



**SECRETARIA DE SEGURANÇA PÚBLICA
UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS – UEG
COORDENADORIA DE ENSINO – COE
COORDENAÇÃO DE ENSINO PRESENCIAL E DE PÓS-GRADUAÇÃO
ESPECIALIZAÇÃO EM ALTOS ESTUDOS DE SEGURANÇA PÚBLICA**

NILSON BATISTA SