que engloba profusos sentidos e ecoa as experiências, os valores, os saberes individuais e coletivos, sendo, portanto, uma definição com aspectos sociais e culturais.

Fleck (2000) relata que, como não havia um consenso sobre a definição de qualidade de vida, a OMS reuniu especialistas de diversas partes do mundo, resultando no conceito validado de 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” (THE WHOQOL GROUP, 1995). O autor sugere que, na definição elaborada pelos especialistas da OMS, fica implícito que o conceito de qualidade de vida é multidimensional e subjetivo, além de incluir elementos de avaliação positivos e negativos.

Day & Jankey (1996) dividem os estudos envolvendo QV a partir de quatro aspectos principais: econômicos, psicológicos, biomédicos e holísticos. A abordagem econômica

remete ao contexto dos Estados Unidos e definição de índices econômicos e sociais para definição do bem-estar da nação, levando em conta apenas fatores externos como nível de instrução, qualidade da moradia e renda. Já o psicológico está voltado aos indicadores que retratam os aspectos subjetivos do indivíduo no sentido de analisar a percepção das pessoas em relação à própria vida. Segundo os autores, existe uma preocupação em relação a essa abordagem por desprezar o contexto ambiental em que está imersa.

Sobre as abordagens médicas, o foco é a melhoria nas condições de vida dos pacientes em tratamento. No mesmo estudo, é trazida a concepção de Renwick & Brown (1996) destacando que a qualidade de vida é um aspecto fundamental para se ter uma boa saúde e não o contrário. Day & Jankey (1996) finalizam com os aspectos holísticos e enxergam a QV de maneira multidimensional e dinâmica, considerando as diferenças individuais e o contexto em que as pessoas estão inseridas.

Minayo, Hartz e Buss (2000) trazem que QV é uma noção acima de tudo humana, relacionada ao grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social e ambiental. Pressupõe a síntese de todos os aspectos que a sociedade considera como arquétipo de conforto e bem-estar. Pedroso (2013) conclui que o conceito de QV não é absoluto, construído por pesquisadores de muitas áreas do conhecimento. Gaspar (2001) destaca que a QV pode ser definida como “[...] um conjunto subjetivo de impressões que cada ser humano possui, sendo simultaneamente um produto de diversos fatores que o afetam e um processo que ele experimenta a cada momento.”

A QV envolve contextos diferenciados que buscam as relações que podem existir entre a variável e outras facetas da vida. A característica de multidimensionalidade permitiu que a QV tivesse evoluções específicas em áreas distintas. Surgiram ramificações da QV como: QV como conceito genérico, com ênfase nos estudos sociológicos, QV no trabalho (QVT) com foco no trabalhador e na gestão e QV relacionada à saúde (QVRS), que considera também aspectos relacionados às enfermidades, disfunções e intervenções terapêuticas em saúde (CHEREMETA *et al.*, 2011; DINIZ, 2013; PEDROSO, 2013).

2.3.1 Qualidade de Vida Relacionada à Saúde

Diniz (2013) relata que a QV é um dos indicadores mais importantes na literatura científica atual e observa um aumento significativo na valorização da percepção do paciente sobre o efeito de tratamentos médicos. O processo de avaliação da saúde resultou em um campo de pesquisa denominado ‘Qualidade de Vida Relacionada à Saúde’ (QVRS). Nesta

área, o indicador geralmente está atrelado às taxas de internações, óbitos, morbidades, no entanto, publicações científicas trazem a associação de QV voltada à saúde, não somente no âmbito hospitalar, mas também, na esfera do trabalho como meio de prevenção de doenças ocupacionais, redução de afastamentos, entre outros parâmetros. A Organização Mundial da Saúde (OMS) definiu o termo saúde em 1946, como “[...] um completo estado de bem-estar físico, mental e social e não meramente a ausência de doença” (WHO, 1946; FLECK, 2000, p. 34).

Minayo, Hartz e Buss (2000, p. 8) criticam o conhecido jargão “saúde não é doença, saúde é qualidade de vida”. Os autores dizem que, apesar de não ser incorreta, a frase é vazia de significados e representa um reducionismo biomédico criado a partir da dificuldade com a temática. No entanto, apontam como sendo um bom começo entender que o conceito de saúde está próximo da noção de QV, já que “saúde não é mera ausência de doença.”

Fleck (2008) explica que existe ainda bastante confusão envolvendo o conceito de saúde e QV. Mesmo que já tenham sido tidos como sinônimos, é pertinente ressaltar que a saúde é um domínio da QV. Assim, a saúde está associada à QV com muitos pontos de intersecção entre as variáveis. Patrick (2008) complementa que aspectos como segurança, ambiente, renda, moradia e liberdade são amplamente valorizados pelas pessoas e, ainda, que possam afetar a saúde delas, não representam estado de saúde propriamente ditos.

Retomando a definição já apresentada anteriormente onde a QV é definida como “[...] a percepção que o indivíduo tem sobre a sua posição na vida e no contexto de sua cultura, de acordo com os sistemas de valores da sociedade em que vive e em relação aos seus objetivos” (THE WHOQOL GROUP, 1998) e verificam-se quatro domínios norteadores: físico, psicológico, social e ambiente.

Minayo, Hartz e Buss (2000, p. 10) trazem aspectos que envolvem a QV e “[...] no que concerne à saúde, as noções se unem em uma resultante social da construção coletiva dos padrões de conforto e tolerância que determinada sociedade estabelece, como parâmetros, para si”.

A QVRS aborda aspectos relevantes que podem variar a cada estudo, mas que, em geral, englobam saúde, sintomas físicos, toxicidade, funções físicas, emocionais, cognitivas e sexuais, aspectos sociais, estado funcional e as possíveis consequências desses fatores. Diversos questionários e escalas de medidas têm sido desenvolvidos para a avaliação da QVRS e são usados em determinadas circunstâncias. Há instrumentos que focalizam um simples conceito, como as funções emocionais, e outros que avaliam aspectos pertinentes às dimensões da QVRS. (DINIZ, 2013, p. 20)

Figura 2 - Relação entre QV e conceitos de saúde.



Fonte: Adaptado de Patrick (2008).

Giachello (1996) apresenta uma definição ampla sobre o conceito de QVRS. Explica que é o valor atribuído à duração da vida modificada por deficiências, funções físicas, psicológicas e sociais, envolvendo aspectos da vida que são significativamente regidos pelo funcionamento mental ou físico e que influenciam no bem-estar. QVRS incorpora fatores como *status* socioeconômico, culturais, escolaridade, trabalho, abrigo, *status* social e outros aspectos relacionados ao meio ambiente.

Pasqual & Sesso (2013) relatam que os resultados de avaliações envolvendo QVRS vêm sendo utilizados como norteadores na implantação de programas de saúde. Trazendo como vantagem o fato de alguns instrumentos possibilitarem a identificação de problemas emocionais e funcionais importantes e não detectados por meio de avaliações convencionais.

2.3.2 Qualidade de Vida no Trabalho

Pedroso (2013) relata que no período da Revolução Industrial a preocupação com as condições laborais se intensificou em decorrência das reivindicações feitas por grupos de trabalhadores. As melhorias ocorreram de maneira lenta, normalmente acompanhadas de muitos entraves. No entanto, ao longo da história, as ações contribuíram para o surgimento de um novo indicador, uma ramificação da qualidade de vida: a qualidade de vida no trabalho.

Pedroso (2013) traz ainda que o termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) começou a ser utilizado em público em meados de 1970, por um professor da Universidade de Los Angeles, chamado Louis Davis, quando fundamentava o seu projeto de esboço de cargos. Ainda na década de 70, dentre as ramificações sobre os conceitos de QV, começou a ser dada

mais atenção para QVT. O autor cita o exemplo do pioneirismo dos Estados Unidos na tentativa de sanar conflitos empresariais, a exemplo do sucesso dos modelos de gestão das organizações japonesas, com foco no funcionário. Além disso, perceberam o quanto funcionários motivados e satisfeitos produzem mais e adotaram as teorias de Maslow, Herzberg e outros, a fim de reduzir a distância entre os interesses de empregado e empregador.

Walton (1973) foi um dos pioneiros a tratar da temática QV no contexto do trabalho e aborda que uma experiência individual pode ter consequências positivas e negativas em outras esferas da vida do trabalhador, como por exemplo, contexto familiar. Exemplifica que organizações que exigem longos períodos de afastamento do indivíduo em função de demandas do trabalho, bem como transferências, impactam diretamente na qualidade de vida da família e na habilidade que o indivíduo possui em gerenciar todas as consequências em diversas áreas da vida.

Corroborando com o estudo citado anteriormente, Westley (1979) trata sobre a multidimensionalidade do fenômeno QTV, abordando que problemas políticos geram insegurança no emprego, problemas econômicos podem acarretar injustiças, problemas psicológicos, muitas vezes, geram a alienação e os sociológicos resultam na falta de envolvimento com o trabalho.

Freitas e Souza (2009) e Fernandes *et. al* (2017) destacam o pioneirismo dos trabalhos de Walton (1973), Hackman & Oldham (1975), Westley (1979), Werther & Davis (1983) e Nadler & Lawler (1983) que criaram modelos de medidas para QVT, sendo destacado principalmente o modelo de Walton (1973). Esse modelo foi considerado, pelos autores, o mais abrangente, porque possui um vasto número de dimensões baseadas em pagamento, meio ambiente, oportunidades e vida pessoal *versus* trabalho.

Pedroso (2013) ressalta que Nadler e Lawler delineararam uma retrospectiva histórica das concepções de QVT, entre 1969 e 1982. Os autores partem do pressuposto de que os indicadores da qualidade de vida no trabalho devem contemplar o bem-estar do indivíduo e a melhoria da produtividade de maneira mútua.

Quadro 1 - Modelos teóricos em Qualidade de Vida do Trabalho.

Modelo Teórico	Dimensões
Walton (1973)	Compensação justa e adequada Condições de trabalho seguras e estáveis Oportunidades imediatas para desenvolver e utilizar as capacidades humanas Oportunidades futuras para crescimento

	Integração social na organização Constitucionalismo na organização Trabalho e espaço total na vida Relevância social no trabalho
Hackman & Oldham (1975)	Variedade de habilidade Identidade da tarefa Significado da tarefa Autonomia Feedback
Westley (1979)	Política Econômica Psicológica Sociológica
Werter & Davis (1983)	Organizacional Ambiental Comportamental
Belanger (1983)	Trabalho em si Crescimento pessoal e profissional Tarefas com significado Funções e estruturas organizacionais abertas
Nadler & Lawler (1983)	Esferas: psicológica organizacional econômica ambiental (PEDROSO, 2013)
Huse & Cummings (1985)	Participação do trabalhador Projeto de Cargos Inovação no sistema de recompensas Melhoria no ambiente de trabalho

Fonte: Adaptado de Limongi-França; Kanikadan (2006).

Limongi-França (1996) traz a QVT a partir de um enfoque biopsicossocial. O conceito é originário da Medicina Psicossomática, que observa o homem de maneira integrada, holística e se opõe ao cartesianismo que divide o ser humano em partes. A QVT a partir da perspectiva biopsicossocial é multidisciplinar e utiliza conhecimentos científicos das áreas de engenharia, saúde, ecologia, ergonomia, psicologia, sociologia, economia e administração. A autora apresenta uma maneira didática de análise da QVT com base em três abordagens:

Quadro 2 - Abordagens da QVT.

Abordagem	Ênfase
Sistemas de qualidade	Políticas e programas de Qualidade Total; Certificação ISO 9000; Práticas gerenciais centradas na satisfação do cliente.
Potencial humano	Capacitação; Desenvolvimento profissional da força de trabalho;

	Educação para a convivência social; Utilização de potencialidades; Aprendizado organizacional.
Saúde e segurança do trabalho	Preservação, prevenção, correção ou reparação de aspectos humanos e ambientais que neutralizam riscos na condição de trabalho.

Fonte: Adaptado de Limongi-França (1996).

Amorim (2010) relata que os estudos iniciais sobre a QVT tinham como foco os aspectos individuais e relativos ao bem-estar do trabalhador no ambiente laboral. Com o passar dos anos, buscou-se solucionar problemas relativos ao enriquecimento da tarefa. O objetivo era estimular a criatividade no exercício da função, ampliar a participação em decisões e reduzir a impessoalidade nas relações trabalhistas. Atualmente, a temática tem papel fundamental no planejamento estratégico corporativo.

De acordo com Pilatti (2005), a sociedade atual está altamente influenciada pela informação e conhecimento, possuindo como característica a diversidade. As organizações estão cada vez mais exigentes e observa-se a procura por servidores qualificados em vez de grupos padronizados e semelhantes de trabalhadores. Aborda ainda que, em decorrência dos avanços tecnológicos, os limites do trabalho mudaram, diminuindo o tempo de não-trabalho.

Corroborando com a abordagem biopsicossocial, Gaspar (2001) frisa que é importante entender o trabalhador como um ser que interage em diversos ambientes, sendo o seu local de exercício profissional apenas uma dentre inúmeras dimensões. Trazendo a necessidade de pensar a QV em seu sentido mais amplo, sem alusões apenas ao ambiente laboral.

A incorporação com a QVT pela gestão de pessoas foi relatada por Amorim (2003), no sentido de ir além dos aspectos físicos e ambientais do trabalho, envolve também a saúde e o bem-estar do trabalhador, dentro e fora do local de trabalho, procurando estabelecer um equilíbrio entre dois interesses frequentemente antagônicos: ambiente de trabalho e interesse da organização em obter melhores níveis de qualidade e produtividade.

Cheremeta *et al.* (2011) aborda que para muitos funcionários, as ações adotadas pelas empresas não lhes beneficiam diretamente porque alguns programas pensam em atender primeiramente às necessidades das corporações. Feigenbaum (1994) entende que QVT parte do princípio que o compromisso com a qualidade ocorre de maneira mais natural nos locais em que os colaboradores se encontram intrinsecamente envolvidos nas tomadas de decisões, influenciando de maneira direta no campo de atuação deles.

A preocupação com a QV tem estimulado a criação de programas visando a redução de doenças ocupacionais. O trecho destacado no trabalho de Conte (2003, p. 33) mostra a

intenção básica das organizações atualmente: "[...] satisfazer as necessidades do trabalhador no desenvolvimento de suas atividades, tendo como premissa o fato de que as pessoas são mais produtivas quanto mais estiverem satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho."

Amorim (2010) verifica que no decorrer dos anos foi criada uma lacuna na Administração Pública referente ao tratamento do servidor público e a preocupação com o seu bem-estar e o de sua família. Ações envolvendo QVT podem preencher o vazio, no entanto, os gestores públicos esbarram em dificuldades como ausência de orçamento, falta de amparo legal, estrutura hierárquica, falta de autonomia, entre outros aspectos.

No contexto da Segurança Pública, percebe-se um paradoxo, tendo em vista que, para que as políticas públicas envolvendo a segurança possam ocorrer de maneira exitosa a fim de gerar QV para a comunidade, o agente da Segurança Pública necessita ser priorizado.

Em entrevista para o Projeto de Qualidade de Vida SENASP (BRASIL, 2010), o então Secretário Nacional de Segurança Pública abordou a necessidade de investimentos na QV:

Eu sempre tenho dito que a polícia tem que ser promotora dos direitos humanos e do processo civilizatório. Só que é um paradoxo se não cuidamos dos direitos humanos dos policiais, dos bombeiros, dos guardas municipais, dos agentes penitenciários. Então, para que o discurso tenha coerência, eles precisam sentir que nós também estamos cuidando deles, para que a vida deles tenha qualidade, e que permita a eles cuidar melhor da qualidade da vida da população. Então, toda vez que nós nos preocupamos com as condições da saúde física, psíquica, o bom atendimento dos policiais, na capacidade de nós termos uma audição ativa em relação a eles, saber atender às demandas que eles nos trazem. Toda vez que fazemos isso, estamos nos qualificando como gestores públicos para podermos cobrar aquilo que achamos que é a sua missão em relação à sociedade. (BALESTRELI, 2010, p. 139)

As pessoas passam boa parte da suas vidas envolvidas com questões laborais, investem tempo, esforços, conhecimentos e buscam qualificações (PEDROSO, 2013). Dalcin (2009) acrescenta que o trabalho é uma fonte de autorrealização, por gerar renda para o indivíduo e, também, oportuniza relações interpessoais, no entanto, quando não há um equilíbrio podem ser observados prejuízos à saúde do trabalhador. Dantas (2009) aponta que o ambiente de trabalho pode desencadear fatores ocasionadores de problemas para a vida pessoal, tanto pelo ambiente onde se desempenham as funções, como em virtude das cobranças oriundas das atividades profissionais.

Cardoso (2004, p. 10) ressalta que a natureza das atividades desenvolvidas pelos bombeiros tem um componente emocional que predispõe ao desgaste psicológico e físico, que pode ser potencializado pelos fatores organizacionais. A especificidade da atividade de bombeiros e a postura "heroica" reforçada pela sociedade é objeto de análise de outros

trabalhos, que chamam a atenção para a necessidade de olhar o bombeiro como um ser humano membro da sociedade, com fraquezas e limitações e que requer atenção.

As atividades desenvolvidas pelos bombeiros militares diferenciam-se daquelas que não apresentam risco à vida. A profissão exige um processo contínuo de aprendizado do enfrentamento das demandas que são apresentadas no cotidiano laboral, ou seja, situações que requerem do militar segurança e preparação física, psicológica, ambientais e sociais, haja vista que, apesar da postura heroica atribuída durante a sua formação e reforçada pela sociedade, torna-se arriscado anular os aspectos humanos, fazendo-se necessário uma real articulação entre a vida profissional e as demais áreas. (DINIZ, 2021, p. 2748).

Partindo do pressuposto que o Corpo de Bombeiros Militar é uma organização que necessita estar com seus profissionais em equilíbrio para que possa proporcionar QV para comunidade, programas efetivos de QVT necessitam ser implementados.

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

Ao discorrer sobre a gestão da QVT, Limongi-França (1996) expõe que o conceito pode ser visto de uma maneira parcial e ser mal compreendido nas organizações, quando são feitas apenas ações isoladas envolvendo QV sem um delineamento em políticas institucionais estruturadas. Quando isso ocorre, a percepção geral equivocada é que a QVT possui escopo assistencialista por benemerência. No entanto, nesse conceito está implícito o amplo respeito entre as pessoas. As organizações precisam de servidores motivados e que participem ativamente nas tarefas que executam para alcançar níveis elevados de produtividade e qualidade (CHIAVENATO, 2014).

De acordo com Brasil (2010), não existe um modelo para implementação de programas de QVT que sirva para todas as instituições da Segurança Pública. A abordagem sistêmica considera as características dos servidores, da direção, da organização e do contexto em que ela se insere. O estudo ressalta que quanto mais ações coordenadas ocorrerem entre os diversos setores de uma organização, melhor a qualidade de vida do indivíduo, a sua produtividade e o clima organizacional.

Limongi-França (1996) destaca que é indispensável a participação dos servidores nas sugestões e implantação de melhorias nas organizações para a mudança de processos visando, cada vez mais, a humanização do trabalho e a atuação em equipes multidisciplinares que deem suporte às demandas de estilo de vida, ambiente físico e gestão da saúde.

Sobre a tendência atual envolvendo QV, Diniz (2013, p. 9) resume: “A evolução científica que comprova a associação entre saúde, QV e produtividade parece sugerir o

caminho obrigatório que doravante se deve percorrer para que cada vez mais se possa ter e praticar soluções sensatas para a promoção de saúde pessoal e corporativa.”

2.3.3 Instrumentos para mensurar Qualidade de Vida

Campos (1992) destaca que um dos mais importantes conceitos de programas de qualidade está no pressuposto de que somente é possível melhorar o que se pode mensurar e, portanto, apesar de parecer redundante é necessário estar clara a necessidade de medir para melhorar. A coleta de informações e opiniões do público interno são cruciais para identificar a percepção dos colaboradores sobre os fatores que interferem na organização do trabalho e qualidade de vida.

Alves (2010) destaca que a especificidade de cada organização aliada ao conceito holístico envolvendo a saúde dos indivíduos no contexto laboral, torna complexa a escolha de instrumentos adequados para a realização de diagnósticos visando o estabelecimento de intervenções adequadas para melhorar a QV dos trabalhadores. De acordo com o The WHOQOL Group (1998), para uma mensuração válida e confiável, vários domínios potencialmente independentes seriam necessários para abranger todos os aspectos importantes da qualidade de vida. Cada instrumento avalia a QV de acordo com parâmetros distintos.

Tais parâmetros abordam os indicadores de promoção à saúde nas mais variadas dimensões de um ser humano. As dimensões, por sua vez, traduzem-se pelos domínios de um trabalhador, ou seja, os conjuntos de questões agrupadas nos instrumentos de medida, e que se referem a uma determinada área do comportamento ou da condição humana, por exemplo: domínio psicológico, econômico, espiritual, social, físico, etc. (ALVES, 2010, p. 78)

Pedroso (2013) aborda que a subjetividade na conceituação de QV e QVT contribuiu para a existência de uma infinidade de modelos teóricos para a avaliação destas variáveis elaborado nas últimas duas décadas. Relata que mesmo que estejam disponíveis instrumentos validados e confiáveis, muitos pesquisadores preferem construir instrumentos específicos de acordo com suas pesquisas. Relata ainda que a partir de 1970 foram disponibilizados muitos instrumentos de avaliação de QV de um modo geral e com vertentes direcionadas, de acordo com o público que se pretende pesquisar.

Schmidt, Dantas e Marziale (2008, p. 331) explicam que “[...] a diversidade de instrumentos de medidas, com conceitos distintos sobre o significado de QV, pode dificultar a comparação dos resultados nacionais com os resultados de estudos conduzidos em outros países”. Duarte & Ciconelli (2006) ressaltam a importância de escolher um instrumento adequado para mensurar a QV para que o estudo não seja inviabilizado. Destacam que é

crucial alinhar o objeto da pesquisa e certificar-se que o instrumento possui os domínios necessários para representar os resultados da avaliação de QV do público-alvo.

Aguiar *et al.* (2008) abordam duas vertentes de escalas utilizadas para mensurar qualidade de vida: genéricas e específicas. Segundo os autores, as escalas genéricas possuem aspecto multidimensional e podem ser utilizadas para avaliar a eficácia de programas de saúde e políticas públicas, como a alocação de recursos a serem utilizados ou ainda para comparar dois grupos com características distintas, como por exemplo, duas enfermidades. Em relação às escalas específicas, o grupo traz a ênfase sobre incapacidades, limitações e sintomas, sendo mais utilizadas nos aspectos de QV envolvendo dor, status emocional e capacidade funcional, com escopo menos abrangente e mais aprofundado.

Além das vertentes apontadas por Aguiar *et al.* (2008), Duarte & Ciconelli (2006) trazem a classificação dos instrumentos de QV quanto ao foco e quanto à aplicação (Quadro 3).

Quadro 3 - Resumo da classificação dos instrumentos de avaliação da QV.

Quanto à aplicação		
Avaliadores	Medem as mudanças na qualidade de vida ocorridas ao longo do tempo em um grupo de indivíduos.	Permitem a quantificação dos benefícios de um tratamento ou de uma abordagem;
Preditivos	Classificam indivíduos em categorias de medidas pré-definidas, de forma a prever os resultados a partir do presente.	Permitem identificar quais indivíduos apresentam tendência a desenvolver uma condição específica no futuro;
Discriminativos	Medem as diferenças entre os indivíduos em um ponto no tempo.	Permitem realizar a distinção de indivíduos ou populações de acordo com o resultado da avaliação.
Quanto ao foco		
Genéricos	São compostos por questões gerais e podem ser aplicados em diversos contextos.	Objetivam avaliar vários aspectos da qualidade de vida, não avaliando aspectos específicos;
Específicos	Avaliam aspectos próprios, característicos de um determinado grupo de indivíduos.	A especificidade pode ser em relação a uma doença; a uma população; a uma função; a um problema específico; ou a uma dimensão;
Modulares	Combinam características dos aspectos genérico e específico	Possuem um módulo central de questões, aplicável a diversas populações,

		além de um módulo secundário de questões, direcionado a uma avaliação específica.
--	--	---

Fonte: Adaptado de Duarte; Ciconelli, 2006; Pedroso, 2013.

Cheremeta *et al.* (2011) alertam que a exacerbada quantidade de itens de instrumentos de avaliação pode vir a ser um aspecto negativo e tende a gerar respostas incompletas ou, após um determinado item, as respostas podem ocorrer sem a devida atenção, gerando problemas nos resultados da avaliação da variável que está sendo mensurada. Já Aguiar *et al.* (2008) e Scattolin (2006) chamam a atenção para a sistematização da pesquisa e para a cautela que o pesquisador precisa ter sobre a qualidade psicométrica do instrumento escolhido. Acima de tudo, é necessário analisar se o instrumento possui as dimensões adequadas e aplicáveis à realidade na qual se propõe medir.

Além da escolha do instrumento, a região, língua e contexto laboral podem influenciar muito os resultados de uma pesquisa. Costa & Kale (2009) afirmam que a validade externa ocorre quando os achados específicos de um estudo numa população exclusiva podem ser generalizados para uma outra população, sem vieses. É necessária bastante cautela para a transferência de informações, principalmente no contexto de corporações e regiões distintas.

Ferro (2012) ressalta que com a popularização do assunto QV, muitos instrumentos foram desenvolvidos com o intuito de mensurar a QV propriamente dita e suas variantes. De acordo com Patrick (2008), para que um instrumento de avaliação da QV, QVRS ou QVT, apresente características psicométricas satisfatórias, além da validade de conteúdo, deve apresentar cinco propriedades:

Especificação do modelo de avaliação, incluindo a escala do instrumento e a estrutura da subescala e a base empírica e conceitual;
 Confiabilidade, incluindo o nível em que o instrumento está livre de erro aleatório, tanto através da testagem da homogeneidade do conteúdo em testes de multi-itens com avaliação de consistência interna, como pela testagem do nível em que o instrumento mantém escores estáveis ao longo do tempo;
 Constructo, critério e validade preditiva em que as relações lógicas entre diferentes avaliações são examinadas;
 Abrangência ou avaliação da capacidade de analisar mudanças ao longo do tempo quando ocorrem mudanças reais (validação do constructo longitudinal);
 Interpretação do tamanho do efeito (effect size) 1 ou do nível em que se pode designar significado qualitativo aos escores quantitativos de um instrumento. (PATRICK, 2008, p. 37-38)

O Quadro 4, a seguir, apresenta alguns dos principais instrumentos de QV validados e traduzidos para a língua portuguesa.

Quadro 4 - Resumo dos principais instrumentos de QV utilizados na população brasileira.

Instrumento	Abordagem
36 – Item Short - Form Health Survey	8 dimensões da QV: capacidade funcional limitação

(SF-36)	por aspectos físicos, dor, estado geral de saúde, vitalidade, aspectos sociais, aspectos emocionais e saúde mental
12-Item Short-Form Health Survey (SF-12)	12 itens derivados do SF-36, considerando a percepção do indivíduo em relação aos aspectos de sua saúde nas quatro últimas semanas
Short-Form 6 dimensions (SF- 6D)	Medidas de preferência por estados de saúde, a partir dos itens do SF-36
WHOQOL-100	100 itens referentes a seis domínios: físico, psicológico, nível de independência, relações sociais, meio ambiente e espiritualidade/ religiosidade/crenças pessoais
WHOQOL-BREF	26 itens referentes a quatro domínios: físico, psicológico, relações sociais e meio ambiente
Nottingham Health Profile (NHP)	38 questões e duas alternativas de respostas (sim e não), contendo seis domínios: habilidade física, nível de energia, dor, reações emocionais, isolamento social e qualidade do sono
Total Quality of Work Life (TQWL-42)	47 questões 05 para caracterizar a amostra; 42 divididas em 05 esferas: psicológica/comportamental, sociológica/relacional, biológica/fisiológica, econômica/política ambiental/organizacional. Ferro (2012)

Fonte: Adaptado de Siqueira Rôla *et al.* (2018).

O estudo feito por Kind & Carr-Hill (1987) avalia as características operacionais do *Nottingham Health Profile* (NHP) ou Perfil de Saúde de Nottingham. Abordam que é uma medida multifuncional do estado de saúde, capaz de ser usada em inquéritos populacionais e na avaliação de intervenções. É composto por 38 itens baseados na classificação de incapacidade descrita pela OMS, com respostas no formato sim/não. Entretanto, possui algumas limitações em virtude da dificuldade de compreensão de sua base metodológica e redundância de alguns itens.

Ciconelli (1997) apresenta a validação e tradução do instrumento *36 – Item Short - Form Health Survey*, (SF-36), originalmente construído na língua inglesa. O público-alvo da pesquisa de validação para a língua portuguesa foram portadores de artrite reumatoide. O (SF-36) deriva de um questionário de avaliação de saúde composto por 149 itens. Foram elencados 8 aspectos de saúde escolhidos a partir de 40 conceitos e escalas. O instrumento inclui um item de avaliação das alterações de saúde ocorridas no período de um ano, mas não abrange itens como função sexual e adequação ao sono. A autora explica que o SF-36

representou uma alternativa ao instrumento (NHP) e possui a vantagem de ser de fácil compreensão e aplicação.

Silveira *et al.* (2012) avaliaram as propriedades psicométricas do instrumento de avaliação da qualidade de vida: 12 - item *health survey* (SF-12). Os itens que compõem o instrumento derivam do (SF-36). Ele avalia oito diferentes dimensões de influência sobre a QV: função física, aspecto físico, dor, saúde geral, vitalidade, função social, aspecto emocional e saúde mental. Cada item possui um grupo de respostas distribuídas em uma escala graduada, do tipo *Likert* e considera a percepção do indivíduo nas últimas 4 semanas.

No Brasil, o instrumento foi traduzido e validado e teve sua versão a partir de uma população portadora de com doença pulmonar obstrutiva crônica, em 2004. Campolina *et. al* (2011), apresentaram a tradução e a validação do questionário Short-Form 6 dimensions (SF-6D) para o contexto da população brasileira, a partir da versão elaborada no Reino Unido no ano de 2002.

Assim como no processo de validação do (SF-36), a população do estudo foi portadores de artrite reumatoide. Os autores concluíram que o SF-6D, enquanto medida genérica de QV, possibilita aplicações diversas: monitoramento e triagem de problemas psicossociais no cuidado individual, estudos organizacionais sobre a percepção de estados de saúde, medidas de intervenções na área da saúde, ensaios clínicos e análises de contextos econômicos. Suas principais limitações estão relacionadas à sensibilidade para a sua utilização em contextos específicos de determinadas populações.

Fleck (2000) relata que a constatação da inexistência de um instrumento que avaliasse QV dentro de uma perspectiva transcultural, incentivou a OMS a desenvolver um instrumento com estas características. O instrumento WHOQOL 100 (*World Health Organization Quality of Life – Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde*) foi construído a partir de estudos multicêntricos, levando em consideração o contexto da QV em diferentes culturas. O WHOQOL 100 é composto por cem itens, distribuídos em seis domínios e vinte e quatro facetas. A versão em português foi desenvolvida no Departamento de Psiquiatria e Medicina Legal da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (THE WHOQOL GROUP, 1999; FLECK, 2000; FERRO, 2012).

Estudos apontam que transcorridas quase duas décadas desde o surgimento do projeto WHOQOL, tais instrumentos permanecem sendo utilizados em grande escala, sendo disponibilizados em mais de 50 idiomas (PEDROSO, 2013). Com o objetivo de disponibilizar um instrumento com menor demanda de tempo para o preenchimento, o Grupo WHOQOL

apresentou uma versão abreviada denominada WHOQOL-BREF (THE WHOQOL GROUP, 1996).

O questionário é composto por 26 questões, duas questões representam a faceta do WHOQOL-100 sobre a autoavaliação da qualidade de vida e as outras 24 questões representam cada uma das demais facetas do WHOQOL-100. Para cada faceta, foi escolhida a questão que apresentava a maior correlação com o escore médio de todas as 25 facetas do WHOQOL-100. (THE WHOQOL GROUP, 1998b). De acordo com Fleck (2000), ao preservar cada uma das 24 facetas do WHOQOL-100, a versão abreviada preservou a abrangência do construto QV, incluindo itens relativos ao meio ambiente e relações sociais e não somente aspectos físicos e psicológicos.

Quadro 5 - Domínios e Facetas WHOQOL 100 e WHOQOL BREF.

Domínio	Facetas WHOQOL 100	Facetas WHOQOL BREF
I. Físico	1. dor e desconforto 2. energia e fadiga 3. sono e repouso	1. dor e desconforto 2. energia e fadiga 3. sono e repouso 9. mobilidade 10. atividades da vida cotidiana 11. dependência de medicação ou de tratamentos 12. capacidade de trabalho
II. Psicológico	4. sentimentos positivos 5. pensar, aprender, memória e concentração 6. autoestima 7. imagem corporal e aparência 8. sentimentos negativos	4. sentimentos positivos 5. pensar, aprender, memória, concentração 6. autoestima 7. imagem corporal e aparência 8. sentimentos negativos 24. espiritualidade/religião/crenças pessoais
III. Nível de independência	9. mobilidade 10. atividades da vida cotidiana 11. dependência de medicação ou de tratamentos 12. capacidade de trabalho	Domínio suprimido e as facetas remanejadas para o domínio físico.
IV. Relações sociais	13. relações pessoais 14. apoio social 15. atividade sexual	13. relações pessoais 14. suporte (apoio) social 15. atividade sexual
V. Ambiental	16. segurança física e proteção 17. ambiente no lar 18. recursos financeiros 19. cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade 20. oportunidades de adquirir novas informações e habilidades 21. participação em/e oportunidades de recreação/lazer 22. ambiente físico:	16. segurança física e proteção 17. ambiente do lar 18. recursos financeiros 19. cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade 20. oportunidades de adquirir novas informações e habilidades 21. participação em, e oportunidades de recreação/lazer 22. ambiente físico:

	(poluição/ruído/trânsito/clima) 23. transporte	(poluição/ruído/trânsito/clima) 23. transporte
VI. Aspectos espirituais/religião/crenças pessoais	24. espiritualidade/religião/crenças pessoais	Domínio suprimido e a faceta remanejada para o domínio psicológico.

Fonte: Adaptado de Fleck *et al.*, 1999a; 2000; Ferro, 2012.

A versão abreviada WHOQOL-BREF mostrou-se uma alternativa útil para as situações em que a versão longa é de difícil aplicabilidade como em estudos epidemiológicos e/ou com utilização de múltiplos instrumentos de avaliação. (FLECK, 2000)

O instrumento *Total Quality of Work Life* ou Qualidade de Vida no Trabalho Total (TQWL-42) foi desenvolvido no Brasil. O estudo-piloto ocorreu em uma indústria multinacional do ramo da química, situada no estado do Paraná. A escala teve como base os instrumentos do WHOQOL Group, e foi criada a partir da necessidade de abordagens condizentes com os estilos de vida da sociedade contemporânea. Os autores sentiram a necessidade de um instrumento reconhecido globalmente e que envolvesse “[...] a QVT como um todo, ou seja, de forma global, tal qual ocorre com a avaliação da QV por meio dos instrumentos WHOQOL-100 e WHOQOL-BREF” (PEDROSO *et. al.*, 2015, p. 888).

Pereira *et al.* (2012) destacam que pesquisas com instrumentos como o SF-36 e o WHOQOL 100 e WHOQOL-BREF apresentam vantagens por já terem suas qualidades psicométricas validadas, além de permitirem a comparação com outros estudos. Campolina *et al.* (2011) aponta que o SF 36 é um questionário avaliado em mais de 200 doenças e traduzido em 40 países, sendo bastante robusto e confiável.

Para o presente estudo optou-se pela utilização do instrumento WHOQOL-BREF, pois, dentre os instrumentos elencados nesta revisão, é o que mais se adequa ao escopo do trabalho, sendo de fácil aplicação e possui as propriedades psicométricas necessárias para um instrumento de avaliação (DUARTE; CICONELLI, 2006; PEDROSO, 2013). Além disso, foi traduzido e adaptado culturalmente e já foi aplicado no CBMSC em estudos envolvendo estresse ocupacional e percepção da QV em socorristas da região da Grande Florianópolis (ANJOS, 2008) e QV de bombeiros militares da cidade de Chapecó (SANTOS *et al.*, 2018).

Estudos utilizando o WHOQOL-BREF foram encontrados envolvendo outros corpos de bombeiros militares do Brasil : QV em bombeiros que trabalham no despacho de ocorrências em Goiás (ASSUNÇÃO FILHO, 2012); dor, percepção de saúde e sono e impacto dessas variáveis na QV de bombeiros de Campinas (MARCONATO; MONTEIRO, 2015); estresse e QV em bombeiros do Mato Grosso (BATISTA *et al.*, 2016); QV na percepção de bombeiros que trabalham na Central de Operações e Comunicações do Distrito Federal

(LINHARES; MASSARO, 2020); diagnóstico envolvendo a situação psicoemocional no Corpo de Bombeiros do estado do Maranhão (DINIZ *et al.*, 2021). Outro trabalho relevante utilizando o instrumento foi o diagnóstico e avaliação da QV feito a partir da percepção dos profissionais das instituições que compõem a Segurança Pública de Goiás, incluindo o Corpo de Bombeiros (IKEGAMI, 2014).

Ainda que o Grupo WHOQOL reconheça que a qualidade de vida é algo multidimensional, envolvendo o estado psicológico, saúde física, crenças, relações como o ambiente, o nível de independência, as relações sociais, os instrumentos WHOQOL avaliam a QV enfatizando, prioritariamente, a saúde (PATRICK, 2008). No entanto, os instrumentos podem ser utilizados no contexto do trabalho sem que percam a eficácia em virtude de suas propriedades psicométricas robustas.

3 MÉTODO

3.1 TIPO DE PESQUISA

A pesquisa tem cunho descritivo, pois têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população e o estabelecimento de relações entre variáveis. Quanto à técnica, pode ser considerada uma pesquisa de levantamento, pois optou-se pela seleção de uma amostra significativa como objeto de investigação. As conclusões obtidas com base nessa amostra são projetadas para a totalidade do universo, levando em consideração a margem de erro (GIL, 2002).

3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A amostra foi selecionada de maneira não probabilística e intencional. A população estudada foi o efetivo da ativa do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.

3.2.1 Cálculo amostral

Para o cálculo de tamanho amostral foi considerada uma população de 2.649 pessoas, que representa o efetivo ativo do CBMSC, com base em informações da Diretoria de Pessoal do CBMSC. Para o cálculo, foi estimado um erro amostral de 5% e nível de confiança de 95%, com uma distribuição da população mais homogênea na proporção (80/20), resultando como o mínimo para este trabalho de 226 respondentes.

3.3 INSTRUMENTOS DE PESQUISA

O instrumento de pesquisa utilizado foi WHOQOL-BREF, que possui uma escala de medida de 5 pontos *likert*. Os questionários foram aplicados via Google Forms® com envio por e-mail corporativo.

Foram solicitados os seguintes dados para compor o perfil sociodemográfico do estudo: unidade de lotação, posto ou graduação, gênero, escolaridade, setor de atuação (administrativo ou operacional), estado civil, religião e se possui filhos.

Antecedendo as perguntas do WHOQOL-BREF, foram adicionados alguns questionamentos elaborados com base no contexto da corporação e em estudos semelhantes para fundamentar a pesquisa. Os voluntários foram orientados a responder com base em uma

escala tipo *likert*, com exceção da questão número sete, que foi elaborada com a escala sim ou não.

- 1) Você considera a sua jornada de trabalho e descanso adequada (Tempo de trabalho x folga)?
- 2) Você se sente integrado socialmente ao grupo no desempenho de suas funções no CBMSC?
- 3) Você sente que sua opção sexual interfere na sua integração com o grupo?
- 4) Você sente que sua opção religiosa interfere na sua integração com o grupo?
- 5) Você sente que o seu trabalho é reconhecido pelo CBMSC?
- 6) Você se sente apoiado psicologicamente pelo CBMSC no exercício de suas atividades?
- 7) Alguma vez você necessitou buscar apoio psicológico externo em virtude de questões envolvendo a atividade no CBMSC?

A seguir, seguem informações importantes sobre como foi feita a utilização do instrumento (Quadro 6). O WHOQOL-BREF é composto por quatro domínios: Físico, Psicológico, Relações Sociais e Meio-Ambiente:

Quadro 6 - 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. Autoestima 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: Pedroso *et al.* (2010).

As questões que compõem o WHOQOL-BREF, podem ser vistas no Quadro 7. Um aspecto importante é a pontuação e escalas do instrumento que são invertidas. As questões com pontuações invertidas estão em negrito.

Quadro 7- Questões do WHOQOL-BREF.

Domínios	Questões
Domínio I - Domínio físico	<ul style="list-style-type: none"> ● Em que medida você acha que sua dor (física) impede você de fazer o que você precisa? ● Você tem energia suficiente para seu dia a dia? ● Quão satisfeito(a) você está com o seu sono? ● Quão bem você é capaz de se locomover? ● Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia a dia? ● O quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária? ● Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho?
Domínio II - Domínio psicológico	<ul style="list-style-type: none"> ● O quanto você aproveita a vida? ● O quanto você consegue se concentrar? ● Em que medida você acha que a sua vida tem sentido? ● Você é capaz de aceitar sua aparência física? ● Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão? ● Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo?
Domínio III - Relações sociais	<ul style="list-style-type: none"> ● Quão satisfeito(a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)? ● Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos? ● Quão satisfeito(a) você está com sua vida sexual?
Domínio IV- Meio-Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> ● Quão satisfeito(a) você está com o seu acesso aos serviços de saúde? ● Quão disponíveis para você estão as informações que precisa no seu dia a dia? ● Em que medida você tem oportunidades de atividade de lazer? ● Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos)? ● Quão satisfeito(a) você está com o seu meio de transporte? ● Quão seguro você se sente em sua vida diária? ● Você tem dinheiro para satisfazer suas necessidades? ● Quão satisfeito(a) você está com o local que você mora?

Fonte: Pedroso *et al.* (2010).

Quadro 8 - Sintaxe SPSS para o cálculo dos escores do WHOQOL-BREF.

ETAPAS	SINTAXE SPSS PARA O CÁLCULOS DOS ESCORES DO WHOQOL-BREF
Verificar se todos os 26 itens foram preenchidos com respostas entre 1 e 5	RECODE Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7 Q8 Q9 Q10 Q11 Q12 Q13 Q14 Q15 Q16 Q17 Q18 Q19 Q20 Q21 Q22 Q23 Q24 Q25 Q26 (1=1) (2=2) (3=3) (4=4) (5=5) (ELSE=SYSMIS).
Converter as questões invertidas	RECODE Q3 Q4 Q26 (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1).
Calcular os escores dos domínios	COMPUTE PHYS=MEAN.6(Q3,Q4,Q10,Q15,Q16,Q17,Q18)*4. COMPUTE PSYCH=MEAN.5(Q5,Q6,Q7,Q11,Q19,Q26)*4. COMPUTE SOCIAL=MEAN.2(Q20,Q21,Q22)*4. COMPUTE ENVIR=MEAN.6(Q8,Q9,Q12,Q13,Q14,Q23,Q24,Q25)*4.
Excluir os respondentes cujo número de itens não respondidos excedem 20% do total de itens	COUNT TOTAL=Q1 TO Q26 (1 THRU 5). SELECT IF (TOTAL>=21). EXECUTE.

Fonte: Pedrosa *et al.* (2010).

Este trabalho seguiu rigorosamente as instruções de sintaxe orientadas pela equipe de validação do WHOQOL-BREF.

3.4 ANÁLISE DOS DADOS

Os resultados serão apresentados por meio de estatística descritiva e inferencial. O software utilizado foi o SPSS® *Statistics* (v.25, SPSS, Inc. Chicago, IL IBM®). Foi calculada a estatística descritiva básica: porcentagem de distribuição, média, desvio-padrão dos respondentes, dados demográficos e escores dos domínios de WHOQOL-BREF. A fim de verificar a consistência interna do questionário foi realizado o teste *Alfa de Cronbach*, considerando-se acima de 0.7 como aceitável (CRONBACH, 1951).

A comparação entre os grupos de bombeiros militares foi realizada considerando as seguintes variáveis relacionadas aos dados sociodemográficos: gênero, estado civil, escolaridade, religião, posto ou graduação, região e possuir filhos. Também foram avaliadas diferentes percepções laborais: jornada de trabalho e descanso adequadas, sentir-se integrado socialmente ao grupo no desempenho de suas funções no CBMSC, interferência da opção sexual na integração com o grupo, reconhecimento do trabalho pelo CBMSC e se sente apoiado psicologicamente pelo CBMSC no exercício de suas atividades. Para as comparações entre os dados sociodemográficos e os domínios, foi realizado o teste de normalidade *Kolmogorov Smirnov*, seguido da Análise de Variância (ANOVA) e o teste de *Tukey*. Foi

adotado o nível de significância de 5% ($p < 0,05$) e intervalo de confiança de 95% (FIELD, 2009).

3.5 LIMITAÇÕES DO ESTUDO

Em virtude do exíguo tempo para a realização do estudo, não foi possível expandir as análises e correlações de acordo com as peculiaridades dos Batalhões, tampouco explorar todo o banco de dados. Os resultados apresentados retratam o CBMSC de maneira geral e alguns recortes foram feitos para apresentar o panorama dos domínios de QV, nas regiões do Bombeiro Militar, por gênero, carreira e setor de atuação.

Outra limitação envolvendo a pesquisa envolve as questões éticas. Mesmo seguindo o rigor estatístico e metodológico, o trabalho não foi submetido a nenhum comitê de ética em pesquisa envolvendo seres humanos. Portanto, optou-se por apresentar os dados sem maiores detalhes ou subdivisões que pudessem identificar ou constranger os respondentes, visando mitigar o risco de identificação do sujeito e evitar transtornos no momento de apresentação dos dados.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

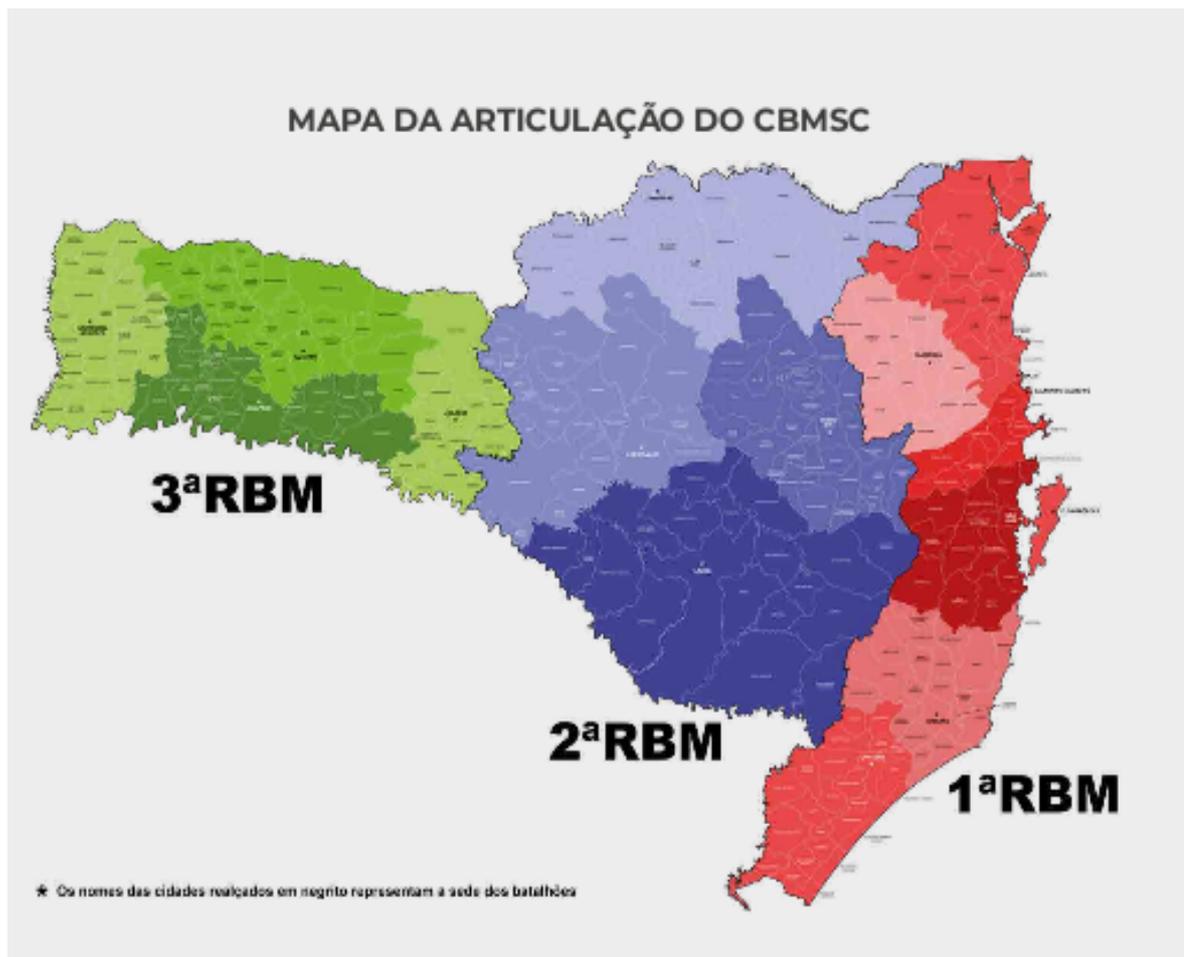
4.1 DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Ao total foram computados 762 respondentes da pesquisa, sendo 87,3% do gênero masculino ,11,9% feminino e 0,8% preferiram não responder sobre.

Em relação à carreira, 85,2% dos respondentes identificaram-se como praças e 14,8% oficiais.

Já em relação às Regiões Bombeiro Militar (RBM) (Figura 3), observou-se o seguinte: 52,5% da 1ª RBM (400 respondentes); 25,1% 2ª RBM (191 respondentes) e 22,4% da 3ª RBM (171 respondentes). Em relação ao posto ou graduação, a maioria dos respondentes foram os soldados, totalizando 41,1% (Tabela 1).

Figura 3 - Mapa das Regiões Bombeiro Militar.



Fonte: CBMSC, 2021.

Tabela 1 - Frequência de respondentes classificados por posto ou graduação dos bombeiros militares.

Posto ou Graduação	Frequência	Porcentagem (%)
Soldado	313	41,1
Cabo	98	12,9
3° Sargento	130	17,1
2° Sargento	46	6,0
1° Sargento	15	2,0
Subtenente	25	3,3
2° Tenente	11	1,4
1° Tenente	29	3,8
Capitão	38	5,0
Major	16	2,0
Tenente - Coronel	16	2,1
Coronel	02	0,3
Prefiro não responder	23	3,0
Total	762	100

Fonte: Elaborada pela autora.

Em relação à unidade de lotação, obteve-se maior percentual de respostas do 14° BBM com 9,8%, seguido do 15° BBM com 8% e do 3° BBM com 7,9% (Tabela 2).

Tabela 2 - Frequência e percentual de respondentes por unidade de lotação dos bombeiros militares.

Unidade de Lotação	Frequência	Porcentagem (%)
1° BBM	24	3,1
2° BBM	51	6,7
3° BBM	60	7,9
4° BBM	55	7,2
5° BBM	31	4,1
6° BBM	28	3,7
7° BBM	49	6,4
8° BBM	28	3,7
9° BBM	48	6,3
10° BBM	39	5,1
11° BBM	47	6,2
12° BBM	21	2,8
13° BBM	49	6,4
14° BBM	75	9,8
15° BBM	61	8,0
CEBM	32	4,2
QCG, Diretorias, Assessorias, Agências, Ouvidoria, Controladoria	56	7,3
BOA	8	1,0
Total	762	100

Fonte: Elaborada pela autora.

Em relação à área de atuação principal dos bombeiros, obteve-se 51,6% (393 respondentes) no setor administrativo e 48,4% com atuação na área operacional (369 respondentes). Em relação à escolaridade, observou-se que a maioria dos bombeiros possuem especialização (50,7%) e ensino superior completo (41,5%) (Tabela 3).

Tabela 3 - Escolaridade dos bombeiros militares respondentes no Estado de Santa Catarina no ano de 2021.

Escolaridade	Frequência	Porcentagem (%)
Ensino Fundamental	01	0,1
Ensino Médio	28	3,7
Ensino Superior Incompleto	17	2,2
Ensino Superior Completo	316	41,5
Especialização	386	50,7
Mestrado	14	1,8
Doutorado	0	0
Total	762	100

Fonte: Elaborada pela autora.

Em relação à família, verificou-se que a maioria dos bombeiros relata o estado civil como casado (47,6%), seguido de 26,5% com união estável (Tabela 4). Em relação aos filhos, 58,7% afirmam possuir filhos em comparação com 41,3% que relataram não possuir.

Tabela 4 - Frequência e porcentagem de bombeiros militares no estado de Santa Catarina no ano de 2021.

Estado Civil	Frequência	Porcentagem (%)
Casado	363	47,6
Divorciado	37	4,9
Solteiro	158	20,7
União Estável	203	26,5
Viúvo	1	0,1
Total	762	100

Fonte: Elaborada pela autora.

Sobre o aspecto da religiosidade, 79,4% dos bombeiros afirmaram ter uma religião, no entanto, 8 respondentes (1,0%) afirmaram ter uma religião, mas não sabiam informar qual. Já 21,7 % da amostra optou por não se manifestar no sentido da religiosidade (Tabela 5).

Tabela 5 - Frequência e porcentagem da religiosidade de bombeiros militares no estado de Santa Catarina no ano de 2021.

Religiosidade	Frequência	Porcentagem (%)
Católica	428	56,2
Evangélico	51	6,7
Espírita	48	4,3
Cristão	34	4,5
Evangélica Luterana	9	1,2
Adventista do 7º Dia	8	0,8
Umbanda	3	0,4
Mórmon	2	0,3
Testemunha de Jeová	2	0,2
Hinduísmo	1	0,1
Pentecostal	1	0,1
Presbiteriana	1	0,1
Hare Krishna	1	0,1
Vaishnavismo	1	0,1

Xamanismo	1	0,1
Não sabe dizer	8	1,0
Omisso	165	21,7
Total	762	100

Fonte: Elaborada pela autora.

O aspecto da religiosidade é um assunto bastante relevante nas instituições militares. Em trabalho realizado na Força Aérea de Portugal sobre o papel da religião nas Forças Armadas, Ferreira (2009) aborda que no contexto de Portugal, existe historicamente na estrutura orgânica daquela instituição um Serviço de Assistência Religiosa. Em seu trabalho, questiona o serviço de capelania em virtude dos preceitos de um Estado laico e a tendência da assistência ocorrer mais direcionada ao público cristão. No entanto, a função de capelania foi vista como muito importante para a instituição e apresenta como uma de suas conclusões que a tendência é incitar a assistência religiosa a ter um papel mais ativo junto aos militares (FERREIRA, 2009, p. 22). Isso contribui para uma “dinamização da imagem do apoio religioso e mostrando que este representa uma valência muito abrangente, não necessariamente centrada na religião propriamente dita, e útil em áreas tão vastas como, por exemplo, a cultural e a humanista”.

O autor informa que a assistência religiosa não deve ser confundida com assistência social e tampouco assistência psicológica, sendo trabalhos complementares e importantes na opinião daqueles militares. Atualmente, as instituições contam com o serviço de capelania provenientes da estrutura da PMSC, no entanto, pouco é falado ou discutido sobre como oportunizar a questão de assistência religiosa nas instituições de acordo com a diversidade existente.

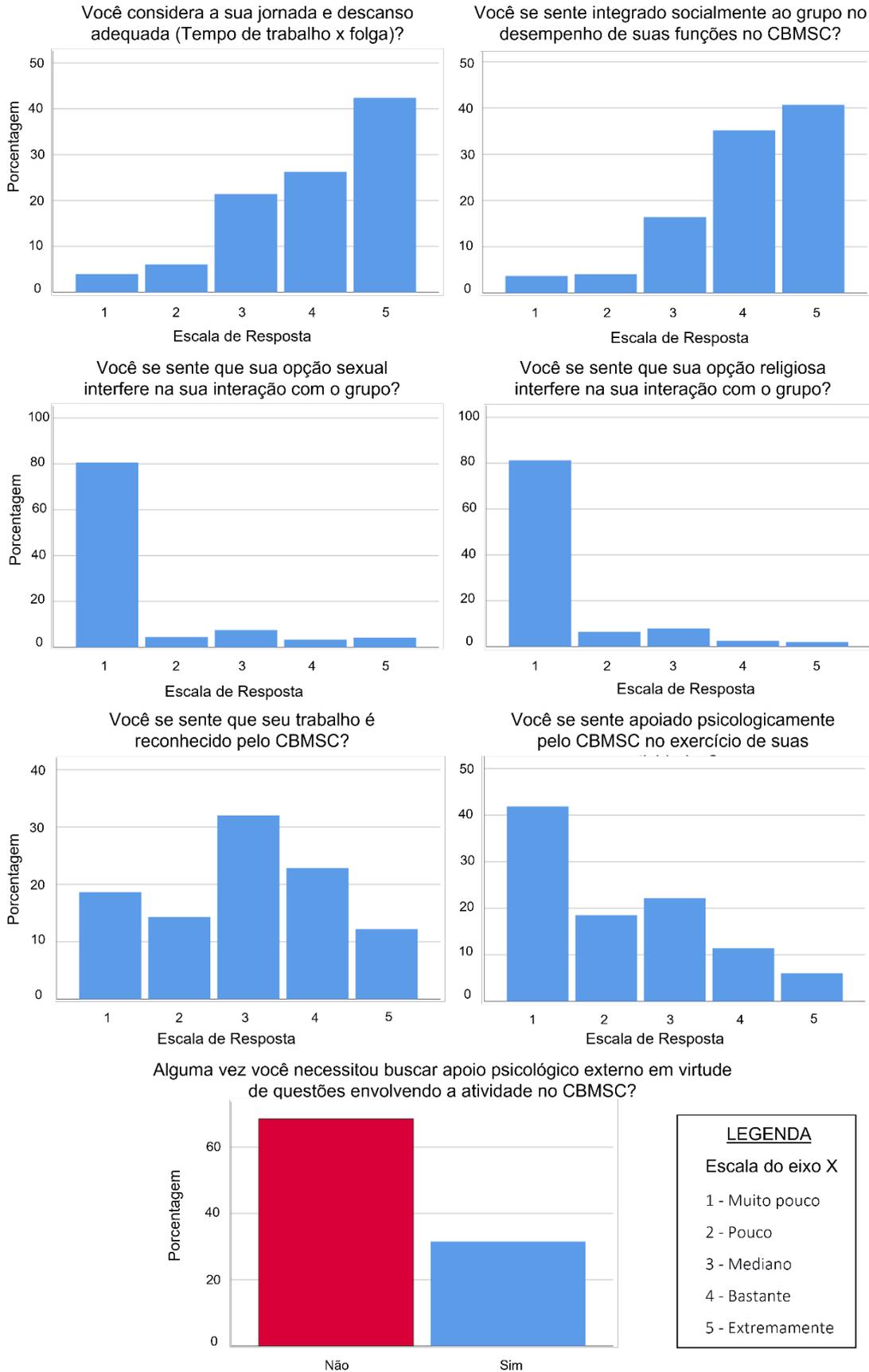
Após apresentar o perfil dos Bombeiros Militares nesta pesquisa, serão apresentados, por meio de gráficos, os resultados dos nove questionamentos que antecederam a aplicação do WHOQOL-BREF. Primeiramente, serão pontuados os resultados no contexto institucional e na sequência serão analisadas as respostas por RBM.

4.2 PANORAMA DA PERCEPÇÃO DOS BOMBEIROS NO CONTEXTO DA ORGANIZAÇÃO

A partir do resultado das questões contextualizadoras, elaboradas para verificar a percepção dos Bombeiros Militares sobre: jornada de trabalho, integração social, interferência da opção sexual e religiosa na interação com o grupo, reconhecimento do trabalho pela corporação, apoio psicológico no exercício das funções e necessidade de apoio psicológico externo para solucionar demandas que surgiram em decorrência da atuação - serão

apresentadas pranchas de maneira que possam ser comparados os percentuais de respostas no âmbito do CBMSC de maneira geral e, posteriormente, por RBM.

Figura 4 - Panorama geral da percepção dos Bombeiros Militares a partir das questões contextualizadoras.



Fonte: Elaborado pela autora.

No contexto geral do CBMSC, observa-se uma satisfação com a jornada de trabalho (relação trabalho x folga), o que pode ser explicado pela recente alteração na escala de trabalho para os militares que atuam no setor operacional, que aumentou o tempo de folga.

No entanto, é importante que o olhar seja voltado ao percentual que não está satisfeito com o regime de trabalho. Em relação aos militares que trabalham no setor administrativo, não são incomuns as reclamações pelo excesso de responsabilidades e sentimento de não haver vantagens em estar no expediente. O estudo de Amato *et al.* (2009, p. 111) corrobora com o descontentamento de militares que trabalham no setor administrativo. “Os grupos também citaram a produtividade no trabalho como sendo negativamente influenciada pela burocracia, pressão e prazos, comprometendo a fluidez do trabalho especialmente no setor administrativo”.

Em relação à integração social no desempenho das funções, percebe-se num contexto geral que os militares estão satisfeitos e a coesão do grupo é fundamental para que o trabalho seja desenvolvido com excelência. É essencial que seja observada a integração das equipes e a implantação de políticas que oportunizem a agregação.

Sobre as questões envolvendo a percepção sobre as opções religiosas e sexual, embora a maioria das respostas resulte em pouca interferência na interação com o grupo, houve um percentual muito semelhante para as duas questões, as quais representam a diversidade na Corporação.

Martinez (2008) apresenta a diversidade humana em 3 domínios: diversidade demográfica, baseada em gênero, etnia e idade; diversidade psicológica baseada em valores, crenças e conhecimento e diversidade organizacional, baseada em tempo de serviço, função e nível hierárquico. No contexto apresentado, deve ser incentivada a gestão da diversidade no CBMSC, que compreende estratégias e processos que fazem com que as diferenças entre as pessoas sejam um ganho para as organizações (MARTINEZ, 2008).

Merece destaque a questão que envolve a demanda pelo reconhecimento do trabalho pelo CBMSC. Segundo Bohlander (2003), o desenvolvimento das pessoas está alicerçado em três pilares: a educação, o treinamento e a valorização. O fato relacionado ao sentimento de falta de reconhecimento também pode ser observado em outras corporações. Em pesquisa desenvolvida com bombeiras e bombeiros de Minas Gerais sobre trabalho, gênero e saúde mental, fator comum para homens e mulheres envolve a questão do reconhecimento por parte do público interno.

Observa-se que tanto os homens, como as mulheres **queixaram-se da “falta de reconhecimento interno”**, que foi citado por ambos como uma das principais

queixas relativas ao trabalho. Eles relataram a ausência de gratificação e de incentivo em suas tarefas, não no sentido financeiro, mas sim no sentido de **falta de reforço quando o trabalho é bem-feito**, por exemplo. (AMARO *et al.*, 2009, **grifo nosso**)

Os tópicos envolvendo a busca externa por apoio e o sentimento de acolhimento psicológico por parte da corporação são aspectos bastante relevantes.

A corporação deve estar atenta para solucionar as demandas que envolvem o contexto ocupacional e priorizar o atendimento para os casos em que as demandas envolvendo a saúde mental foram originadas no exercício da função. Os dados corroboram com outros trabalhos que sugerem a necessidade de intervir com o apoio psicológico, principalmente depois de alguma atividade que resulte em óbitos e perdas humanas (IKEGAMI, 2014).

Em trabalho sobre motivação realizado com bombeiros militares de Santa Catarina, foram realizadas entrevistas com integrantes do 11º BBM e retirados os seguintes trechos que envolvem o entendimento dos militares envolvendo a temática.

Algo que ainda falta na instituição desde que nós começamos e que está engatinhando ainda é a assistência psicológica pro nosso efetivo nós não tínhamos ainda, depois que aconteceu a perda de alguns membros na instituição que nós percebemos que falta esse apoio psicológico efetivo está engatinhando ainda esse processo, mas é algo que faltava [...].

Eu acho que sim, poderia ter alguns programas, até não sei se isso envolveria também, mas a gente procura outra parte que eu só vi na teoria, parte psicológica [...]. (SILVA *et al.*, 2020, p. 57)

A partir do panorama traçado, foi realizada a análise de relacionamento entre as questões desenvolvidas para contextualizar a pesquisa (correlação bivariada) e foram encontrados os seguintes resultados:

Tabela 6 - Correlação entre as questões contextualizadoras no âmbito do CBMSC (*p-valor < 0,05).

	RBM	Q ₁	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6
Q ₁	0,089 *		0,341 *			0,226 *	0,170 *
Q ₂					-,073 *	0,449 *	
Q ₃							
Q ₄				0,435 *			
Q ₅							
Q ₆	0,134 *		0,370 *				

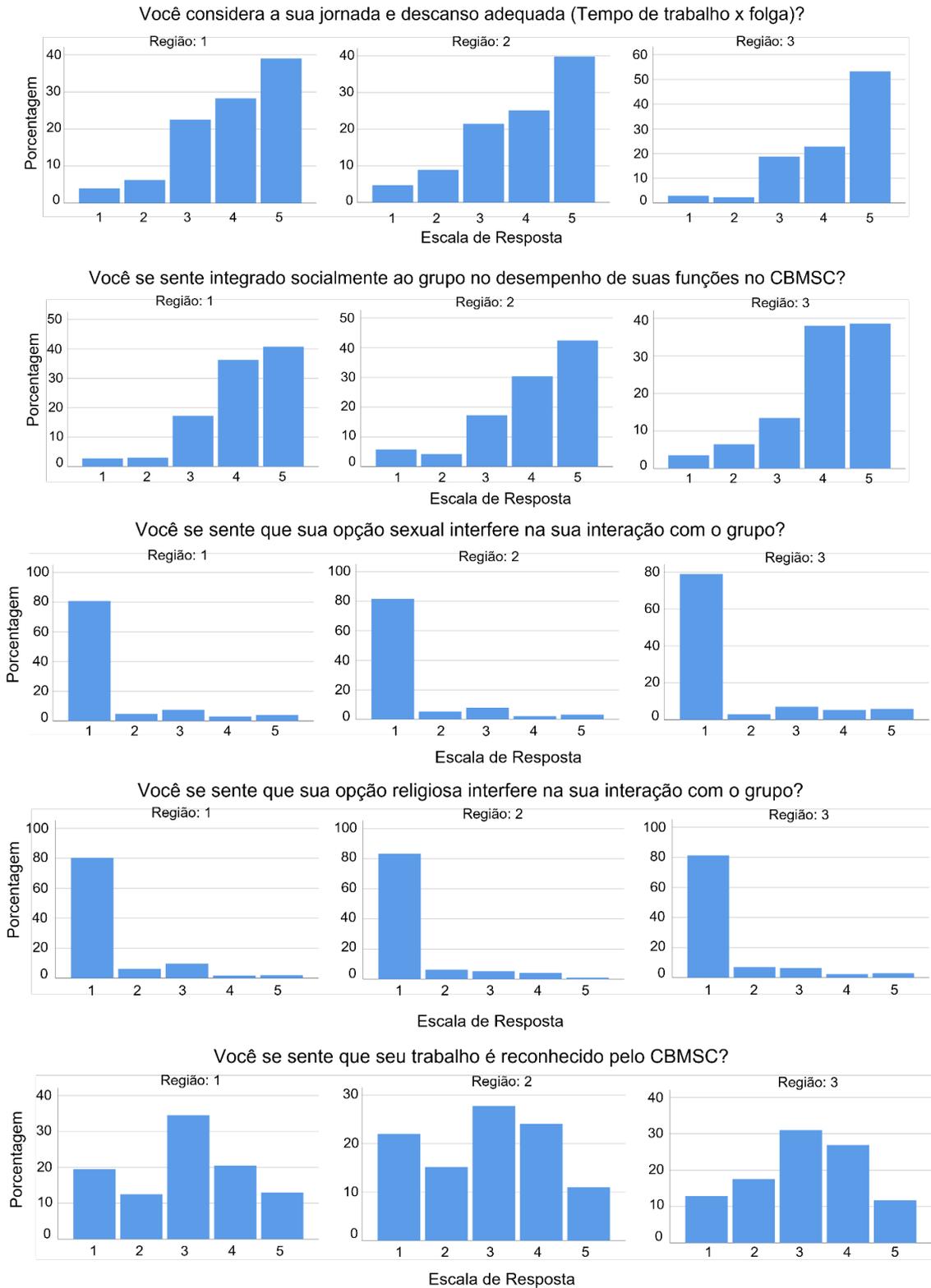
Fonte: Elaborado pela autora.

- Houve correlação positiva e desprezível entre Q1 (percepção sobre adequação de jornada de trabalho) e RBM;
- Houve correlação positiva e fraca entre Q1 (percepção sobre adequação de jornada de trabalho) e Q2 (integração social ao grupo no desempenho de funções);
- Houve correlação positiva e fraca entre Q1 (percepção sobre adequação de jornada de trabalho) e Q5 (reconhecimento do trabalho pelo CBMSC);
- Houve correlação positiva e desprezível entre Q1 (percepção sobre adequação de jornada de trabalho) e Q6 (percepção sobre receber apoio psicológico pelo CBMSC);
- Houve correlação negativa e desprezível entre Q2 (integração social ao grupo no desempenho de funções) e Q4 (interferência da opção religiosa na interação com o grupo);
- Houve correlação positiva e fraca entre Q2 (integração social ao grupo no desempenho de funções) e Q5 (reconhecimento do trabalho pelo CBMSC);
- Houve correlação positiva e fraca entre Q2 (integração social ao grupo no desempenho de funções) e Q6 (percepção sobre receber apoio psicológico pelo CBMSC);
- Houve correlação positiva e fraca entre Q3 (interferência da opção sexual na integração com o grupo) e Q4 (interferência da opção religiosa na interação com o grupo);
- Houve correlação positiva e fraca entre Q6 (percepção sobre receber apoio psicológico pelo CBMSC) e RBM.

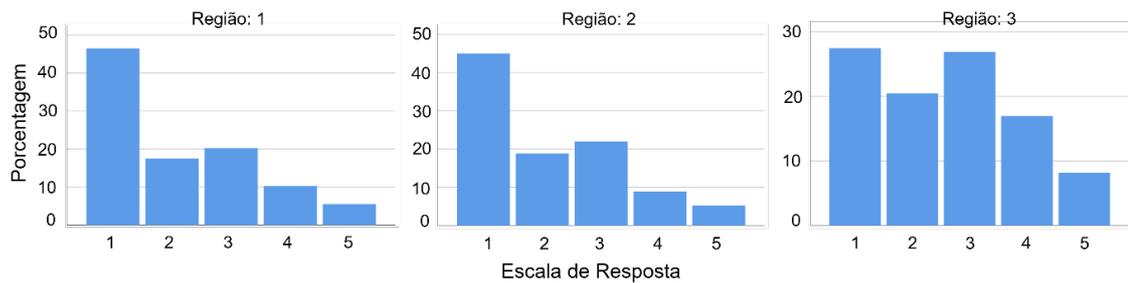
Percebe-se que existem associações entre variáveis considerando a corporação com um todo, no entanto, a magnitude da interação é considerada fraca ou até mesmo desprezível.

Contudo, quando são consideradas as RBM podem ser observadas diferenças relevantes entre as regiões para cada parâmetro analisado. Na Figura 5 serão apresentados os panoramas de acordo com a região. É importante salientar que os histogramas de frequência possuem escalas de percentual (eixo Y), com valores diferentes.

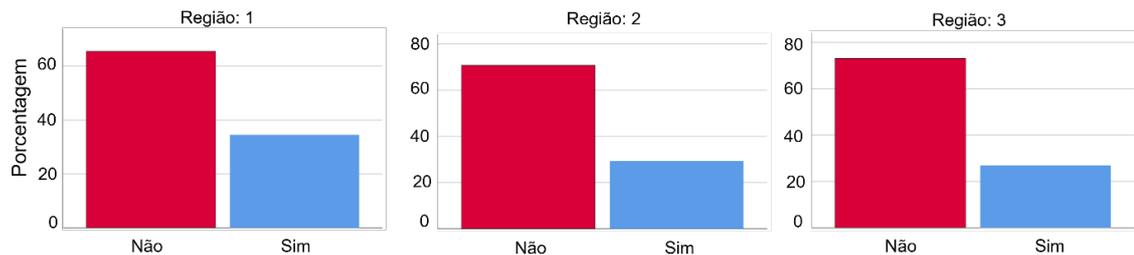
Figura 5 - Panorama geral da percepção dos Bombeiros Militares a partir das questões contextualizadoras por RBM (Escala do eixo X: 1 - Muito pouco; 2 – Pouco; 3 – Mediano; 4 – Bastante; 5 - Extremamente).



Você se sente apoiado psicologicamente pelo CBMSC no exercício de suas atividades?



Alguma vez você necessitou buscar apoio psicológico externo em virtude de questões envolvendo a atividade no CBMSC?



Em relação à adequação da jornada de trabalho e descanso ser percebida como extremamente adequada, observa-se um resultado acima de 50% na 3ª RBM. Em relação à percepção como mediana, os resultados foram semelhantes na 1ª RBM e 2ª RBM.

Sobre a integração social ao grupo, observam-se resultados positivos novamente na 3ª RBM, com percentual aproximado de 80% de respostas entre bastante e extremamente. No entanto, o percentual de respostas considerado pouco também foi superior na região. Em relação ao valor correspondente à média de integração com o grupo, ele foi semelhante em todas as RBM.

Sobre a opção sexual interferir na integração com o grupo no exercício das funções, não existem discrepâncias entre as regiões, no entanto uma leve tendência de aumento na frequência de respostas “bastante e extremamente” na 3ª RBM.

No contexto religioso o panorama é semelhante, com uma leve tendência na 1ª RBM do aspecto religioso influenciar de maneira moderada na interação com o grupo.

Sobre o reconhecimento do trabalho por parte da Corporação, existe um paradoxo que necessita ser esclarecido, pois em todas as regiões há um percentual aproximado de 30% que se sente entre muito pouco e pouco valorizado. Em todas as regiões, aproximadamente 10% do efetivo se sente extremamente valorizado pela Corporação.

Sobre perceber o apoio psicológico adequado da Corporação, a 1ª e 2ª RBM apresentam um panorama semelhante, em que, aproximadamente, 45% sentem muito pouco

apoio. Essa realidade contrasta com a 3ª RBM, onde pode ser visto um percentual menor de 30% com a mesma percepção.

Em relação à busca de apoio psicológico externo, os militares da 1ª RBM aparentam ter investido mais recursos próprios para solucionar demandas decorrentes do serviço BM.

4.2.1 Correlações entre as questões que compõem o Panorama da percepção dos bombeiros no contexto da organização

Serão apresentadas as correlações entre as questões contextualizadoras de acordo com as Regiões Bombeiro Militar, iniciando pela 1ª RBM (Tabela 7).

Tabela 7- Correlação entre as questões contextualizadoras na 1ª RBM (*p-valor < 0,05).

	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6
Q1		0,322 *			0,219 *	
Q2	0,322 *				0,378 *	0,326 *
Q3				0,378 *		
Q4			0,378 *			
Q5	0,219 *	0,378 *				0,563 *
Q6		0,326 *			0,563 *	

Fonte: Elaborado pela autora.

- Houve correlação fraca e positiva entre Q1 (percepção sobre adequação de jornada de trabalho) e Q2 (integração social ao grupo no desempenho de funções);
- Houve correlação fraca e positiva entre Q1 (percepção sobre adequação de jornada de trabalho) e Q5 (reconhecimento do trabalho pelo CBMSC);
- Houve correlação fraca e positiva entre Q2 (integração social ao grupo no desempenho de funções) e Q5 (reconhecimento do trabalho pelo CBMSC);
- Houve correlação fraca e positiva entre Q2 (integração social ao grupo no desempenho de funções) e Q6 (percepção sobre receber apoio psicológico pelo CBMSC);
- Houve correlação fraca e positiva entre Q3 (interferência da opção sexual na integração com o grupo) e Q4 (interferência da opção religiosa na interação com o grupo);
- Houve correlação moderada e positiva entre Q5 (reconhecimento do trabalho pelo CBMSC) e Q6 (percepção sobre receber apoio psicológico pelo CBMSC).

Vale destacar a correlação moderada entre a questão envolvendo reconhecimento do trabalho por parte do CBMSC e a percepção de receber adequado suporte psicológico da corporação na 1ª RBM, fato que deve ser abordado e aprofundado.

A tabela 8 apresenta o contexto das correlações entre as questões contextualizadoras na 2ª RBM. Observa-se diferenças na intensidade da associação de algumas variáveis que serão explicadas a seguir.

Tabela 8 - Correlação entre as questões contextualizadoras na 2ª RBM (*p-valor < 0,05).

	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6
Q1		0,374 *			0,204 *	0,146 *
Q2	0,374 *				0,536 *	0,425 *
Q3				0,536 *		
Q4			0,536 *			
Q5	0,204 *	0,536 *			0,622 *	0,622 *
Q6	0,146 *	0,425 *				

Fonte: Elaborado pela autora.

- Houve correlação fraca e positiva entre Q1 (percepção sobre adequação de jornada de trabalho) e Q2 (integração social ao grupo no desempenho de funções);
- Houve correlação fraca e positiva entre Q1 (percepção sobre adequação de jornada de trabalho) e Q5 (reconhecimento do trabalho pelo CBMSC);
- Houve correlação fraca e positiva entre Q1 (percepção sobre adequação de jornada de trabalho) e Q6 (percepção sobre receber apoio psicológico pelo CBMSC);
- Houve correlação moderada e positiva entre Q2 (integração social ao grupo no desempenho de funções) e Q5 (reconhecimento do trabalho pelo CBMSC);
- Houve correlação moderada e positiva entre Q2 (integração social ao grupo no desempenho de funções) e Q6 (percepção sobre receber apoio psicológico pelo CBMSC);
- Houve correlação moderada e positiva entre Q3 (interferência da opção sexual na integração com o grupo) e Q4 (interferência da opção religiosa na interação com o grupo);
- Houve correlação moderada e positiva entre Q5 (reconhecimento do trabalho pelo CBMSC) e Q6 (percepção sobre receber apoio psicológico pelo CBMSC).

O cenário da 2ª RBM destaca-se em relação à intensidade nas correlações (moderadas) da percepção entre a interferência na opção sexual e religiosa na interação com o grupo, reconhecimento do trabalho e apoio psicológico, integração ao grupo no desempenho das funções e recebimento de apoio psicológico e integração social e reconhecimento do trabalho.

A Tabela 9 apresentará a análise feita com os dados da 3ª RBM, com resultados muito semelhantes em relação à magnitude das associações dos dados obtidos na 2ª RBM, principalmente nos aspectos referentes à diversidade sexual e religiosa.

Tabela 9 - Correlação entre as questões contextualizadoras na 3ª RBM (*p-valor < 0,05).

	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6
Q1		0,360 *			0,253 *	
Q2	0,360 *				0,510 *	
Q3				0,464 *		
Q4			0,464 *			
Q5	0,253 *	0,510 *				0,658 *
Q6	0,186 *	0,436 *			0,658 *	

Fonte: Elaborado pela autora.

- Houve correlação positiva e fraca entre Q1 (percepção sobre adequação de jornada de trabalho) e Q2 (integração social ao grupo no desempenho de funções);
- Houve correlação positiva e fraca entre Q1 (percepção sobre adequação de jornada de trabalho) e Q5 (reconhecimento do trabalho pelo CBMSC);
- Houve correlação positiva e fraca entre Q1 (percepção sobre adequação de jornada de trabalho) e Q6 (percepção sobre receber apoio psicológico pelo CBMSC);
- Houve correlação positiva e moderada entre Q2 (integração social ao grupo no desempenho de funções) e Q5 (reconhecimento do trabalho pelo CBMSC);
- Houve correlação positiva e moderada entre Q2 (integração social ao grupo no desempenho de funções) e Q6 (percepção sobre receber apoio psicológico pelo CBMSC);
- Houve correlação positiva e moderada entre Q3 (interferência da opção sexual na integração com o grupo) e Q4 (interferência da opção religiosa na interação com o grupo);
- Houve correlação positiva e moderada entre Q5 (reconhecimento do trabalho pelo CBMSC) e Q6 (percepção sobre receber apoio psicológico pelo CBMSC).

Dentre os dados de correlação em relações percebidas pelo efetivo da 3ª RBM, destacam-se as correlações moderadas entre interferência da opção sexual e religiosa na integração com o grupo; reconhecimento do trabalho pelo CBMSC e percepção sobre receber apoio psicológico pelo CBMSC; integração social ao grupo no desempenho de funções e reconhecimento do trabalho pelo CBMSC e; integração social ao grupo no desempenho de funções e percepção sobre receber apoio psicológico pelo CBMSC.

4.3 ANÁLISES DOS DOMÍNIOS DE QV WHOQOL-BREF

Doravante serão apresentados os resultados da análise do WHOQOL-BREF. Na Tabela 10 podem ser observadas as médias por domínio, considerando todas as respostas de cada região e o total de cada domínio.

No panorama geral do CBMSC, o domínio ambiental apresentou a menor média (69,14), seguido do domínio psicológico (70,88) e social (72,06). O domínio que apresentou melhor pontuação na percepção dos BM é o domínio físico (73,44).

Tabela 10 - Médias dos domínios do instrumento WHOQOL-BREF por regiões.

Domínio	RB M	Médi a	Desvio Padrão	N
Físico	1	72,32	16,7	40 0
	2	73,08	18,0	19 1
	3	76,46	15,0	17 1
	Total	73,44	16,7	76 2
Psicológic o	1	70,80	15,8	40 0
	2	69,68	17,4	19 1
	3	72,41	14,8	17 1
	Total	70,88	16,0	76 2
Social	1	71,60	20,2	40 0
	2	72,19	20,4	19 1
	3	72,99	18,2	17 1
	Total	72,06	19,8	76 2
Ambiental	1	70,15	16,2	40 0
	2	67,53	17,9	19 1
	3	68,61	14,5	17 1
	Total	69,14	16,3	76 2

Fonte: Elaborada pela autora.

O domínio ambiental é bem amplo e envolve questões como: segurança física e proteção, ambiente físico de trabalho (poluição/ruído/trânsito/clima), recursos financeiros, oportunidade de adquirir novas informações, oportunidades de recreação e lazer, ambiente no lar, acesso a serviços de saúde e transporte (FLECK, 2000).

O domínio psicológico abrange questões como: sentimentos positivos, pensar, aprender, memória, concentração, autoestima, imagem corporal e aparência, sentimentos negativos, espiritualidade/religião/crenças pessoais (FLECK, 2000).

O domínio social é referente às relações pessoais, apoio social e atividade sexual. E o domínio físico envolve questões como: dor e desconforto, energia e fadiga, sono e repouso, mobilidade, atividades da vida cotidiana, dependência de medicação ou de tratamentos e capacidade de trabalho (FLECK, 2000).

Em estudo feito no CBMSC com socorristas da Grande Florianópolis por Anjos (2008), o domínio ambiental apontou como o mais problemático, com média (55,6), seguido dos domínios físico com média (69,7), psicológico (71,7) e social (73,4).

Em estudo feito por Assunção Filho (2012), com operadores da central de emergências do Corpo de Bombeiros Militares de Goiás, o domínio ambiental também foi objeto de atenção prioritária na atenção por parte daquela corporação, com a menor média (57,68), seguido do social (64,84), físico (68,52) e tendo o psicológico como melhor pontuação (68,88).

Linhares, Massaro (2020), aplicaram o instrumento de pesquisa em bombeiros do Distrito Federal. Novamente, o domínio ambiental apresentou a pior média (70,57), seguido do físico (76,08), relações sociais (77,67) e psicológico (78,80).

Na Tabela 11 estão ilustrados os domínios de acordo com a RBM. Pode-se observar que as maiores médias encontradas foram no domínio físico, sendo a maior na 3ª Região com 76,46.

Tabela 11 - Comparativo das médias por domínio nas Regiões Bombeiro Militar (*p-valor < 0,05).

Domínios	1ª RBM N (400)		2ª RBM N (191)		3ª RBM N (171)	
	Média	DP	Médi a	DP	Médi a	DP
Físico	72,32	16,	73,08	18,	76,46	15,
	*	7		0		0
Psicológic o	70,80	15,	69,68	17,	72,41	14,
		8		4		8
Social	71,60	20,	72,19	20,	72,99	18,
		2		4		2
Ambiental	70,15	16,	67,53	17,	68,61	14,
		2		9		5
QV Total	71,21	17,	70,62	18,	72,61	15,
		2		4		6

Fonte: Elaborado pela autora.

Quando comparadas as diferenças entre os grupos, pode-se observar que somente o domínio físico apresentou diferença significativa entre as regiões ($p=0,024$), enquanto as demais apresentaram $p>0,05$.

Comparando-se as regiões nos domínios verificou-se que somente houve diferença significativa entre a primeira e a terceira região no domínio físico ($p=0,019$).

Não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre gênero e os domínios avaliados ($p<0,05$) (Tabela 12). Observa-se que em relação ao gênero ao relacionar “prefiro não dizer” o participante não quis expor a sua identificação, possivelmente trata-se de integrantes do público feminino, com um percentual menor, que não gostaria de expor a sua opinião com receio de identificação.

Tabela 12 - Comparativo das médias por gênero.

Domínios	Feminino N (91)		Masculino N (665)		Prefiro não dizer N (06)	
	Médi a	DP	Médi a	DP	Média	DP
Físico	74,18	15,6	73,23	16,9	85,50	13,9
Psicológico	71,87	16,7	70,65	15,9	81,33	17,3
Social	74,69	20,3	71,67	19,7	76,00	26,6
Ambiental	70,84	13,5	68,84	16,7	77,00	14,6
QV Total	72,89	16,5	71,09	17,3	79,95	18,1

Fonte: Elaborado pela autora.

Apesar das diferenças nas médias dos domínios e no setor de atuação, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas na análise da variância ($p>0,05$) (Tabela 13).

Tabela 13 - Comparativo das médias por setor.

Domínios	Administrativo N (393)		Operacional N (369)	
	Média	DP	Médi a	DP
Físico	73,40	16,9	73,49	16,6
Psicológico	70,69	16,2	71,08	15,8
Social	71,63	19,0	72,53	20,7

Ambiental	69,64	16,9	68,61	15,6
QV Total	71,34	17,25	71,42	17,1

Fonte: Elaborado pela autora.

Apesar das diferenças nas médias dos domínios por carreira, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas na análise da variância ($p > 0,05$) (Tabela 14).

Tabela 14 - Comparativo das médias por carreira.

Domínios	Oficiais N (113)		Praças N (649)	
	Médi a	DP	Médi a	DP
Físico	73,87	16,9	73,37	16,7
Psicológico	69,60	16,3	71,10	16,0
Social	70,69	18,1	72,30	20,1
Ambiental	70,80	16,1	68,86	16,3
QV Total	71,24	16,8	71,40	17,2

Fonte: Elaborado pela autora.

Com base nos resultados apresentados, cumprem-se os objetivos estabelecidos como norte da pesquisa, sendo apontados os aspectos práticos nas considerações finais.

Destaca-se positivamente a alteração ocorrida referente à confiabilidade dos dados da pesquisa. Antes da aplicação do instrumento, para fins de cálculo amostral, foi definido o intervalo de confiança de 95%. No entanto, com o número total de respostas coletadas (792), o erro amostral diminuiu de 5% para 3%, o que demonstra a alta confiabilidade dos dados do presente estudo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para condução das considerações finais, resgatar-se-á a questão que norteou o estudo: quais aspectos de qualidade de vida percebidos pelos bombeiros devem ser priorizados na aplicação de recursos provenientes do FNSP?

Diante da complexidade da temática envolvendo o alinhamento de políticas públicas, direcionamento de recursos e intervenções junto ao efetivo, observa-se, cada vez mais, a necessidade de inclusão dos integrantes das corporações como parte da solução de problemas. Tendo em vista que, quando esforços são direcionados de maneira focada e com planejamento, a tendência é a obtenção de resultados efetivos e duradouros.

Conforme abordado na Revisão de Literatura, por ser um conceito muito amplo, optou-se por abordar a QV segmentada por domínios e o resultado obtido aponta o marco inicial de um longo caminho a seguir.

Embora não tenham sido encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os domínios do instrumento WHOQOL, exceto para o domínio físico, que se destacou positivamente, sugere-se que a aplicação de recursos seja direcionada prioritariamente aos domínios que apresentaram os menores valores de média, no caso: domínio ambiental e domínio psicológico.

Sobre as diferenças no domínio físico entre a 1ª RBM e 3ª RBM, sugere-se uma análise pormenorizada dos fatores que possam estar gerando a discrepância, a fim de investir recursos específicos para solucionar a questão e equiparar as regiões.

Conforme abordado na análise dos resultados, o domínio ambiental do instrumento WHOQOL-BREF já havia sido identificado como prioridade em pesquisa feita na região da Grande Florianópolis e não é algo recente (ANJOS, 2008). Em outras corporações do Brasil, o resultado também foi semelhante, sendo um parâmetro de informação bastante relevante, que é obtido quando se aplica o mesmo instrumento em populações similares. (ASSUNÇÃO FILHO, 2012; LINHARES; MASSARO, 2020).

O segundo domínio com menor valor apresentado foi o psicológico. Partindo do pressuposto que QV é um contexto multidisciplinar e que o domínio meio ambiente envolve questões da vida pessoal do militar, como: segurança física, ambiente no lar, ambiente no trabalho, recursos financeiros, cuidados de saúde, cuidados sociais - disponibilidade e qualidade, oportunidades de adquirir novas informações e oportunidades de recreação/lazer (FLECK, 2000), a abordagem psicológica certamente trará benefícios para que as questões do

domínio ambiental possam ser atenuadas. Além disso, muitas vezes, não é possível mudar a realidade de um indivíduo e sim, ressignificar e transformar uma percepção tida como extremamente negativa, de modo que ela não interfira tanto na QV.

Os domínios meio ambiente e psicológico devem ser prioridades institucionais e não necessitam ser dissociados para o investimento de recursos. O domínio psicológico aborda questões como autoestima, sentimentos negativos, crenças pessoais e aparência, fatores que influenciam em outros domínios também.

Corroborando com os resultados obtidos por meio do WHOQOL, as questões elaboradas para a percepção da realidade institucional apontaram correlações moderadas e relevantes envolvendo sentimento de desvalorização, necessidade de reconhecimento, amparo institucional para exercício das funções e integração da diversidade existente.

Outro aspecto relevante apontado pelas correlações e que deve ser sanado é o prejuízo na interação com o grupo em decorrência das opções sexuais e religiosas na 2ª e 3ª RBM.

Os dados e as percepções geraram tendências de acordo com cada região, ressaltando a necessidade de uma política de aplicação de recursos voltadas às reais necessidades da realidade local. O olhar para o bombeiro militar como indivíduo e parte de um contexto social, cultural e econômico, permitirá o investimento em ações mais assertivas em reconhecimento de suas expectativas e necessidades.

Outro aspecto fundamental para o êxito na aplicação de recursos é a definição dos indicadores que necessitam ser melhorados para cada domínio. Os indicadores permitem direcionar os esforços, coordenar ações e aferir resultados. A construção de indicadores vem sendo uma prioridade institucional e a ausência de setores estruturados na corporação tem dificultado do trabalho, principalmente no que envolve saúde ocupacional e QV.

A recente publicação da atualização Plano Nacional de Segurança Pública 2021-2030 (BRASIL, 2021), ressalta a necessidade de mensuração dos indicadores das ações estabelecidas pelos entes federativos, para que haja um acompanhamento eficaz dos recursos investidos na segurança pública, de modo a garantir uma solução aos problemas apresentados e melhoria continuada.

Sobre a aplicação dos resultados do estudo aos critérios da Portaria Interministerial número nº 629 de 2020, que regula o Eixo Valorização Profissional, o investimento em ações para melhorar a percepção da QV nos domínios ambiental e psicológico encontram o seguinte respaldo:

DAS AÇÕES FINANCIÁVEIS DO EIXO VALORIZAÇÃO DOS
PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA PÚBLICA

Art. 4o O Eixo Valorização dos Profissionais de Segurança Pública compreende a promoção de ações de valorização e melhoria da qualidade de vida dos profissionais de segurança pública, nas áreas de atenção biopsicossocial, de saúde e segurança do trabalho, e de valorização profissional.

§ 1o Para a execução do Eixo de que trata o caput, serão empregados projetos, atividades e ações de pesquisas, diagnósticos, estudos, capacitações, serviços, campanhas, materiais educativos, aquisições de bens, insumos, bem como criação, estruturação, implementação e aperfeiçoamento de unidades, centros ou núcleos.

§ 2o A atenção biopsicossocial compreende, entre outras, as temáticas de substâncias psicoativas, estresse, riscos, incidentes críticos, vitimização, suicídio, nutrição, educação física, bem como assistência espiritual e religiosa.

§ 3o A saúde e segurança do trabalho compreende, entre outras, as temáticas de segurança e medicina do trabalho.

§ 4o A valorização profissional compreende, entre outras, as temáticas de aposentadoria, competências profissionais, desenvolvimento pessoal, habitação, reconhecimento profissional, assistência jurídica no desempenho das funções e bem-estar socioeconômico-cultural. (BRASIL, 2020a p. 1)

Como previsto nos planos de aplicação de recursos, sugere-se que para cada repasse anual proveniente do FNSP seja aplicado o instrumento WHOQOL-BREF, para que os parâmetros institucionais possam ser reavaliados e os indicadores atualizados. Bem como, permitindo a criação de um banco de dados do CBMSC que possa ser utilizado para propor intervenções em todas as áreas que envolvem a QV.

Por fim, entende-se que os domínios para direcionamento de recursos, objeto da pesquisa, necessitam de estudo especializado para a definição do escopo do programa que será objeto do próximo repasse do FNSP, o qual ocorrerá ainda em 2021. Alinhamentos são necessários para analisar detalhadamente as facetas que compõem cada domínio, sugerir as intervenções adequadas e construir os indicadores de acordo com a PNSP.

REFERÊNCIAS

- ABBEY, A.; ANDREWS, F.M. Modelling the psychological determinants of life quality. **Journal Of Social Indicators Research**, Suíça, v. 16, n. 1, p. 1-34, jun. 1985.
- AGUIAR, C.C.T. *et al.* Instrumentos de avaliação de qualidade de vida relacionada à saúde no Diabetes Melito. **Arquivo Brasileiro de Endocrinologia Metabologia**, São Paulo, v. 52, n. 6, p. 931-939, 2008.
- ALBUQUERQUE, L.G.; LIMONGI-FRANÇA, A.C. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 33, n. 2, p. 40-51, 1998.
- ALVES, E.F. Qualidade de vida no trabalho: indicadores e instrumentos de medidas. **Diálogos & Saberes**, v. 6, n. 1, p. 77-87, 2010.
- AMATO, T.C. *et al.* Trabalho, gênero e saúde mental: uma pesquisa quantitativa e qualitativa entre bombeiros. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 1, n. 13, p. 103-118, 2009.
- AMORIM, T.G.F.N. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos? **Revista Eletrônica de Ciências Administrativas**, v. 9, n. 1, p. 35-48, 2010.
- ANJOS, L.G. **Relação entres estresse ocupacional e qualidade de vida de socorristas que atuam no serviço de atendimento pré-hospitalar da grande Florianópolis**. 2008, 95 f. TCC (Graduação em Gestão de Emergência) - Curso Superior de Tecnologia em Gestão em Emergências, Universidade do Vale do Itajaí, Univali, Florianópolis, 2008.
- ASSUNÇÃO FILHO, B.M. **A qualidade de vida dos Bombeiros Militares do CBMGO que trabalham no Centro de Operações**. 2012, 30 f. TCC (Graduação em Curso Superior de Bombeiro) - Curso Superior de Bombeiro, Comando de Ensino Bombeiro Militar, Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás, Goiânia, 2012.
- BALLESTRELLI, R.B. Palavras do Secretário: A atenção à qualidade de vida do policial pode ser revertida em benefícios para o cidadão comum? In: BRASIL, Ministério da Justiça. **Projeto Qualidade de Vida: valorizando o profissional da Segurança Pública**. Brasília: Senasp, 2010. 146 p.
- BATISTA, R.C. *et al.* Estresse e qualidade de vida de profissionais bombeiros militares do município de Primavera do Leste – Mato Grosso. **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**, São Paulo, v. 2, n. 7, p. 1671-1691, 2016.
- BOHLANDER, G. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Pioneira, 2003.
- BRASIL. Ministério da Justiça. **Projeto Qualidade de Vida: valorizando o profissional da Segurança Pública**. Brasília: Senasp, 2010. 146 p.
- BRASIL. Ministério da Segurança Pública. Governo Federal. **Sistema Único de Segurança Pública Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social 2018-2028**. 2018a. Disponível em:

<https://www.justica.gov.br/news/copy_of_PlanoePolticaNacionaldeSeguranaPblicaDefesaSocial.pdf>. Acesso em: 07 ago. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.675, de 11 de junho de 2018.** Disciplina a organização e o funcionamento dos órgãos responsáveis pela segurança pública. Diário Oficial da União: Brasília, DF, jun. 2018b.

BRASIL. **Decreto nº 9.489, de 30 de agosto de 2018.** Regulamenta, no âmbito da União, a Lei nº 13.675, de 11 de junho de 2018. Diário Oficial da União: Brasília, DF, ago. 2018c.

BRASIL. **Decreto nº 9.630, de 28 de dezembro de 2018.** Institui o Plano Nacional de Segurança Pública e dá outras providências. Diário Oficial da União: Brasília, DF, dez. 2018d. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9630.htm>. Acesso em: 07 ago. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.756, de 12 de dezembro de 2018.** Dispõe sobre o Fundo Nacional de Segurança Pública (FNSP). Diário Oficial da União: Brasília, DF, dez. 2018e.

BRASIL. **Portaria nº 629, de 27 de novembro de 2020.** Regulamenta o incentivo financeiro das ações do Eixo Valorização dos Profissionais de Segurança Pública, no âmbito da Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social e do Sistema Único de Segurança Pública, a serem custeados com os recursos do Fundo Nacional de Segurança. 2020a. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-629-de-27-de-novembro-de-2020-290791110>>. Acesso em: 12 ago. 2021.

BRASIL. **Portaria nº 630, de 27 de novembro de 2020.** Regulamenta o incentivo financeiro das ações do Eixo Enfrentamento à Criminalidade Violenta, no âmbito da Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social e do Sistema Único de Segurança Pública, a serem custeadas com os recursos do Fundo Nacional de Segurança. 2020b. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-629-de-27-de-novembro-de-2020-290791110>>. Acesso em: 12 ago. 2021.

BRASIL. **Portaria nº 633, de 27 de novembro de 2020.** Estabelece as diretrizes de aplicação das condicionantes previstas no art. 8º da Lei no 13.756, de 12 de dezembro de 2018, e dá outras providências. 2020c. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-633-de-27-de-novembro-de-2020-290791110>>. Acesso em: 12 ago. 2021.

BRASIL. **Portaria nº 275, de 05 julho de 2021.** Estabelece os percentuais de rateio de recursos a serem transferidos do Fundo Nacional de Segurança Pública aos fundos. 2021a. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mjsp-n-275-de-5-de-julho-de-2021-330353491>>. Acesso em: 12 ago. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 10.822, de 28 de setembro de 2021.** Institui o Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social 2021-2030. 2021b. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-10.822-de-28-de-setembro-de-2021-348271076>>. Acesso em: 07 out. 2021.

BRASÍLIA. Assessoria de Comunicação Social. Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Programa destinado à qualidade de vida dos profissionais de segurança pública passará a contar com verbas permanentes.** 2018. Disponível em:

<https://www.justica.gov.br/noticias-seguranca/collective-nitf-content-1542830978.07>. Acesso em: 01 set. 2021.

BRASÍLIA. Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Programa Nacional de Qualidade de Vida para Profissionais de Segurança Pública (PRÓ-VIDA)**: espelho de emenda de apropriação de despesa. 2021. Disponível em: <<https://www.justica.gov.br/Acesso/acoes-e-programas/espelhos-de-emendas-orcamentarias-2020/secretaria-nacional-de-seguranca-publica-2013-senasp/qualidade-de-vida-dos-profissionais-de-seguranca-publica-provida/view>>. Acesso em: 15 ago. 2021.

CAMPOLINA, A.G.; BORTOLUZZO, A.B.; FERRAZ, M.B.; CICONELLI, R.M. Validação da versão brasileira do questionário genérico de qualidade de vida short-form 6 dimensions (SF-6D Brasil). *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 16, n. 7, p. 3103-3110, jul. 2011.

CAMPOS, V.F. **TQC - Controle de qualidade total**. 2. ed. São Paulo: Bloch Editores, 1992.

CARDOSO, L.A. **Influências dos Fatores Organizacionais no Estresse de Profissionais Bombeiros**. 2004, 115 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Curso de Psicologia, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2004.

CHEREMETA, M.; PEDROSO, B.; PILATTI, L.A.; KOVALESKI, J.L. Construção da versão abreviada do QWLQ-78: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. *Revista Brasileira de Qualidade de Vida*, Curitiba, v. 3, n. 1, p. 1-15, 1 jul. 2011.

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

CICONELLI, R.M. **Tradução para o português e validação do questionário genérico de avaliação da qualidade de vida “Medical Outcomes Study 36 – Item Short-Form Health Survey (SF-36)”**. 1997, 120 f. Tese (Doutorado em Medicina) – Escola Paulista de Medicina, Universidade Federal de São Paulo, 1997.

CONTE, A.L. Qualidade de Vida no trabalho: funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais. *Fae Business*, v. 7, n. 1, p. 31-34, nov. 2003.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA (CBMSC). **Plano Estratégico 20182030**. Florianópolis: CBMSC, 2017.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA (CBMSC). **Portfólio de Projetos 2021**: proposta para modernização e aparelhamento. Florianópolis: CBMSC, 2021. 28 p.

COSTA, A.J.L.; KALE, P.L. **Validade em Estudos Epidemiológicos**. Apresentação em Power-point, 46 slides. Rio de Janeiro: UFRJ, 2009. Disponível em: <http://www.iesc.ufrj.br/cursos/Epi_SaudePublica/Aulas/Epidemiologia%20e%20Saude%20Publica_aula%209%20validade%20em%20estudos%20epidemiologicos.pdf>. Acesso em: 23 set. 2021.

CRONBACH, L.J. Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, v. 16, n. 3, p. 297-334, 1951.

DALCIN, E.M.C. **Ambiente e trabalho:** condições de estresse em profissionais de um centro de atenção psicossocial no interior do Mato Grosso. 2009, 137 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Ambientais e Saúde) - Coordenação de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciências Ambientais e Saúde, Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa da Universidade Católica de Goiás, 2009.

DANTAS, Á. **Estudo dos conflitos interpessoais nas organizações:** contribuições da psicologia à gestão de pessoas, 2009, 73 f. Monografia (MBA em Gestão de Pessoas) - Pós-Graduação MBA em Gestão de Pessoas, Foz do Iguaçu, Paraná, 2009.

DAY, H.; JANKEY, S.G. **Lessons from the literature: toward a holistic model of quality of life.** In: RENWICK, R.; BRO-WN, I.; NAGLER, M. (Eds.). *Quality of life in health promotion and rehabilitation: conceptual approaches, issues and applications.* Thousand Oaks: Sage, 1996.

DINIZ, D.M. *et al.* Diagnóstico de situação psicoemocional no corpo de bombeiros do estado do Maranhão: implementação de rede de atenção psicossocial. **Brazilian Journal Of Development**, Curitiba, v. 7, n. 3, p. 27415-27432, mar. 2021.

DINIZ, D.P. **Guia de Qualidade de Vida: Saúde e Trabalho.** 2. ed. Manole Bibliotech: Editora Manole, 2013.

DUARTE, P.S.; CICONELLI, R.M. **Instrumentos para a avaliação da qualidade de vida:** genéricos e específicos. In: DINIZ, D.P.; SCHOR, N. (Org.). *Guia de qualidade de vida.* São Paulo: Manole, 2006. p. 11-18.

FEIGENBAUM, A.V. **Controle de qualidade total.** 40. ed. São Paulo: Makron Books, 1994.

FIELD, A. **Descobrendo a estatística usando o SPSS.** Porto Alegre: Artmed, 2009.

FERNANDES, R.B. *et al.* Quality of Work Life: an evaluation of Walton model with analysis of structural equations. **Revista Espacios**, Caracas, v. 3, n. 38, p. 5-25, 2017.

FERRARINI, A.V. *et al.* **Inovação Social para Aperfeiçoamento de Políticas Públicas:** módulo 2: políticas públicas: ciclo e mecanismos de participação. Brasília: Enap, 2019. 26f.

FERREIRA, B.M. **O papel da religião nas Forças Armadas e o seu enquadramento num Estado laico.** 2009. 60 f. Monografia (Especialização) - Curso de Curso de Promoção A Oficial Superior da Força Aérea, Instituto de Estudos Superiores Militares, Porto, 2009.

FERRO, F.F. **Instrumento para medir a Qualidade de Vida no trabalho e a ESF: uma revisão de literatura.** 2012. 92 f. Monografia (Especialização em Atenção Básica em Saúde da Família) - Curso de Especialização em Atenção Básica em Saúde da Família, Universidade Federal de Minas Gerais, Brumadinho, 2012.

FLECK, M.P.A. O instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, p. 33-38, 2000.

FLECK, M.P.A. **Problemas conceituais em qualidade de vida**. In: FLECK, M.P.A. *et al.* A avaliação de qualidade de vida: guia para profissionais da saúde. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 19-28.

FLECK, M.P.A. *et al.* Aplicação da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da organização mundial da saúde (WHOQOL-100). *Rev Saúde Pública*, v. 33, n. 2, p. 198-205, 1999.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA (FBSP). **Fórum Brasileiro de Segurança Pública**. Disponível em: <<https://forumseguranca.org.br/quem-somos/historia/>>. Acesso em: 17 ago. 2021.

FÓRUM BRASILEIRO DA SEGURANÇA PÚBLICA (FBSP). **Gestão e disseminação de dados na Política Nacional de Segurança Pública. Relatório Final de Atividades**: termo de parceria n. 752962/2010. Termo de Parceria n. 752962/2010. 2017. Organização não-governamental. Disponível em: <<https://forumseguranca.org.br/>>. Acesso em: 11 ago. 2021.

FREITAS, A.; SOUZA, R. Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas. **Sistemas & Gestão**, v. 4, n. 2, p. 136-154, 2009.

GASPAR, C.A.F. **Qualidade de vida de trabalhadores que participam de práticas externas de cidadania empresarial**: possibilidades de transformações individuais e coletivas. 2001, 188 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

GIACHELLO, A.L. Health outcomes research on Hispanics/Latinos. **Journal of Medical Systems**, v. 20, p. 235–254, 1996.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002. 176 p.

HACKMAN, J.N.; OLDFHAM, G.R. Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied Psychology**, v. 60. n. 2. p. 159-170, 1975.

IKEGAMI, T.Y. **Avaliação da Qualidade de Vida dos servidores da segurança pública do estado de Goiás**. 2014. 95 f. Dissertação (Mestrado em Medicina Tropical e Saúde Pública) - Curso de Medicina Tropical e Saúde Pública, Epidemiologia, Universidade Federal de Goiás, Goiás, 2014.

KIND, P.; CARR-HILL, R. The Nottingham health profile: a useful tool for epidemiologists? **Social Science & Medicine**, v. 25, n. 8, p. 905-910, 1987.

KLUTHCOVSKY, A.C.G.C.; MAGOSSO, A.M. Qualidade de vida – aspectos conceituais. **Revista Salus**, v. 1, n. 1, p. 13-15, 2007.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Indicadores Empresariais de Qualidade de Vida**: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificado ISO 9000. 1996, 296 f. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, 1996.

LIMONGI-FRANÇA, A.C.; KANIKADAN, A.Y.S. A construção de um instrumento de coleta de dados a partir do modelo de indicadores biopsicossocial e organizacional – BPSO-96 e do modelo de competências do bem-estar – BEO, sobre gestão de qualidade de vida. **Read - Revista Eletrônica De Administração**, Rio Grande do Sul, v. 6, n. 12, p. 598-611, nov. 2006.

LINHARES, H.C.; MASSARO, M. **Qualidade de vida no trabalho dos servidores da central de operações do CBMDF**. 2020, 34 f. TCC (Graduação em Formação de Oficiais) - Curso de Curso de Formação de Oficiais, Departamento de Ensino, Pesquisa, Ciência e Tecnologia, Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, Brasília, 2020.

MARCONATO, R.S.; MONTEIRO, M.I. Pain, health perception and sleep: impact on the quality of life of firefighters/rescue professionals. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 23, n. 6, p. 991-999, dez. 2015.

MARTINEZ, V.L.P.R. **Gestão da diversidade e pessoas com deficiência**: percepção dos gestores e empregados sobre os impactos da lei de cotas. 2008. 221 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Curso de Administração, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

MINAYO, M.C.S.; HARTZ, Z.M.A.; BUSS, P.M. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 5, n. 1, p. 7-18, 2000.

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA E DA SEGURANÇA PÚBLICA. **Programa Nacional de Qualidade de Vida para Profissionais de Segurança - Pró-Vida**: espelho de emenda de apropriação de despesa. 2021. Disponível em: <<https://www.justica.gov.br/Acesso/acoes-e-programas/espelhos-de-emendas-orcamentarias-2020/secretaria-nacional-de-seguranca-publica-a-2013-senasp/qualidade-de-vida-dos-profissionais-de-seguranca-publica-provida>>. Acesso em: 26 ago. 2021.

MUSSCHENGA, A.W. The relation between concepts of quality of life, health and happiness. **The Journal of Medicine and Philosophy**, v. 22, p. 11-28, 1997; 22:11-28.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**: Agenda 2030. Agenda 2030. 2021. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>>. Acesso em: 14 ago. 2021.

NADLER, D.A.; LAWLER, E.E. Quality of work life: perspectives and directions. **Organizational Dynamics**, v. 11, n. 3, p. 20-30, 1983.

ORDWAY, S.H. **Resources and the American Dream**. New York: The Ronald Press Company, 1953.

OSBORN, F. **The Limits of Earth**. London: Faber & Faber, 1957.

PASQUAL, P.S.D.; SESSO, R.C.C. **Tendências na avaliação da qualidade de vida relacionada à saúde**. In: DINIZ, D.P. Guia de Qualidade de Vida: Saúde e Trabalho. Disponível em: Manole Bibliotech, (2nd edição). Editora Manole, 2013.

PATRICK, D.L. **A qualidade de vida pode ser medida? Como?** In: FLECK, M.P.A. *et al.* (Org.). A avaliação de qualidade de vida: guia para profissionais da saúde. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 29-39.

PEDROSO, B. **Possibilidades e limites da avaliação da qualidade de vida**: análise dos instrumentos WHOQOL e modelos clássicos de qualidade de vida no trabalho. 2013. 154 f. Tese (Doutorado em Educação Física) - Faculdade de Educação Física, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP, 2013.

PEDROSO, B. *et al.* Cálculo dos escores e estatística descritiva do WHOQOL-BREF através do Microsoft Excel. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, Ponta Grossa, v. 2, n. 1, p. 31-36, 1 jul. 2010.

PEDROSO, B.; PILATTI, L.A. Avaliação de indicadores da área da saúde: a qualidade de vida e suas variantes. **Revista Eletrônica Fafit/Facic**, Itararé, v. 1, n. 1, p. 1-9, jun. 2010.

PEDROSO, B.; PILATTI, L.A.; GUTIERREZ, G.L.; PICININ, C.T. Construção e validação do TQWL-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista de Salud Pública**, v. 16, n. 6, p. 885-896, 16 jul. 2015.

PEREIRA, É.F.; TEIXEIRA, C.S.; SANTOS, A. Qualidade de vida: abordagens, conceitos e avaliação. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte**, v. 26, n. 2, p. 241-250, jun. 2012.

PILATTI, L.A. **Qualidade de Vida e Trabalho**: perspectivas na sociedade do conhecimento. Estratégias e Políticas em Qualidade de Vida. Campinas: IPES Editorial, 2005. p. 41-50.

RENWICK, R.; BROWN, I. **The center for health promotion's conceptual approach to quality of life**. In: RENWICK, R.; BROWN, I.; NAGLER, M. (Eds.). Quality of life in health promotion and rehabilitation: conceptual approaches, issues and applications. Thousand Oaks: Sage, 1996. p.75-86.

SANTA CATARINA. **Constituição do Estado de Santa Catarina**. Santa Catarina, 1989. Disponível em: <http://leis.alesc.sc.gov.br/html/constituicao_estadual_1989.html>. Acesso em: 30 set. 2021.

SANTA CATARINA. **Plano Estadual de Segurança Pública e Defesa Social**. Secretaria de Estado da Segurança Pública de Santa Catarina. Santa Catarina, 2018.

SANTA CATARINA. **Lei Complementar Nº 741, de 12 de junho de 2019**. Dispõe sobre a estrutura organizacional básica e o modelo de gestão da Administração Pública Estadual, no âmbito do Poder Executivo, e estabelece outras providências. Florianópolis, SC: Diário Oficial do Estado, 12 jun. 2019a.

SANTA CATARINA. **Lei Estadual 17.801/2019**. Institui o Fundo Estadual de Segurança Pública, denominado FESP-SC. Diário Oficial do Estado. Santa Catarina, nov. 2019b.

SANTA CATARINA. **Lei Estadual 17.802/2019**. Cria o Conselho Estadual de Segurança Pública; Diário Oficial do Estado. Santa Catarina, nov. 2019c.

SANTA CATARINA. **Decreto Estadual no 782/2020**. Regulamenta o Conselho Gestor do FESP-SC; Diário Oficial do Estado. Santa Catarina, dez. 2020a.

SANTA CATARINA. Secretaria do Estado da Segurança Pública. **Plano de Aplicação Referente ao Termo de Adesão 47/2020**. Valorização dos Profissionais da Segurança Pública: valorização do capital humano. Florianópolis, 2020b.

SANTA CATARINA. Secretaria do Estado da Segurança Pública. **Plano de Ação Referente ao 2 Termo Aditivo ao Termo de Adesão 14/2019**. Valorização dos Profissionais da Segurança Pública: valorização do capital humano. Florianópolis, 2020c.

SANTA CATARINA. **Resolução FESP-SC 01/2020**. Institui normas para gestão e execução dos recursos oriundos do Fundo Nacional de Segurança Pública para o Fundo Estadual de Segurança Pública. Diário Oficial do Estado. Santa Catarina, dez. 2020d.

SANTOS, L.N. *et al.* Qualidade de vida de Bombeiros Militares atuantes nos serviços operacional e administrativo. **Revista de Enfermagem UFSM**, Santa Maria, v. 4, n. 8, p. 674-687, out. 2018.

SCATTOLIN, F.A.A. Qualidade de vida, a evolução do conceito e os instrumentos de medida. **Revista da Faculdade de Ciências Médicas**, Sorocaba, v. 8, n. 4, p. 1-5, 13 nov. 2006.

SCHMIDT, D.R.C.; DANTAS, R.A.S.; MARZIALE, M.H.P. Qualidade de vida no trabalho: avaliação da produção científica na enfermagem brasileira. **Acta Paulista de Enfermagem**, São Paulo, v. 21, n. 2, p. 330-337, 2008.

SILVA, A.G.R. *et al.* Motivação para o trabalho entre Bombeiros Militares de Santa Catarina. **Pretexto**, Belo Horizonte, v. 2, n. 21, p. 46-63, jun. 2020.

SILVA, F.S. Barcos contra a corrente: a política nacional de segurança pública de Dilma Rousseff a Michel Temer. **Boletim de análise político-institucional**, n. 11, p. 17-27, jan-jun, 2017.

SILVEIRA, M.F. *et al.* Propriedades psicométricas do instrumento de avaliação da qualidade de vida: 12-item health survey (SF-12). **Ciência e Saúde Coletiva**, Manguinhos, v. 7, n. 18, p. 1923-1931, nov. 2012.

SIQUEIRA RÔLA, C.V.; SILVA, S.P.C.; NICOLA, P.A. Instrumentos de avaliação da Qualidade de Vida de pessoas jovens e idosas: um estudo de revisão sistemática. **Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, v.12, n. 42, p. 111-120, 2018.

THE WHOQOL GROUP. The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. **Social Science and Medicine**, v. 10, p. 1403-1409, 1995.

THE WHOQOL GROUP. **WHOQOL-BREF**: introduction, administration, scoring and generic version of assessment. Geneva: World Health Organization, 1996.

THE WHOQOL GROUP. The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): development and general psychometric properties. **Social Science & Medicine**, v. 46, p. 1569-85, 1998.

THE WHOQOL GROUP. Development of the World Health Organization WHOQOL-BREF Quality of Life Assessment. **Psychological Medicine**, Cambridge, UK, v. 28, n. 3, p. 551-558, mai. 1998b.

WALTON, R.E. Quality of Working Life: What Is It? **Sloan Management Review**, v. 15, n. 1, p. 11, 1973.

WERTHER, B.W; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos: a qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

WESTLEY, W.A. Problems and solutions in the quality of working life. **Human Relations Review**, v. 32, n. 2, p. 113-123, 1979.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **Constitution of the World Health Organization**. Basic Documents. Geneva: WHO, 1946.

WHO FIELD CENTRE FOR THE STUDY OF QUALITY OF LIFE OF BATH. **About the WHO Field Centre for the Study of Quality of Life**. University of Bath, 2008. WHO Field Centre for the Study of Quality of Life. Disponível em: <<http://www.bath.ac.uk/whoqol/about.cfm>>. Acesso em: 20 set. 2021.

ANEXO A - Portaria nº 629, de 27 de novembro de 2020

28/11/2020

PORTARIA Nº 629, DE 27 DE NOVEMBRO DE 2020 - PORTARIA Nº 629, DE 27 DE NOVEMBRO DE 2020 - DOU - Imprensa Nacional

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 27/11/2020 | Edição: 227-A | Seção: 1 - Extra A | Página: 1

Órgão: Ministério da Justiça e Segurança Pública/Gabinete do Ministro

PORTARIA Nº 629, DE 27 DE NOVEMBRO DE 2020

Regulamenta o incentivo financeiro das ações do Eixo Valorização dos Profissionais de Segurança Pública, no âmbito da Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social e do Sistema Único de Segurança Pública, a serem custeados com os recursos do Fundo Nacional de Segurança Pública, previstos no inciso I do art. 7º da Lei nº 13.756, de 12 de dezembro de 2018.

O MINISTRO DE ESTADO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA, no uso das atribuições que lhe conferem o inciso II do parágrafo único do art. 87 da CRFB, e o art. 12 da Lei nº 13.756, de 12 de dezembro de 2018, e tendo em vista o disposto no § 1º do art. 5º da Lei nº 13.756, de 12 de dezembro de 2018, na Lei nº 13.675, de 11 de junho de 2018, na Portaria MJSP nº 631, de 6 de julho de 2019, e o que consta no Processo Administrativo nº 08020.007305/2019-34, resolve:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Portaria regulamenta o incentivo financeiro das ações do Eixo Valorização dos Profissionais de Segurança Pública, no âmbito da Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social e do Sistema Único de Segurança Pública, a serem custeados com os recursos do Fundo Nacional de Segurança Pública, previstos no inciso I do art. 7º da Lei nº 13.756, de 12 de dezembro de 2018.

Parágrafo único. Os recursos de que trata o caput serão repassados aos fundos de segurança pública dos Estados e do Distrito Federal que estabeleçam projetos, atividades e ações locais de valorização dos profissionais de segurança pública, em conformidade com o § 1º do art. 5º da Lei nº 13.756, de 2018.

Art. 2º Os recursos do Fundo Nacional de Segurança Pública a serem transferidos obrigatoriamente pelo Ministério da Justiça e Segurança Pública - MJSP, na modalidade fundo a fundo, serão destinados no montante de:

I - trinta por cento, no bloco de custeio; e

II - setenta por cento, no bloco de investimentos.

Art. 3º Para financiamento das ações previstas no Eixo Valorização dos Profissionais de Segurança Pública deverão ser destinados no mínimo 20% dos recursos do FNSP de que trata o inciso I do art. 7º da Lei nº 13.756, de 12 de dezembro de 2018.

CAPÍTULO II

DAS AÇÕES FINANCIÁVEIS DO EIXO VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA PÚBLICA

Art. 4º O Eixo Valorização dos Profissionais de Segurança Pública compreende a promoção de ações de valorização e melhoria da qualidade de vida dos profissionais de segurança pública, nas áreas de atenção biopsicossocial, de saúde e segurança do trabalho, e de valorização profissional.

§ 1º Para a execução do Eixo de que trata o caput, serão empregados projetos, atividades e ações de pesquisas, diagnósticos, estudos, capacitações, serviços, campanhas, materiais educativos, aquisições de bens, insumos, bem como criação, estruturação, implementação e aperfeiçoamento de unidades, centros ou núcleos.

28/11/2020

PORTARIA Nº 629, DE 27 DE NOVEMBRO DE 2020 - PORTARIA Nº 629, DE 27 DE NOVEMBRO DE 2020 - DOU - Imprensa Nacional

§ 2º A atenção biopsicossocial compreende, entre outras, as temáticas de substâncias psicoativas, estresse, riscos, incidentes críticos, vitimização, suicídio, nutrição, educação física, bem como assistência espiritual e religiosa.

§ 3º A saúde e segurança do trabalho compreende, entre outras, as temáticas de segurança e medicina do trabalho.

§ 4º A valorização profissional compreende, entre outras, as temáticas de aposentadoria, competências profissionais, desenvolvimento pessoal, habitação, reconhecimento profissional, assistência jurídica no desempenho das funções e bem-estar socioeconômico-cultural.

§ 5º No âmbito do Eixo Valorização dos Profissionais de Segurança Pública, não serão objetos de financiamento:

I - aquisição de:

- a) viaturas operacionais;
- b) coletes balísticos;
- c) armamento;
- d) medicamentos;
- e) materiais de escritório em geral; e
- f) materiais para manutenção de equipamentos;

II - pagamento de vale-transporte, de bolsa de estudo ou de estágio, de salário ou de complementação de salário de funcionários ou servidores públicos;

III - pagamento de despesas e encargos sociais de qualquer natureza, relacionados a pessoal civil ou militar, ativo, inativo ou pensionista;

IV - custos administrativos de manutenção e funcionamento da instituição proponente;

V - transferências de recursos para clubes, associações de servidores ou quaisquer entidades congêneres;

VI - contratação, de forma contínua, de pessoas jurídicas ou físicas, para a realização de serviços de atendimento biopsicossocial aos profissionais de segurança pública; e

VII - ações que não estejam alinhadas aos eixos de atenção biopsicossocial, saúde e segurança no trabalho e valorização profissional.

§ 6º O inciso VI do § 5º não se aplica às contratações de pessoas jurídicas ou físicas:

- I - vinculadas e geridas pelas instituições de segurança pública;
- II - destinadas à prestação de serviços de assistência social aos profissionais; e
- III - que não possuam fins lucrativos.

CAPÍTULO III

DOS OBJETIVOS, INDICADORES, METAS, RESULTADOS E IMPACTOS ESPERADOS

Art. 5º Constituem objetivos do Eixo Valorização dos Profissionais de Segurança Pública:

I - estimular a padronização da formação, da capacitação e da qualificação dos profissionais de segurança pública, respeitadas as especificidades e as diversidades regionais, em consonância com o Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social;

II - estimular a criação de mecanismos de proteção dos agentes públicos que compõem o sistema nacional de segurança pública e de seus familiares; e

III - estimular e incentivar a elaboração, a execução e o monitoramento de ações nas áreas de valorização profissional, de saúde, de qualidade de vida e de segurança dos servidores que compõem o Sistema Nacional de Segurança Pública.

Art. 6º Os indicadores e as metas serão definidos pelos Estados e pelo Distrito Federal, devendo refletir as ações a serem financiadas e as realidades locais.

28/11/2020

PORTARIA Nº 629, DE 27 DE NOVEMBRO DE 2020 - PORTARIA Nº 629, DE 27 DE NOVEMBRO DE 2020 - DOU - Imprensa Nacional

Art. 7º Constituem resultados esperados em relação aos projetos, às atividades e às ações a serem desenvolvidas pelos Estados e pelo Distrito Federal:

I - aumento da:

- a) expectativa de vida dos profissionais de segurança pública;
- b) produtividade dos profissionais de segurança pública;
- c) autoestima dos profissionais de segurança pública; e
- d) eficiência dos profissionais de segurança pública;

II - diminuição:

- a) da vitimização dos profissionais de segurança pública, mormente suicídios;
- b) do absenteísmo causado por doenças ocupacionais; e
- c) da perda de capacidade produtiva dos profissionais de segurança pública, decorrente da redução da sua força de trabalho; e

III - melhoria:

- a) na qualidade de vida dos profissionais de segurança pública, notadamente na saúde física, mental e espiritual ou religiosa, bem como na perspectiva do bem-estar social;
- b) da qualificação profissional para o desempenho de suas atividades; e
- c) na percepção da qualidade de vida por parte dos profissionais de segurança pública.

Art. 8º Constituem impactos esperados em relação aos projetos, às atividades e às ações a serem desenvolvidas pelos Estados e pelo Distrito Federal:

I - aumento da credibilidade e da confiabilidade da população no serviço prestado pelas instituições de segurança pública;

II - diminuição da demanda por serviços de saúde pública pelos profissionais de segurança pública;

III - melhoria na qualidade de vida do profissional de segurança pública com a diminuição dos riscos à sua integridade; e

IV - melhoria da prestação de serviço de segurança pública.

CAPÍTULO IV

DO PLANO DE APLICAÇÃO

Art. 9º A modalidade de transferência fundo a fundo fica condicionada à apresentação do plano de aplicação, previsto na alínea "a" do inciso II do art. 8º da Lei nº 13.756, de 2018, conforme modelo constante no Anexo desta Portaria.

Parágrafo único. Para fins do disposto nesta Portaria, entende-se por plano de aplicação o instrumento de planejamento ou previsão utilizado pelo Ministério da Justiça e Segurança Pública para garantir a implementação e a eficácia dos projetos, das atividades e das ações nas áreas de segurança pública e de prevenção à violência.

Art. 10. Para a efetivação do termo de adesão, é necessária a aprovação do plano de aplicação pela Secretaria Nacional de Segurança Pública - SENASP.

CAPÍTULO V

DAS TRANSFERÊNCIAS

Art. 11. As transferências correrão por conta da Secretaria de Gestão e Ensino em Segurança Pública - SEGEN, com recursos oriundos do Fundo Nacional de Segurança Pública, conforme o inciso I do art. 7º da Lei nº 13.756, de 2018, onerando a Ação Orçamentária 10.30911.06.181.5016.00R2.

Art. 12. O Ministério da Justiça e Segurança Pública adotará as medidas necessárias para realizar as transferências dos recursos estabelecidos nesta Portaria, observadas as condicionantes do art. 8º da Lei nº 13.756, de 2018.

Art. 13. Os recursos serão repassados aos entes beneficiários, em parcela única, a cada exercício, observando-se os critérios de rateio estabelecidos na Portaria MJSP nº 631, de 2019.

§ 1º Os recursos deverão ser movimentados, exclusivamente, nas contas específicas que foram abertas pelo Ministério da Justiça e Segurança Pública em instituição financeira oficial da União.

§ 2º Os recursos do Fundo Nacional de Segurança Pública liberados para os Estados e para o Distrito Federal não poderão ser transferidos para outras contas do próprio ente federativo.

Art. 14. Na hipótese de aumento ou suplementação de recursos a serem transferidos na modalidade fundo a fundo, será concedido o prazo de sessenta dias para apresentação de adequação do plano de aplicação pelos entes federados que celebraram o termo de adesão.

§ 1º O prazo a que se refere o caput será contado a partir da data do novo repasse.

§ 2º O plano de aplicação de que trata o caput será submetido à análise da SENASP.

§ 3º O recurso poderá ser objeto de aumento ou suplementação em razão da:

I - redistribuição dos recursos prevista no art. 5º da Portaria MJSP nº 631, de 2019; e

II - definição de novo aporte de recursos de qualquer natureza.

§ 4º O novo plano de aplicação deverá ser elaborado em estrita observância ao eixo de financiamento, com vista à aplicação dos recursos nas ações já pactuadas ou em outras ações previstas nesta Portaria.

§ 5º O recurso aumentado ou suplementado será repassado à conta bancária do fundo estadual ou distrital de segurança pública e ficará bloqueado até a aprovação do novo plano de aplicação.

§ 6º O disposto neste artigo observará os critérios de rateio previstos na Portaria MJSP nº 631, de 2019.

Art. 15. O Ministério da Justiça e Segurança Pública poderá expedir normas e orientações complementares para operacionalização das transferências dos recursos federais destinados aos Estados na modalidade fundo a fundo.

CAPÍTULO VI

DO MONITORAMENTO, CONTROLE E PRESTAÇÃO DE CONTAS

Art. 16. Os entes federativos deverão apresentar relatório de acompanhamento da aplicação dos recursos.

§ 1º O relatório de que trata o caput é instrumento de monitoramento e de controle no qual o gestor local apresentará o estágio da execução física e financeira, com vistas a subsidiar o aprimoramento dos projetos, das atividades e das ações de segurança pública e de prevenção à violência.

§ 2º Ato do Ministério da Justiça e Segurança Pública regulamentará o relatório de que trata este artigo.

Art. 17. Sem prejuízo de outras formas de controle, a comprovação da boa e regular aplicação dos recursos por parte dos entes federativos será encaminhada ao Ministério da Justiça e Segurança Pública, por meio de relatório de gestão anual, devidamente apresentado nos respectivos conselhos estaduais e distrital.

Art. 18. Os entes federativos deverão executar os recursos até o término do segundo exercício subsequente ao repasse.

§ 1º Ato do Ministério de Estado da Justiça e Segurança Pública poderá prorrogar o prazo de que trata o caput, desde que acolhida justificativa apresentada por parte dos Estados e do Distrito Federal.

§ 2º A justificativa para a prorrogação de que trata o § 1º não poderá ser fundada, exclusivamente, na eventual demora da comprovação do cumprimento dos requisitos a que se refere o art. 23 desta Portaria.

Art. 19. O programa a ser implementado pelo ente federativo para o alcance dos objetivos e resultados do Eixo Valorização dos Profissionais de Segurança Pública deverá contemplar projetos, atividades e ações alinhados com as diretrizes, com os princípios e com os objetivos da Política Nacional

de Segurança Pública e às orientações desta Portaria.

§ 1º A eficácia da aplicação dos recursos será mensurada pela análise dos relatórios de acompanhamento da aplicação dos recursos.

§ 2º A análise de que trata o § 1º deverá verificar se as ações desenvolvidas estão alinhadas com o plano de aplicação e com os objetivos e com os resultados almejados.

Art. 20. Ato do Ministério da Justiça e Segurança Pública regulamentará as medidas para orientar e instruir os procedimentos de monitoramento, controle e prestação de contas.

CAPÍTULO VII

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 21. O financiamento poderá abranger projetos, atividades e ações não contempladas nos parâmetros relacionados nesta Portaria, desde que:

- I - tenham relação com as áreas do Eixo Valorização dos Profissionais de Segurança Pública; e
- II - sejam devidamente justificadas e aprovadas pela SENASP.

Art. 22. Os recursos destinados aos entes federados que não cumprirem as condicionantes previstas na Lei nº 13.756, de 2018, e demais regulamentações do Ministério da Justiça e Segurança Pública, poderão ser redistribuídos aos demais entes federados que cumprirem as referidas condicionantes, em conformidade com os parâmetros estabelecidos na Portaria MJSP nº 631, de 2019.

Art. 23. Para o financiamento de construção, de reforma e de ampliação, na modalidade de transferência fundo a fundo, é necessária a comprovação, no plano de aplicação, dos seguintes requisitos:

- I - realização de estudo sobre a demanda do serviço público no local onde se deseja realizar a construção;
- II - realização de estudo para comprovar a real necessidade de uma nova construção no local pretendido em face de outras alternativas, como a reforma de local já existente ou locação de novo espaço;
- III - realização de estudo de impacto no custeio;
- IV - elaboração de projeto básico e projeto executivo; e
- V - disponibilização de pessoal especializado para o acompanhamento e o monitoramento da construção.

§ 1º O cumprimento dos requisitos previstos nos incisos IV e V poderá ser comprovado em momento posterior à análise e aprovação do plano de aplicação, devendo os entes federados, quando da entrega de seus planos, informar, obrigatoriamente, em rubricas separadas, o montante dos recursos destinados às ações de que trata este artigo.

§ 2º Os recursos de que trata o § 1º deste artigo ficarão bloqueados até o atendimento dos requisitos dispostos nos incisos IV e V do caput.

Art. 24. Os casos não previstos serão solucionados pelo Secretário Nacional de Segurança Pública ou pelo Secretário de Gestão e Ensino em Segurança Pública, de acordo com suas competências.

Art. 25. Fica revogada a Portaria MJSP nº 790, de 24 de outubro de 2019.

Art. 26. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

ANDRÉ LUIZ DE ALMEIDA MENDONÇA

ANEXO

MODELO ORIENTADOR DO PLANO DE APLICAÇÃO

INTRODUÇÃO

O objetivo do presente modelo orientador é delinear a estrutura básica do plano de aplicação, contemplando os aspectos técnicos mínimos que devem ser atendidos pelo ente federativo.

PRINCIPAIS TÓPICOS

Título do Programa

Deve estar relacionado com as atividades a serem realizadas e as ações selecionadas, dentre as previstas nesta Portaria.

Dados do Fundo Estadual de Segurança Pública

- Ente federativo;
- Lei de criação do Fundo Estadual; e
- CNPJ.

Dados do responsável pelo Fundo Estadual de Segurança Pública

- Nome;
- Cargo;
- CPF; e
- Contato: e-mail e telefone.

Dados do responsável pela gestão do Fundo Estadual de Segurança Pública

- Nome;
- Cargo;
- CPF; e
- Contato: e-mail e telefone.

Justificativa

Contextualizar o problema ou a situação a ser enfrentada pelo programa proposto e deverá conter:

- Análise diagnóstica do problema (dados quantitativos relacionados ao problema);
- Alinhamento com o planejamento de segurança pública estadual/distrital;
- Razões para que o problema seja alvo de intervenção;
- Impacto da intervenção que está sendo proposta;
- Instituições do SUSP que serão contempladas; e
- Público a ser contemplado.

Estratégia de Implementação

Descrever como se pretende implementar os projetos, as atividades e as ações, e alcançar os objetivos e resultados almejados, devendo constar o cronograma físico financeiro, contemplando as ações a serem financiadas com seus respectivos prazos e valores orçamentários.

Objetivos, indicadores, metas, resultados e impactos esperados

Os objetivos, resultados e impactos esperados devem ser selecionados entre os que constam na presente Portaria e que estejam relacionados com o programa a ser implementado.

Os indicadores e metas deverão ser definidos pelos Estados e pelo Distrito Federal, refletindo as ações a serem financiadas e as realidades locais.

Assinatura do Responsável pela gestão do Fundo Estadual de Segurança Pública

O plano de aplicação deverá ser assinado pelo gestor do Fundo Estadual de Segurança Pública.

Anexos

Devem ser relacionados documentos com informações relevantes e que não foi possível inserir nos itens acima, mas que são úteis para uma melhor compreensão das ações a serem desenvolvidas.

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.

ANEXO B – Plano de Aplicação referente ao Termo de Adesão MJSP nº 47/2020



ESTADO DE SANTA CATARINA SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA PÚBLICA

PLANO DE APLICAÇÃO REFERENTE AO TERMO DE ADESÃO MJSP Nº 47/2020

VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA SEGURANÇA PÚBLICA

DADOS GERAIS DO FUNDO

Título do Programa: Valorização do Capital Humano

Dados do Fundo Estadual de Segurança Pública

Ente Federativo: Santa Catarina

Lei de criação do Fundo Estadual: Lei nr. 17.801, de 28 de novembro de 2019.

CNPJ: 35.651.852/0001-23

Dados do responsável pelo Fundo Estadual de Segurança Pública

Nome: Charles Alexandre Vieira

Cargo: Presidente do Colegiado Superior de Segurança Pública e Perícia Oficial

CPF: 822.869.149-15

Contato: cmtg@cbm.sc.gov.br / 48 98843-3136.

Dados do responsável pela gestão do Fundo Estadual de Segurança Pública

Nome: Luciana da Silva Pinto Maciel

Cargo: Diretora-Geral

CPF: 887.574.639-72

Contato: e-mail e telefone: direcaogeral@ssp.sc.gov.br / 48 36658185

JUSTIFICATIVA

A atividade de Segurança Pública é exercida no Estado de Santa Catarina, por 04 Instituições: Polícia Militar, Polícia Civil, Bombeiros Militar, Instituto Geral de Perícias. A missão da SSP é "promover a atuação conjunta, coordenada, sistêmica e integrada da PMSC, da PCSC, do CBMSC e do IGP, em articulação com a sociedade" (art. 43, LC 741/2019). Às Instituições componentes, contudo, "Ficam preservadas a autonomia e as competências relativas à gestão interna da PMSC, da PCSC, do CBMSC e do IGP, no tocante às finanças, à contabilidade, às pessoas e ao apoio operacional" (art. 43, parágrafo único, LC 741/2019).

Este Plano de Ação, portanto, é reflexo das competências de todas as Instituições envolvidas e respeita as normas impostas pela União, e também, as normas do Estado de Santa Catarina.

Dito isto, e no âmbito da modalidade de transferência Fundo a Fundo, e para o Eixo de Valorização Profissional, cujas ações permeiam "A atenção biopsicossocial" (art. 4º, §2º, Portaria Nr. 629/2020), "A saúde e segurança do trabalho" (art. 4º, §3º, Portaria Nr. 629/2020) e a "Valorização Profissional" (art. 4º, §4º, Portaria Nr. 629/2020) é sabido que o exercício da atividade de segurança pública demanda condicionamento físico de seus integrantes, forte preparo emocional, demonstrado através de acompanhamento e avaliação constante por equipe de profissionais treinada, bem como ações que elevem a autoestima de seus integrantes, fortalecimento do sentimento de pertencimento à uma estrutura que é capaz de dar suporte às suas ações, e quando necessário, intervir, visando o pronto restabelecimento.

Estudos científicos têm demonstrado os impactos adversos a saúde humana no que diz respeito a ausência de prevenção e promoção integral a saúde, em especial dos profissionais da Segurança Pública. Tais estudos tem contemplado as dimensões biológica, psicológica e social do ser humano.



ESTADO DE SANTA CATARINA SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA PÚBLICA

Os resultados destas pesquisas demonstram que a ausência de ações e programas preventivos voltados a saúde e qualidade de vida tem acarretado uma gama considerável de problemas a saúde profissional, tais como: doenças cardiovasculares, obesidade, diabetes, e outras associadas ao sedentarismo e a ausência, ou insuficiência da prática de exercícios físicos, aliada a exposição a situações e fatores estressores, estes últimos próprios do exercício profissional na área de Segurança Pública.

No entanto, para além do conhecimento usual dos fatores de risco e a importância para o ser humano, o quadro, no que diz respeito a saúde, continua preocupante, uma vez que os estudos apontam que 51% das causas de mortes estão associadas ao estilo de vida, 19% a fatores ambientais, 20% a fatores genético-dependentes (biológico) e 10% a assistência médica.

Neste viés, estudos apontam para a importância da implementação de programas institucionais que possam contemplar de forma multidisciplinar a saúde integral dos Profissionais, com inúmeros benefícios associados, dentre as quais cita-se: satisfação (empresa-empregado); aumento da produtividade; redução nos custos com ausência de funcionários (afastamentos); economia com a rotatividade; redução na incidência de lesões/ano; redução nos descontos dos valores do convênio médico; melhor percepção da imagem institucional, dentre outros.

- Análise diagnóstica do problema (Dados quantitativos relacionados ao problema);

Os diagnósticos da área de valorização profissional¹ apresentam-se, por demais, incompletos. Não há dados quantitativos/qualitativos suficientes relacionados aos temas, que possam ser empregados à segurança como um todo.

Existem dados esparsos, em algumas áreas, em determinadas Instituições. Não é possível “desenhar um retrato” das várias realidades hoje existentes. Urge, então, um primeiro problema: a insuficiência de dados, sejam quantitativos ou qualitativos nas temáticas abordadas pela valorização profissional. Uma primeira necessidade, nesse sentido, seria justamente lançar mão de estudos e pesquisas para quantificar os problemas e buscar sua melhor compreensão, visando uma resposta mais efetiva.

Nesse viés, lembramos que no Termo de Adesão 15/2019, apresentou-se o Plano de Ação da Valorização Profissional, que propôs projetos no sentido de pesquisar o público interno para melhor conhecer a realidade.

- Impacto da intervenção que está sendo proposta

Ato contínuo, vislumbra-se que a implementação dos projetos que estão sendo propostos neste Plano, somado às iniciativas já presentes nos Planos aprovados, permitam a coleta de dados, o acompanhamento mais próximo dos profissionais de segurança pública, e uma melhora significativa na gestão da valorização dos profissionais de segurança pública.

Alinhamento com o Plano Estadual de Segurança Pública:

11ª DIRETRIZ: Capital humano. Objetivo Estratégico 21. Promover a saúde física, mental e psicossocial dos agentes da segurança pública.

11ª DIRETRIZ: Capital humano. Objetivo Estratégico 22. Promover a capacitação profissional dos agentes da segurança pública.

12ª DIRETRIZ: Logística e inovação tecnológica. Objetivo Estratégico 24. Promover o desenvolvimento tecnológico das atividades da segurança.

¹ Seguindo o conceito introduzido pela Portaria MJSP 629/2020: “O Eixo Valorização dos Profissionais de Segurança Pública compreende a promoção de ações de valorização e melhoria da qualidade de vida dos profissionais de segurança pública, nas áreas de atenção biopsicossocial, de saúde e segurança do trabalho, e de valorização profissional”.



ESTADO DE SANTA CATARINA SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA PÚBLICA

Alinhamento com as Leis Estaduais e Políticas Estaduais:

SANTA CATARINA. Lei n. 14.609, de 07 de janeiro de 2009. Institui o Programa Estadual de Saúde Ocupacional do Servidor Público e estabelece outras providências.

SANTA CATARINA. Manual de Saúde Ocupacional de SC, 2011. Programa Estadual de Saúde Ocupacional do Servidor Público.

As ações propostas estão alinhadas com as diretrizes estabelecidas pelo Plano Estadual de Segurança Pública e Defesa Social, mais especificamente ao objetivo estratégico número 21 que estabelece a promoção da saúde física, mental e psicossocial dos integrantes da segurança pública por meio de programas e ações voltados ao bem-estar dos seus agentes, de modo a proporcionar as condições adequadas para o desempenho das complexas e arriscadas atividades profissionais.

- Razões para que o problema seja alvo de intervenção

Valorizar o Capital Humano é estratégia essencial para as organizações se manterem no mais alto nível de desempenho. Quando falamos em Capital Humano, normalmente relacionamos a gestão de Recursos Humanos, uma área de Pessoal, portanto. Neste Plano, Capital Humano seria reflexo das vertentes pertencentes à área de saúde, da segurança do trabalho e da valorização profissional.

Segundo as práticas de Gestão de Pessoas, valorizar o Capital Humano compreenderia as funções tradicionais de Recursos Humanos somadas à gestão do talento, que nada mais são que estratégias para recrutar, desenvolver e manter os talentos na organização. Já a Valorização do Capital Humano deste Plano, busca aliar ambos os conceitos: as pessoas como personagem central; a criação de programas internos, como forma de manter as pessoas motivadas, atraídas pelo serviço que desempenham; garantia de suporte institucional nos momentos de crise que venha a atravessar; geração de oportunidades para o amplo desenvolvimento.

De outro norte, cabe destacar que os profissionais de segurança pública exercem funções das mais estressantes, que pode culminar com o sacrifício da própria vida para cumprimento do seu dever, algo que não se sucede em outras profissões.

O suporte institucional, o acompanhamento da saúde, a valorização do profissional, é, definitivamente, estratégia necessária e viável à melhoria da gestão da valorização dos profissionais de segurança pública.

- Locais (Regiões ou Municípios) que serão contemplados.

Os locais e público-alvo dos projetos estão especificados na Estratégia de Implementação, que aborda cada projeto que será desenvolvido pelas Instituições.

ESTRATÉGIA DE IMPLEMENTAÇÃO

Polícia Militar

A estratégia de implementação do Programa de Saúde e Qualidade de Vida Institucional, de forma geral contemplará as seguintes fases:

- I. mobilização de equipe multidisciplinar nas áreas de interesse;
- II. planejamento do programa e definição de atividades e ações a serem contempladas em âmbito estadual;
- III. aquisição de meios (investimento e custeio);
- IV. lançamento do programa institucional;
- V. execução das atividades previstas;
- VI. encerramento das atividades do ano e confecção do relatório final (anual).

Polícia Civil



ESTADO DE SANTA CATARINA SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA PÚBLICA

O Plano de Aplicação da PCSC no eixo valorização profissional, considerado o contexto exposto, apresenta estratégia a ser implementada a partir do(a):



ESTADO DE SANTA CATARINA
SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA PÚBLICA

O Plano de Aplicação da PCSC no eixo valorização profissional, considerado o contexto exposto, apresenta estratégia a ser implementada a partir do(a):

- (I) Incentivo à prática de exercício físico dentre os policiais civis por meio do aparelhamento de academias de musculação e ginástica em unidades de polícia civil distribuídas pelo Estado de SC;
- (II) Programa de saúde integral do servidor, com ações relacionadas à saúde ocupacional e psicológica e acompanhamento/avaliação da aptidão física policial.

Corpo de Bombeiros Militar

O Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina está organizando os processos licitatórios referente ao 2º TA do Termo de Adesão nº 15/2019, portanto, ainda não foi possível apresentar o Diagnóstico necessário para realizar intervenções específicas para um novo Plano de Aplicação. **Optou-se por manter o plano anterior, explicando o que está sendo feito e descrevendo as prioridades alcançadas.**

O programa de valorização profissional do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina está previsto no Plano Estadual de Segurança Pública (2018-2028), objetivo estratégico 21, que prevê a promoção da saúde física, mental e psicossocial dos agentes da segurança pública.

A intenção da Corporação é o estabelecimento de um projeto sólido, bem estruturado e contínuo. Para que isso ocorra, é necessário um diagnóstico de todas as áreas que afetam a saúde do Bombeiro Militar, envolvendo as diferentes facetas do conceito de saúde. Optou-se por iniciar a estruturação do programa por meio de três frentes principais: Criação de núcleos de promoção de saúde em todos os Batalhões; realização de avaliação da percepção de qualidade de vida dos Bombeiros Militares por meio de aplicação de questionário validado (em percentual considerado estatisticamente significativo) de Bombeiros e avaliação de parâmetros antropométricos. Após a realização do diagnóstico será apresentado relatório apontando a realidade institucional e serão discutidas as estratégias necessárias para solucionar a problemática por meio de intervenções necessárias nos domínios considerados prioridade institucional envolvendo a saúde do militar.

Com recursos do 2º TA do Termo de Adesão nº 15/2019, serão adquiridos materiais para o diagnóstico referente à avaliação de percepção de qualidade de vida, avaliação antropométrica do efetivo Bombeiro Militar, cursos de capacitação para padronização das coletas de dobras cutâneas, computadores e softwares para criação de protocolos individualizados, tablets para avaliação em campo, celulares para os responsáveis pelos núcleos.

Os recursos do presente Plano de Aplicação possibilitarão a complementação do planejamento anterior por meio da aquisição dos materiais para a estruturação dos **Núcleos de Promoção de Saúde**. Serão adquiridos materiais para montagem de um espaço mínimo adequado a prática de atividade física na sede dos 15 Batalhões, complementação do único núcleo já estruturado no Centro de Ensino Bombeiro Militar e mais dois núcleos na região de Florianópolis para atendimento da demanda das Diretorias e Comando-Geral.

OBJETIVOS, PÚBLICO-ALVO, INDICADORES, METAS, AÇÕES, RESULTADOS E
IMPACTOS ESPERADOS

Polícia Militar



ESTADO DE SANTA CATARINA
SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA PÚBLICA

EIXO	VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA SEGURANÇA PÚBLICA
OBJETIVO	Estimular a formação, a capacitação e a qualificação dos profissionais de segurança pública.
PÚBLICO-ALVO	Regiões PM (Equipes multidisciplinares de saúde)
INDICADOR	I. Quantidade de Seminários, Palestras, Workshops e Cursos de capacitação realizados no ano. II. Percentual de profissionais da PMSC capacitados em eventos com 40 H/A ou mais na área de formação continuada independente da modalidade.
META	I. Realizar 02 ciclos de curso de capacitação em gestão de atividade física e qualidade de vida em até dois anos; II. Realizar 02 ciclos de Curso de Capacitação em Defesa Pessoal Policial Militar; III. Realizar 02 ciclos de Curso de Ginástica Funcional Militar; IV. Realizar 02 ciclos de curso de capacitação em atendimento pré-hospitalar em um ano; V. Realizar 02 ciclos de curso de capacitação em gestão de saúde ocupacional e/ou perícia médica em até dois anos; VI. Realizar 02 ciclos de curso de capacitação em psicologia, um por ano; VII. Realizar 01 ciclo de curso de capacitação em serviço social em um ano; VIII. Realizar 01 (ciclo) de curso de capacitação em serviço religioso em um ano; IX. Realizar 01 projeto de Preparação para a reserva remunerada; X. Realizar 03 seminários/palestras de conscientização e sensibilização em saúde, atividade física e qualidade de vida PM no ano. XI. Adquirir material de divulgação (flyers, banners, e materiais didáticos/apoio - apostilas, etc.) nas áreas de saúde e qualidade de vida.
AÇÃO	I. Prevenção e identificação do uso abusivo de substâncias psicoativas; II. Capacitação dos profissionais de segurança pública e das equipes multidisciplinares de atenção à saúde para identificação e encaminhamento de dependentes químicos; III. Estruturação de programas de melhoria de condicionamento físico; IV. Capacitação das equipes de saúde multidisciplinares; V. Realização de campanhas preventivas de saúde e segurança do trabalho; VI. Estruturação de programas de orientação nutricional; VII. Estruturação de programas de estímulo de hábitos de vida saudável; VIII. Confecção de material educativo em qualidade de vida, saúde e segurança do trabalho; IX. Realização de cursos de pós-graduação em qualidade de vida, saúde e segurança do trabalho;
RESULTADOS ESPERADOS	I - aumento da: a) produtividade dos profissionais de segurança pública; e b) autoestima dos profissionais de segurança pública; II - diminuição: a) da rotatividade de servidores nas instituições de segurança pública; b) da vitimização dos profissionais de segurança pública; e c) do absenteísmo causado por doenças ocupacionais; III - melhoria: a) na qualidade de vida dos profissionais de segurança pública;



ESTADO DE SANTA CATARINA
SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA PÚBLICA

	b) da qualificação profissional para o desempenho de suas atividades; c) da percepção da qualidade de vida pelos profissionais de segurança pública.
IMPACTOS ESPERADOS	I. diminuição do gasto público em saúde com os profissionais de segurança pública; II. melhoria na qualidade de vida das pessoas com a diminuição dos riscos à sua integridade e ao seu patrimônio; e III. melhoria da prestação de serviço de segurança pública.

EIXO	VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA SEGURANÇA PÚBLICA
OBJETIVO	I. Estimular a criação de mecanismos de proteção dos agentes públicos que compõem o sistema nacional de segurança pública e de seus familiares; II. Estimular e incentivar a elaboração, a execução e o monitoramento de ações nas áreas de valorização profissional, de saúde, de qualidade de vida e de segurança dos servidores que compõem o sistema nacional de segurança pública.
PÚBLICO-ALVO	Regiões e Batalhões PM, incluindo o Centro de Ensino da PMSC (FAPOM).
INDICADOR	I. Quantidade de Núcleos de Atividade Física e Formações Sanitárias criados ou melhorados com logística básica para a realização das atividades fins até nível Batalhão PM ou RPM; II. Quantidade de OPM nas quais foram criadas os Núcleos ou Formações.
META	I. Implantar Núcleos de Atividade Física com logística básica para funcionamento até nível Batalhão PM; II. Ampliar a infraestrutura de prestação de serviços das Formações Sanitárias até nível RPM. III. Ampliar a infraestrutura de prestação de serviços do Depto de Educação Física PM e Seções de Educação Física PM;
AÇÃO	I. Aquisição de <i>softwares</i> de gestão estratégica (de Saúde Ocupacional); II. Aquisição dos <i>kits</i> completos de avaliação física; III. Aquisição de equipamentos de informática (<i>notebooks e tablets</i>); IV. Aquisição de impressoras multifuncionais; V. Aquisição de veículo utilitário (TAF); VI. Aquisição de veículos passeio (deslocamentos profissionais da psicologia e serviço social); VII. Estruturação de mobiliário de núcleos de saúde (escrivaninhas e cadeiras); VIII. Aquisição de equipamentos eletrônicos para Gestão de Atividade Física e Avaliação Física; IX. Aquisição de Uniformes de Educação Física (para as capacitações) dos Cursos de Gestão de Atividade Física; X. Aquisição de equipamentos, simuladores e kits de atendimento pré-hospitalar (APH); XI. Aquisição de Cardio-desfibriladores Externos Automáticos (DEAs); XII. Aquisição de torniquetes táticos individuais;
RESULTADOS ESPERADOS	I - aumento da: a) Produtividade dos profissionais de segurança pública;



**ESTADO DE SANTA CATARINA
SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA PÚBLICA**

	b) autoestima dos profissionais de segurança pública; II - diminuição: a) da vitimização dos profissionais de segurança pública; b) do absenteísmo causado por doenças ocupacionais; III - melhoria: a) na qualidade de vida dos profissionais de segurança pública; b) da qualificação profissional para o desempenho de suas atividades; c) da percepção da qualidade de vida pelos profissionais de segurança pública.
IMPACTOS ESPERADOS	I. diminuição do gasto público em saúde com os profissionais de segurança pública; II. melhoria na qualidade de vida das pessoas com a diminuição dos riscos à sua integridade e ao seu patrimônio; III. melhoria da prestação de serviço de segurança pública.

Polícia Civil

PROJETO DE INCENTIVO À PRÁTICA DE EXERCÍCIO FÍSICO (ACADEMIAS)

EIXO	VALORIZAÇÃO DOS PROFISISONAIS DA SEGURANÇA PÚBLICA
OBJETIVO	Estimular e incentivar a elaboração, a execução e o monitoramento de ações nas áreas de valorização profissional, de saúde, de qualidade de vida e de segurança dos servidores que compõem o sistema nacional de segurança pública (Art 5º, III, da Portaria nº 629/2020).
PÚBLICO-ALVO	Potencial para alcance de 300 policiais civis que trabalham nas unidades de polícia que receberão a infraestrutura de equipamentos para a prática de exercícios físicos, unidades estas vinculadas às Diretorias da Grande Florianópolis, do Litoral, do Interior e da Fronteira.
INDICADOR	Quantidade de espaços equipados para prática de exercícios físicos nas unidades de polícia civil de SC
META	I. Implantar 01 (um) espaço para a prática de atividade física na região de abrangência da Diretoria de Polícia da Grande Florianópolis (DPGF); II. Implantar 02 (dois) espaços para a prática de atividade física na região de abrangência da Diretoria de Polícia do Litoral (DPOL); III. Implantar 02 (dois) espaços para a prática de atividade física na região de abrangência da Diretoria de Polícia do Interior (DPOI); IV. Implantar 02 (dois) espaços para a prática de atividade física na região de abrangência da Diretoria de Polícia da Fronteira (DIFRON).
RESULTADOS ESPERADOS	Melhoria na percepção da qualidade de vida pelos profissionais de segurança pública (Art 7º, III, "c" da Portaria nº 629/2020).
IMPACTOS ESPERADOS	Melhoria na qualidade de vida do profissional de segurança pública com a diminuição dos riscos à sua integridade (At. 8º, III da Portaria nº 629/2020).

PROGRAMA DE SAÚDE INTEGRAL DO SERVIDOR

EIXO	VALORIZAÇÃO DOS PROFISISONAIS DA SEGURANÇA PÚBLICA
OBJETIVO	Estimular e incentivar a elaboração, a execução e o monitoramento de ações nas áreas de valorização profissional, de saúde, de qualidade de vida e de segurança dos servidores que compõem o sistema nacional de segurança pública



**ESTADO DE SANTA CATARINA
SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA PÚBLICA**

	pública (Art 5º, III, da Portaria nº 629/2020).
PÚBLICO-ALVO	Potencial para alcance de 250 policiais civis participantes de ações relacionadas à saúde ocupacional
INDICADOR	Quantidade de atendimentos relacionados à saúde ocupacional e/ou psicológica realizados.
META	I. Realizar capacitação em atenção à saúde ocupacional; II. Realizar atendimentos de acompanhamento/avaliação relacionados à saúde ocupacional; III. Atribuir pontuação para promoção na carreira.
RESULTADOS ESPERADOS	Melhoria na percepção da qualidade de vida pelos profissionais de segurança pública (Art 7º, III, "c" da Portaria nº 629/2020).
IMPACTOS ESPERADOS	Melhoria na qualidade de vida do profissional de segurança (At. 8º, III da Portaria nº 629/2020).

Corpo de Bombeiros Militar

Público-alvo: Os núcleos serão estabelecidos primeiramente nas sedes dos seguintes Batalhões: 1º BBM Florianópolis; 2º BBM – Curitibaanos; 3º BBM e Batalhão de Operações Aéreas - Blumenau; 4º BBM - Criciúma; 5º BBM - Lages; 6º BBM – Chapecó; 7º BBM- Itajaí; 8º BBM- Tubarão; 9º BBM -Canoinhas; 10º BBM - São Jose; 11º BBM – Joaçaba; 12º BBM – São Miguel do Oeste; 13º BBM-Balneário Camboriú; 14º BBM – Xanxerê; 15º BBM – Rio do Sul; Diretorias, Assessorias, Comando-Geral, Batalhão de Operações Aéreas e Centro de Ensino Bombeiro Militar – Florianópolis; totalizando efetivo de 1.200 Bombeiros Militares da ativa beneficiados diretamente.

Objetivo: Art. 5º, III - estimular e incentivar a elaboração, a execução e o monitoramento de ações nas áreas de valorização profissional, de saúde, de qualidade de vida e de segurança dos servidores que compõem o sistema nacional de segurança pública. (Portaria 629/2020).

Resultados e impactos esperados

Melhoria da percepção da qualidade de vida pelos profissionais de segurança pública (art. 7º, III, c, da Portaria n. 629/2020).

IV – Melhoria na qualidade de vida das pessoas com a diminuição dos riscos à sua integridade. (art. 8º, III, da Portaria 629/2020).

Indicadores e Metas

1. Quantidade de núcleos estruturados.

- Meta: Estruturar 17 núcleos de promoção de saúde e reequipar o núcleo já existente no CEBM.

2. Percepção de qualidade de vida.

- Meta: Realizar 01 (uma) pesquisa diagnóstica por ano envolvendo a percepção da qualidade de vida para criação de banco de dados e posterior intervenção.

3. Indicadores antropométricos (IMC, Percentual de Gordura).



**ESTADO DE SANTA CATARINA
SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA PÚBLICA**

- Meta: Realizar uma avaliação antropométrica por ano para criação de banco de dados e posterior intervenção

Cronograma físico-financeiro, custeio e investimentos

Polícia Militar

Meta / Etapa	Período	Valor
Meta 1 – Planejar e preparar	Fev/21 a Mai/21	-
Etapa 1 - Realização do Plano de Trabalho, com os referidos termos de referência e valores de orçamento	Fev/21 a Mai/21	-
Meta 2 – Aquisição dos itens elencados no plano de aplicação	Jun/21 a Abr/22	R\$ 2.068.242,00
Etapa 1 – Processo Licitatório conforme fluxo específico de transferência fundo a fundo	Jun/21 a Abr/22	R\$ 2.068.242,00
Meta 3 – Implementação do Plano de Aplicação	Jun/21 a Dez/22	-
Etapa 1 – Distribuição dos itens adquiridos	Jun/21 a Dez/22	-
Etapa 2 – Realização dos cursos e seminários previstos	Jun/21 a Dez/22	-
Meta 4 – Prestação de Contas	Jun/22 a Dez/22	-
Etapa 1 – Recebimento das prestações de cada setor	Jun/22 a Dez/22	-
Etapa 2 – Elaboração e encaminhamento da prestação de contas global	Jun/22 a Dez/22	-

LEGENDA:

DEFID: Departamento de Educação Física e Desportos

DSAU: Divisão de Saúde – serviços de Medicina e Odontologia

DSS: Divisão de Serviço Social – serviços de Psicologia, Capelania e Assistência Social

OBJETO	QUANTIDADE	Departamento	VALOR (R\$)
Aquisição dos <i>kits</i> completos de avaliação física;	30	DEFID	105.000,00
Kit Rádio Comunicador Ht Dual Band Uhf Vhf Uv-5r Fm Fone	1	DEFID	2.200,00
Aquisição de equipamentos de informática (<i>notebooks / tablets</i>).	Notebooks: (valor estimado R\$ 4.000,00 a 4.609,00)	Notebooks: DEFID (15), DSAU (10), DSS: (17) Tablets: (17)	220.819,00



**ESTADO DE SANTA CATARINA
SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA PÚBLICA**

	Tablets: (valor estimado: R\$ 2.500,00)		
Impressoras multifuncionais	4	DSS	12.796,00
Eletrônicos e TI: Filmadoras Cartões de memória e HDS Externos (Backup)	1	DEFID	12.500,00
Veículo utilitário tipo furgão (PMSC Fitness)	1	DEFID	250.000,00
Veículo de passeio básico para deslocamento dos psicólogos e assistentes sociais (estruturação dos núcleos de saúde)	5	DSS	352.750,00
Drones	2	DEFID	60.000,00
kits de atendimento pré-hospitalar (APH) de viatura, (1.800,00 cada)	241	DSAU	433.800,00
Estruturação móveis de núcleo de saúde: escrivaninha	2	DSS	1.097,60
Estruturação móveis de núcleo de saúde: cadeiras	6	DSS	2.537,40
Total			1.453.502,00

ITEM/SUB-ITEM	OBJETO	QUANTIDADE	Depto/seção	VALOR ESTIMADO (R\$)
ITEM 1	Ciclo de Seminários de Saúde e Qualidade de Vida	3 (Cidades: Criciúma, Lages, Balneário Camboriú)	DEFID, DSAU e DSS	37.500,00
SUB-ITEM 1.1	Contratação de empresa para realização dos seminários, preferencialmente na modalidade presencial, no entanto, persistindo a situação de pandemia, poderá ser realizado no formato EAD, mantendo-se o conteúdo programático e carga horária previstos no termo de referência.			
ITEM 2	Cursos de Gestão de Atividade Física e Qualidade de Vida	2	DEFID	50.000,00
SUB-ITEM 2.1	Contratação de empresa para realização do curso, preferencialmente na modalidade presencial, no entanto, persistindo a situação de pandemia, poderá ser realizado no formato EAD, mantendo-se o conteúdo programático e carga horária previstos no termo de referência.			
SUB-ITEM 2.2	Aquisição de uniforme completo de educação física para cada militar participante do curso.			



ESTADO DE SANTA CATARINA
SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA PÚBLICA

ITEM 3	Curso de Capacitação em Defesa Pessoal Policial Militar	3	DEFID	58.000,00
SUB-ITEM 3.1	Contratação de empresa para realização do curso, preferencialmente na modalidade presencial, no entanto, persistindo a situação de pandemia, poderá ser realizado no formato EAD, mantendo-se o conteúdo programático e carga horária previstos no termo de referência.			
ITEM 4	Curso de Ginástica Funcional Militar	2	DEFID	38.000,00
SUB-ITEM 4.1	Contratação de empresa para realização do curso, preferencialmente na modalidade presencial, no entanto, persistindo a situação de pandemia, poderá ser realizado no formato EAD, mantendo-se o conteúdo programático e carga horária previstos no termo de referência.			
ITEM 5	Cursos de Capacitação em Psicologia e Serviço Social	3	DSS	105.000,00
SUB-ITEM 5.1	Contratação de empresa para realização do curso, preferencialmente na modalidade presencial, no entanto, persistindo a situação de pandemia, poderá ser realizado no formato EAD, mantendo-se o conteúdo programático e carga horária previstos no termo de referência.			
ITEM 6	Curso de Gestão Pericial e Gestão em Saúde	5	DSAU	75.000,00
SUB-ITEM 6.1	Contratação de empresa para realização do curso, preferencialmente na modalidade presencial, no entanto, persistindo a situação de pandemia, poderá ser realizado no formato EAD, mantendo-se o conteúdo programático e carga horária previstos no termo de referência.			
ITEM 7	Curso Capacitação Capelania	1	DSS	37.500,00
SUB-ITEM 7.1	Contratação de empresa para realização do curso, preferencialmente na modalidade presencial, no entanto, persistindo a situação de pandemia, poderá ser realizado no formato EAD, mantendo-se o conteúdo programático e carga horária previstos no termo de referência.			
ITEM 8	Programa de Preparação para a Reserva remunerada	1	DSS	50.000,00
SUB-ITEM 8.1	Contratação de empresa de consultoria para auxiliar na regulamentação, institucionalização e execução do Programa, a fim de padronizar a doutrina de aplicação e aumentar o alcance do programa, atendendo maior número de militares. A consultoria deverá ser realizada preferencialmente na modalidade presencial, no entanto, persistindo a situação de pandemia, poderá ser realizado no formato EAD, mantendo-se o conteúdo programático e carga horária previstos no termo de referência.			

O original deste documento é eletrônico e foi assinado utilizando Assinatura Digital SGP-e por CHARLES ALEXANDRE VIEIRA em 12/02/2021 às 15:15:21, conforme Decreto Estadual nº 39, de 21 de fevereiro de 2019. Para verificar a autenticidade desta cópia impressa, acesse o site <https://portal.sgpe.sea.sc.gov.br/portal-externo> e informe o processo SSP 00005419/2020 e o código 8RB1JL47.



ESTADO DE SANTA CATARINA
SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA PÚBLICA

ITEM 9	Confecção de material educativa em qualidade de vida, saúde e segurança do trabalho (Ex. Banners, Flyers, Apostilas, etc.);	Uniforme PMSC (Esportivo Jaqueta): x 90 alunos Material Didático Apostilas: 90		DEFID	22.720,00
ITEM 10	Mochilas para notebook	35		DEFID	12.250,00
ITEM 11	Confecção de material educativo em qualidade de vida, saúde e segurança do trabalho (Ex. Banners, Flyers, Apostilas, etc.);	Banners, Flyers, Apostilas		DSAU	15.000,00
ITEM 12	Confecção de material educativo em qualidade de vida, saúde e segurança do trabalho (Ex. Banners, Flyers, Apostilas, etc.);	Banners: 30 (R\$ 6.000,00); Flyers: 2500 (R\$ 1.000,00) Apostilas: Qde: 90 x 3 Ciclos de 30 alunos (3.000,00)		DSS	7.500,00
ITEM 13	Manequim simulador para RCP	40		DSAU	52.000,00
ITEM 14	Simulador de vestir para treinamento da manobra heimlich	20		DSAU	30.000,00
ITEM 15	Selo de tórax valvulado	30		DSAU	6.870,00
ITEM 16	kit simulador de feridas para manequim	3		DSAU	17.400,00
TOTAL					614.740,00

Polícia Civil

Cronograma físico-financeiro e valores orçamentários, conforme anexo.

Corpo de Bombeiros Militar

Etapa	Mai/ 2021	Jun/ 2021	Jul/ 2021	Ago/ 2021	Set/ 2021	Out/ 2021	Nov/ 2021	Dez/ 2021



ESTADO DE SANTA CATARINA
SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA PÚBLICA

Estimativa de gastos com a aquisição dos bens de custeio							
Estimativa de gastos com a aquisição dos bens de investimento							
Definição dos gastos dos bens de custeio e investimento	X						
Elaboração do Termo de Referência	X						
Abertura do Edital e Publicação em Diário Oficial		X					
Adjudicação			X				
Homologação				X			
Assinatura do Contrato e Empenho				X			
Recebimento dos bens					X		
Aceite e ateste da Nota Fiscal							X
Pagamento							X

Objeto	Destino	Quantidade	Valor unitário	Valor total
CUSTEIO				
Anilha Olímpica 5 kg	NUPS	68	R\$150,00	R\$10.200,00
Anilha Olímpica 10 kg	NUPS	68	R\$320,00	R\$21.760,00
Barra Olímpica masculina	NUPS	17	R\$1.100,00	R\$ 18.700,00
Bola Suíça 55 cm	NUPS	17	R\$49,13	R\$835,21
Bola Suíça 65 cm	NUPS	17	R\$62,73	R\$1.066,41
Bola Suíça 75 cm	NUPS	17	R\$65,00	R\$1.105,00
Mini Band baixa tensão	NUPS	34	R\$32,00	R\$1.088,00
Mini Band média tensão	NUPS	34	R\$35,00	R\$1.090,00
Mini Band alta tensão	NUPS	34	R\$40,00	R\$1.360,00
Super Band (208 cm x 4,5 cm x 4,5 mm)	NUPS	34	R\$140,00	R\$4.760,00
Super Band (208 cm x 6,4 cm x 4,5 mm)	NUPS	34	R\$148,63	R\$5.053,42
Super Band (208 cm x 8,3 cm x 4,5 mm)	NUPS	34	R\$250,00	R\$8.500,00
Medicine Ball Emborrachado 4 kg	NUPS	34	R\$159,80	R\$5.433,20
Medicine Ball Emborrachado 6 kg	NUPS	34	R\$215,90	R\$7.340,60
Medicine Ball Emborrachado 8 kg	NUPS	34	R\$272,00	R\$9.248,00
Bastão	NUPS	34	R\$ 51,00	R\$ 1.734,00
Corda de Pular 2,44 m	NUPS	34	R\$ 32,64	R\$ 1.109,76
Corda de Pular 2,74 m	NUPS	34	R\$ 32,64	R\$ 1.109,76
Corda de Pular 3,05m	NUPS	34	R\$ 32,64	R\$ 1.109,76
Escada de Agilidade	NUPS	17	R\$ 100,00	R\$ 1.700,00
Fita de Suspensão	NUPS	17	R\$ 180,00	R\$ 3.060,00
Roda de Abdominal	NUPS	34	R\$ 45,08	R\$ 1532,72

O original deste documento é eletrônico e foi assinado utilizando Assinatura Digital SGP-e por CHARLES ALEXANDRE VIEIRA em 12/02/2021 às 15:15:21, conforme Decreto Estadual nº 39, de 21 de fevereiro de 2019. Para verificar a autenticidade desta cópia impressa, acesse o site <https://portal.sgpe.sea.sc.gov.br/portal-externo> e informe o processo SSP 000054/19/2020 e o código 8RB1JL47.



ESTADO DE SANTA CATARINA
SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA PÚBLICA

Rolo de Liberação Miofascial	NUPS	34	R\$ 74,56	R\$ 2.535,04
Step de EVA	NUPS	34	R\$ 125,80	R\$ 4.277,20
Caixa de Madeira Tipo Lego (50 cm x 70 cm x 20 cm)	NUPS	17	R\$ 890,00	R\$ 15.130,00
Kettlebell de Competição 8 kg	NUPS	34	R\$ 180,00	R\$ 6.120,00
Kettlebell de Competição 12 kg	NUPS	34	R\$ 220,00	R\$ 7.480,00
Kettlebell de Competição 16 kg	NUPS	34	R\$ 350,00	R\$ 11.900,00
Tatame EVA 30 mm	NUPS	255	R\$ 90,72	R\$ 23.133,60
Total custeio:				R\$ 179.571,68

Objeto	Destino	Qtd	Valor unitário	Valor total
INVESTIMENTO				
Esteira Ergométrica	NUPS	18*	R\$16.000,00	R\$288.000,00
Bicicleta Ergométrica Spinning	NUPS	18*	R\$4.350,00	R\$78.300,00
Total Investimento:				366.300,00

Cel BM Charles Alexandre Vieira
Comandante-Geral do Corpo de Bombeiros Militar
Presidente do Colegiado Superior de Segurança Pública e Perícia
Oficial do Estado de Santa Catarina



**ESTADO DE SANTA CATARINA
SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA PÚBLICA**

ANEXOS

Cronogramas físico-financeiros e valores orçamentários da Polícia Civil

Procedimento*	Cronograma de Execução																			
	META: Disponibilizar espaços de treino equipados em unidades da PCSC																			
	Período**																			
	jun/21	jul/21	ago/21	set/21	out/21	nov/21	dez/21	jan/22	fev/22	mar/22	abr/22	mai/22	jun/22	jul/22	ago/22	set/22	out/22	nov/22	dez/22	jan/23
Etapa 1 - Aparelhar espaços de exercício físico nas unidades PCSC																				
Abertura Edital e Pub. DOU	X	X	X	X	X															
Adjudicação						X														
Homologação						X														
Assinatura do Contrato ou Empenho							X	X												
Recebimento dos bens provisório									X	X	X									
Recebimento dos bens definitivo												X	X	X	X	X				
Aceite e Ateste da Nota Fiscal																	X	X		
Pagamento																			X	X

O original desse documento é eletrônico e foi assinado utilizando Assinatura Digital (DGP) por CHARLES ALEXANDRE VIEIRA em 12/02/2021 às 10:15:21, conforme Decreto Estadual nº 39, de 21 de Setembro de 2019. Para verificar a autenticidade desta cópia impressa, acesse o site <http://portal.dgp.sc.gov.br> e digite o código 100220 e o código 000111.



**ESTADO DE SANTA CATARINA
SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA PÚBLICA**

Procedimento*	Cronograma de Execução																			
	META: Executar ações de saúde integral do servidor																			
	Período**																			
	jun/21	jul/21	ago/21	set/21	out/21	nov/21	dez/21	jan/22	fev/22	mar/22	abr/22	mai/22	jun/22	jul/22	ago/22	set/22	out/22	nov/22	dez/22	jan/23
Etapa 1 - Realizar Capacitações de atenção à saúde																				
Abertura Edital e Pub. DOU	X	X	X	X	X															
Adjudicação						X														
Homologação						X														
Assinatura do Contrato ou Empenho							X	X												
Recebimento dos bens provisório									X	X	X									
Recebimento dos bens definitivo										X	X	X	X	X	X	X				
Aceite e Ateste da Nota Fiscal																	X	X		
Pagamento																			X	X
Etapa 2 - Realizar atendimentos ao policial																				

O original desse documento é eletrônico e foi assinado utilizando Assinatura Digital (DGP) por CHARLES ALEXANDRE VIEIRA em 12/02/2021 às 10:15:21, conforme Decreto Estadual nº 39, de 21 de Setembro de 2019. Para verificar a autenticidade desta cópia impressa, acesse o site <http://portal.dgp.sc.gov.br> e digite o código 100220 e o código 000111.

ANEXO C – Plano de Ação – 2º Aditivo/2020 ao Termo de Adesão nº 14/2019



ESTADO DE SANTA CATARINA
SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA PÚBLICA

PLANO DE AÇÃO – 2º ADITIVO/2020 AO TERMO DE ADESÃO Nº 14/2019
VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL

Este Plano de Ação é o instrumento central de planejamento para definir a implantação do eixo de financiamento da Portaria nº 790, de 24 de outubro de 2019, e da Portaria nº 793, de 24 de outubro de 2019, que deverá nortear o interesse do estado nas especificidades das regiões selecionadas. Ressalta-se a necessidade de trabalhar o planejamento, orçamento, iniciativas e atividades de forma que reflita a situação atual, deixando claro as intenções, projeções e estimativas de atuação do estado, em concordância com o objetivo macro das Portarias em epígrafe.

Título do Programa	Valorização do Capital Humano
---------------------------	-------------------------------

Dados do Fundo Estadual de Segurança Pública	Ente Federativo	Santa Catarina
	Lei de Criação do Fundo Estadual	Lei Nr 17.801, de 28 de novembro de 2019.
	CNPJ	35.651.852/0001-23

Dados do responsável pelo Fundo Estadual de Segurança Pública	Nome	Paulo Norberto Koerich
	Cargo	Secretário de Estado da Segurança Pública
	CPF	580.254.219-53
	Contato: e-mail e telefone	paulokoerich@pc.sc.gov.br / 48 36658708

Dados do responsável pela Gestão do Fundo Estadual de Segurança Pública	Nome	Luciana da Silva Pinto Maciel
	Cargo	Diretora-Geral
	CPF	887.574.639-72
	Contato: e-mail e telefone	direcaogeral@ssp.sc.gov.br / 48 36658185

Justificativa	A atividade de Segurança Pública é exercida no Estado de Santa Catarina, por 04 Instituições: Polícia Militar, Polícia Civil, Bombeiros Militar, Instituto Geral de Perícias. A missão da SSP é “promover a atuação conjunta, coordenada, sistêmica e integrada da PMSC, da PCSC, do CBMSC e do IGP, em articulação com a sociedade” (art. 43, LC 741/2019). Às Instituições componentes, contudo, “Ficam preservadas a autonomia e as competências relativas à gestão interna da PMSC, da PCSC, do CBMSC e do IGP, no tocante às finanças, à contabilidade, às pessoas e ao apoio operacional” (art. 43, parágrafo único, LC 741/2019).
----------------------	--



ESTADO DE SANTA CATARINA
SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA PÚBLICA

Este Plano de Ação, portanto, é reflexo das competências de todas as Instituições envolvidas e respeita as normas impostas pela União, e também, as normas do Estado de Santa Catarina. Dito isto, e no âmbito da modalidade de transferência Fundo a Fundo, e para o Eixo de Valorização Profissional, cujas ações permeiam “A atenção biopsicossocial” (art. 4º, §1º, Portaria Nr. 790/2019), “A saúde e segurança do trabalho” (art. 4º, §2º, Portaria Nr. 790/2019) e a “Valorização Profissional” (art. 4º, §3º, Portaria Nr. 790/2019) é sabido que o exercício da atividade de segurança pública demanda condicionamento físico de seus integrantes, forte preparo emocional, demonstrado através de acompanhamento e avaliação constante por equipe de profissionais treinada, bem como ações que elevem a autoestima de seus integrantes, fortalecimento do sentimento de pertencimento à uma estrutura que é capaz de dar suporte às suas ações, e quando necessário, intervir, visando o pronto restabelecimento. Estudos científicos têm demonstrado os impactos adversos a saúde humana no que diz respeito a ausência de prevenção e promoção integral a saúde, em especial dos profissionais da Segurança Pública. Tais estudos tem contemplado as dimensões biológica, psicológica e social do ser humano.

Os resultados destas pesquisas demonstram que a ausência de ações e programas preventivos voltados a saúde e qualidade de vida tem acarretado uma gama considerável de problemas a saúde profissional, tais como: doenças cardiovasculares, obesidade, diabetes, e outras associadas ao sedentarismo e a ausência, ou insuficiência da prática de exercícios físicos, aliada a exposição a situações e fatores estressores, estes últimos próprios do exercício profissional na área de Segurança Pública.

No entanto, para além do conhecimento usual dos fatores de risco e a importância para o ser humano, o quadro, no que diz respeito a saúde, continua preocupante, uma vez que os estudos apontam que 51% das causas de mortes estão associadas ao estilo de vida, 19% a fatores ambientais, 20% a fatores genético-dependentes (biológico) e 10% a assistência médica.

Neste viés, estudos apontam para a importância da implementação de programas institucionais que possam contemplar de forma multidisciplinar a saúde integral dos Profissionais, com inúmeros benefícios associados, dentre as quais cita-se: satisfação (empresa-empregado); aumento da produtividade; redução nos custos com ausência de funcionários (afastamentos); economia com a rotatividade; redução na incidência de lesões/ano; redução nos descontos dos valores do convênio médico; melhor percepção da imagem institucional, dentre outros.

Este Plano de Ação, considerado o contexto exposto, **visa** (I) Identificar causas de afastamento de Policiais Civis, por meio de Pesquisa Epidemiológica; (II) Diagnosticar a percepção de qualidade de vida e aptidão física de policiais militares; diagnosticar a saúde dos policiais militares; diagnosticar a condição psicológica dos policiais militares; diagnosticar a prestação de serviço de assistência social dos policiais militares; (III) Incentivar a prática de exercício físico na Polícia Civil; (IV) Realizar Seminários, Workshops, Palestras e Cursos de Capacitação na Polícia Militar; (V) Ampliar e Melhorar os Núcleos de Atividade Física e de Formação Sanitária na PMSD; instituir o (VI) Programa de valorização profissional do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina;





ESTADO DE SANTA CATARINA
SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA PÚBLICA

	<p>SANTA CATARINA. Manual de Saúde Ocupacional de SC, 2011. Programa Estadual de Saúde Ocupacional do Servidor Público.</p> <p>As ações propostas estão alinhadas com as diretrizes estabelecidas pelo Plano Estadual de Segurança Pública e Defesa Social, mais especificamente ao objetivo estratégico número 21 que estabelece a promoção da saúde física, mental e psicossocial dos integrantes da segurança pública por meio de programas e ações voltados ao bem-estar dos seus agentes, de modo a proporcionar as condições adequadas para o desempenho das complexas e ariscadas atividades profissionais.</p>
Estratégia de Implementação	<p>Polícia Civil</p> <p>As ações programadas para execução pela Polícia Civil de Santa Catarina permeiam dois temas centrais e diretamente relacionados ao eixo de Valorização Profissional: 1) o estímulo à prática do exercício físico; e 2) o delineamento epidemiológico, com foco na saúde mental dos policiais civis.</p> <p>O estímulo à prática de exercício físico prevê a realização de atividades que possibilitem a participação de Policiais Civis das diferentes regiões do Estado de Santa Catarina. Dentre as iniciativas está a reestruturação e o aparelhamento com equipamentos de musculação/ginástica de duas unidades de academia, uma na Academia da Polícia Civil de Santa Catarina - ACADEPOL (localizada em Florianópolis), na qual circulam aproximadamente 2.700 (dois mil e setecentos) profissionais da segurança pública por ano para a participação em cursos, eventos convênios e parcerias, e outra na sede da Diretoria Estadual de Investigações Criminais - DEIC (localizada em São José), que tem estimado um quantitativo anual de cerca de 500 (quinhentos) profissionais da segurança pública frequentando o local para a realização de briefings de operações e demais atividades de investigação relacionadas. Ambas localidades já possuem espaço específico destinado para tal aparelhamento, sendo possível oferecer para a utilização gratuita pelo policial civil, aliado a ações de incentivo que instiguem hábitos da prática regular de exercícios físicos.</p> <p>O projeto Perfil Epidemiológico, por sua vez, compreende um estudo com caráter seccional, documental e empírico, com aspectos quantitativos e descritivos.</p> <p>Tem como objetivo analisar o perfil epidemiológico de agravos à saúde na população de policiais civis de Santa Catarina entre os anos de 2011 a 2021, por meio de delineamentos documentais e psicométricos, verificando associações com variáveis sociodemográficas, ocupacionais e construtos organizacionais (clima organizacional, avaliação de desempenho, sentido do trabalho, vínculos organizacionais, qualidade de vida no trabalho), visando subsidiar o direcionamento de ações preventivas para mitigar o absenteísmo causado por doenças. Tem como entrega final a implementação de ações itinerantes de valorização profissional, baseadas em indicadores resultantes da análise de associações entre resultados epidemiológicos e psicométricos.</p> <p>Corpo de Bombeiros Militar</p>



ESTADO DE SANTA CATARINA
SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA PÚBLICA

	<p>O programa de valorização profissional do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina está previsto no Plano Estadual de Segurança Pública (2018-2028), objetivo estratégico 21, que prevê a promoção da saúde física, mental e psicossocial dos agentes da segurança pública. A intenção da Corporação consiste no estabelecimento de um projeto sólido, bem estruturado e contínuo. Para que isso ocorra, é necessário um diagnóstico de todas as áreas que afetam a saúde do Bombeiro Militar, envolvendo as diferentes facetas do conceito de saúde. Optou-se por iniciar a estruturação do programa por meio de três frentes principais: 1) criação de núcleos de promoção de saúde em todos os Batalhões; 2) realização de avaliação da percepção de qualidade de vida dos bombeiros militares por meio de aplicação de questionário validado (em percentual considerado estatisticamente significativo) de bombeiros; e 3) avaliação de parâmetros antropométricos. Após a realização do diagnóstico, será apresentado relatório apontando a realidade institucional e serão discutidas as estratégias necessárias para solucionar a problemática por meio de intervenções necessárias nos domínios considerados prioridade institucional envolvendo a saúde do militar.</p> <p>Polícia Militar A estratégia de implementação do Programa de Saúde e Qualidade de Vida Institucional, de forma geral contemplará as seguintes fases: 1) mobilização de equipe multidisciplinar nas áreas de interesse; 2) planejamento do programa e definição de atividades e ações a serem contempladas em âmbito estadual; 3) aquisição de meios; 4) lançamento do programa institucional; 5) execução das atividades previstas; 6) encerramento das atividades do ano e confecção do relatório final (anual). No que diz respeito as áreas contempladas, o projeto contemplará: Saúde, Atividade Física, Psicologia, Assistência Social e Assistência Religiosa. São ações a serem desenvolvidas no âmbito da estratégia de implementação:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p style="text-align: center;"><u>Desdobramento do Programa</u> Diagnosticar a percepção de qualidade de vida, a aptidão física, a saúde, a saúde mental, e prestação de assistência social</p> </div>
--	--



ESTADO DE SANTA CATARINA
SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA PÚBLICA

	<p>AÇÕES A SEREM DESENVOLVIDAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> I. prevenção e identificação do uso abusivo de substâncias psicoativas; II. realização de pesquisas ou diagnósticos sobre prevalência de uso de substâncias psicoativas nas instituições; III. estruturação de programas de melhoria de condicionamento físico; IV. realização de campanhas preventivas de saúde e segurança do trabalho; V. estruturação de programas de orientação nutricional; VI. estruturação de programas de estímulo de hábitos de vida saudável; VII. confecção de material educativo em qualidade de vida, saúde e segurança do trabalho; 	
<p><u>Desdobramento do Programa</u> Realizar Seminários, Workshops, Palestras e Cursos de Capacitação.</p>			
	<p>AÇÕES A SEREM DESENVOLVIDAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> I. Prevenção e identificação do uso abusivo de substâncias psicoativas; II. Capacitação dos profissionais de segurança pública e das equipes multidisciplinares de atenção à saúde para identificação e encaminhamento de dependentes químicos; III. Estruturação de programas de melhoria de condicionamento físico; IV. Capacitação das equipes de saúde multidisciplinares; V. Realização de campanhas preventivas de saúde e segurança do trabalho; VI. Estruturação de programas de orientação nutricional; VII. Estruturação de programas de estímulo de hábitos de vida saudável; VIII. Confecção de material educativo em qualidade de vida, saúde e segurança do trabalho; IX. Realização de cursos de pós-graduação em qualidade de vida, saúde e segurança do trabalho; 	
<p><u>Desdobramento do Programa</u> Ampliação e Melhoramento dos Núcleos de Atividade Física e de Formação Sanitária</p>			



**ESTADO DE SANTA CATARINA
SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA PÚBLICA**

	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="560 542 762 734">AÇÕES A SEREM DESENVOLVIDAS</td> <td data-bbox="762 542 1305 734"> I. Aquisição de <i>softwares</i> de gestão estratégica (de Atividade Física e Qualidade de Vida; de Psicologia e Assistência Social, de Saúde Ocupacional); II. Aquisição dos <i>kits</i> completos de avaliação física; III. Aquisição dos <i>kits</i> básicos de ginástica funcional; IV. Aquisição de equipamentos de informática (<i>notebooks</i> e <i>tablets</i>). </td> </tr> </table>	AÇÕES A SEREM DESENVOLVIDAS	I. Aquisição de <i>softwares</i> de gestão estratégica (de Atividade Física e Qualidade de Vida; de Psicologia e Assistência Social, de Saúde Ocupacional); II. Aquisição dos <i>kits</i> completos de avaliação física; III. Aquisição dos <i>kits</i> básicos de ginástica funcional; IV. Aquisição de equipamentos de informática (<i>notebooks</i> e <i>tablets</i>).
AÇÕES A SEREM DESENVOLVIDAS	I. Aquisição de <i>softwares</i> de gestão estratégica (de Atividade Física e Qualidade de Vida; de Psicologia e Assistência Social, de Saúde Ocupacional); II. Aquisição dos <i>kits</i> completos de avaliação física; III. Aquisição dos <i>kits</i> básicos de ginástica funcional; IV. Aquisição de equipamentos de informática (<i>notebooks</i> e <i>tablets</i>).		
Objetivos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estimular e incentivar a elaboração, a execução e o monitoramento de ações nas áreas de valorização profissional, de saúde, de qualidade de vida e de segurança dos servidores que compõem o sistema nacional de segurança pública (Art 5º, III, da Portaria nº 790/2019). 2. Estimular a formação, a capacitação e a qualificação dos profissionais de segurança pública. (Art 5º, I, da Portaria nº 790/2019). 3. Estimular a criação de mecanismos de proteção dos agentes públicos que compõem o sistema nacional de segurança pública e de seus familiares. (Art 5º, II, da Portaria nº 790/2019). 		
Resultados	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diminuição do absenteísmo causado por doenças ocupacionais (Art 7º, II, "c" da Portaria nº 790/2019) 2. Melhoria na percepção da qualidade de vida pelos profissionais de segurança pública (Art 7º, III, "c" da Portaria nº 790/2019). 		
Impactos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diminuição do gasto público em saúde com os profissionais de segurança pública (Art 8º, III, da Portaria nº 790/2019). 2. Melhoria na qualidade de vida das pessoas com a diminuição dos riscos à sua integridade e ao seu patrimônio (art. 8º, IV, da Portaria nº 790/2019). 		
Indicadores e metas	<p>Polícia Civil</p> <p><u>Indicadores</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Pesquisa Epidemiológica; - Percepção de Qualidade de Vida. <p><u>Metas</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar 01 Pesquisa Epidemiológica e Entregar: diagnóstico epidemiológico do efetivo (delineamento epidemiológico); questionários para prevenir afastamentos em potencial (delineamento psicométrico); ações itinerantes de valorização profissional. 2. Obter 75% de satisfação do público-alvo, no que se refere à percepção de 		



ESTADO DE SANTA CATARINA
SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA PÚBLICA

	<p>qualidade de vida.</p> <p>Corpo de Bombeiros Militar</p> <p><u>Indicadores</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Quantidade de núcleos estruturados. - Percepção de qualidade de vida. - Indicadores antropométricos (IMC, Percentual de Gordura). <p><u>Metas</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Estruturar 15 (quinze) núcleos de promoção de saúde no CBMSC. 2. Realizar 01 (uma) pesquisa diagnóstica por ano envolvendo a percepção da qualidade de vida para criação de banco de dados e posterior intervenção. 3. Realizar 01 (uma) avaliação antropométrica por ano para criação de banco de dados e posterior intervenção. <p>Polícia Militar</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td colspan="2"><u>Desdobramento do Programa:</u> Diagnosticar a percepção de qualidade de vida, a aptidão física, a saúde, a saúde mental, e prestação de assistência social</td> </tr> <tr> <td style="width: 15%;">INDICADOR</td> <td>Quantidade de pesquisas, levantamentos, avaliações e/ou diagnósticos (presenciais ou a distância) de saúde, atividade física e qualidade de vida, psicologia, assistência social realizados no ano.</td> </tr> <tr> <td>META</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> I. realizar 01 (uma) pesquisa, levantamento e/ou diagnóstico de atividade física e qualidade de vida no ano; II. realizar 01 (uma) pesquisa, levantamento e/ou diagnóstico de saúde no ano; III. realizar 01 (uma) pesquisa, levantamento e/ou diagnóstico de psicologia no ano; IV. realizar 01 (uma) pesquisa, levantamento e / ou diagnóstico de assistência social ao ano. </td> </tr> </table> <p><u>Desdobramento do Programa</u> Realizar Seminários, Workshops, Palestras e Cursos de Capacitação.</p>	<u>Desdobramento do Programa:</u> Diagnosticar a percepção de qualidade de vida, a aptidão física, a saúde, a saúde mental, e prestação de assistência social		INDICADOR	Quantidade de pesquisas, levantamentos, avaliações e/ou diagnósticos (presenciais ou a distância) de saúde, atividade física e qualidade de vida, psicologia, assistência social realizados no ano.	META	<ul style="list-style-type: none"> I. realizar 01 (uma) pesquisa, levantamento e/ou diagnóstico de atividade física e qualidade de vida no ano; II. realizar 01 (uma) pesquisa, levantamento e/ou diagnóstico de saúde no ano; III. realizar 01 (uma) pesquisa, levantamento e/ou diagnóstico de psicologia no ano; IV. realizar 01 (uma) pesquisa, levantamento e / ou diagnóstico de assistência social ao ano.
<u>Desdobramento do Programa:</u> Diagnosticar a percepção de qualidade de vida, a aptidão física, a saúde, a saúde mental, e prestação de assistência social							
INDICADOR	Quantidade de pesquisas, levantamentos, avaliações e/ou diagnósticos (presenciais ou a distância) de saúde, atividade física e qualidade de vida, psicologia, assistência social realizados no ano.						
META	<ul style="list-style-type: none"> I. realizar 01 (uma) pesquisa, levantamento e/ou diagnóstico de atividade física e qualidade de vida no ano; II. realizar 01 (uma) pesquisa, levantamento e/ou diagnóstico de saúde no ano; III. realizar 01 (uma) pesquisa, levantamento e/ou diagnóstico de psicologia no ano; IV. realizar 01 (uma) pesquisa, levantamento e / ou diagnóstico de assistência social ao ano. 						



ESTADO DE SANTA CATARINA
SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA PÚBLICA

	INDICADOR	I. Quantidade de Seminários, Palestras, Workshops e Cursos de capacitação realizados no ano. II. Percentual de profissionais da PMSC capacitados em eventos com 40 H/A ou mais na área de formação continuada independente da modalidade.
	META	I. Realizar 2 (ciclos) de curso de capacitação em gestão de atividade física e qualidade de vida em até dois anos; II. Realizar 02 (ciclos) de curso de capacitação em atendimento pré-hospitalar em um ano; III. Realizar 02 (ciclos) de curso de capacitação em gestão de saúde ocupacional e /ou perícia médica em até dois anos; IV. Realizar 01 (ciclo) de curso de capacitação em psicologia em um ano; V. Realizar 01 (ciclo) de curso de capacitação em serviço social em um ano; VI. Realizar 02 (ciclos) de curso de capacitação em serviço religioso em um ano; VII. Realizar 04 (quatro) seminários/palestras e/ou workshops de conscientização e sensibilização em saúde, atividade física e qualidade de vida PM no ano.
<u>Desdobramento do Programa</u> Ampliação e Melhoramento dos Núcleos de Atividade Física e de Formação Sanitária		
	INDICADOR	I. Quantidade de Núcleos de Atividade Física e Formações Sanitárias criados ou melhorados com logística básica para a realização das atividades fins até nível Batalhão PM ou RPM; II. Quantidade de OPM nas quais foram criadas os Núcleos ou Formações.
	META	I. Implantar Núcleos de Atividade Física com logística básica para funcionamento até nível Batalhão PM; II. Ampliar a infraestrutura de prestação de serviços das Formações Sanitárias até nível RPM.
Assinatura do Responsável pela Gestão do Fundo	PAULO NORBERTO KOERICH Presidente do Colegiado Superior de Segurança Pública e Perícia Oficial	



ESTADO DE SANTA CATARINA
SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA PÚBLICA

Anexos	Justificativas às alterações
--------	------------------------------

Florianópolis, 17 de setembro de 2020.



ESTADO DE SANTA CATARINA
SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA PÚBLICA

ANEXO

Justificativas às alterações deste Plano

Cumpre informar **duas alterações principais** neste Plano de Ação: a **primeira** diz respeito ao ingresso do Corpo de Bombeiros Militar no Programa Valorização Profissional.

De outro turno, o Instituto Geral de Perícias do Estado de Santa Catarina, que estava presente nos planos anteriores, decidiu não participar deste Plano de Ação, optando por focar no Programa Criminalidade Violenta.

Cabe salientar, que até o presente momento –, ou seja, quando da submissão deste novo Plano de Ação – não houve qualquer desembolso por parte desta Secretaria de Segurança Pública, o que não compromete, em hipótese alguma, a implementação dos projetos pretendidos por este Estado. E de qualquer forma, o Programa Valorização Profissional deste Estado permanece determinado à complementar as Políticas Estaduais de Valorização dos Profissionais de Segurança Pública, em destaque na Polícia Militar de Santa Catarina, na Polícia Civil e no Corpo de Bombeiros Militar.

ANEXO D – WHOQOL – Abreviado

WHOQOL - ABREVIADO

Versão em Português

PROGRAMA DE SAÚDE MENTAL
ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE
GENEBRA

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

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**. Por exemplo, pensando nas últimas duas semanas, uma questão poderia ser:

	nada	muito pouco	médio	muito	completamente
Você recebe dos outros o apoio de que necessita?	1	2	3	4	5

Você deve circular o número que melhor corresponde ao quanto você recebe dos outros o apoio de que necessita nestas últimas duas semanas. Portanto, você deve circular o número 4 se você recebeu "muito" apoio como abaixo.

	nada	muito pouco	médio	muito	completamente
Você recebe dos outros o apoio de que necessita?	1	2	3	4	5

Você deve circular o número 1 se você não recebeu "nada" de apoio.

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

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

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

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

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

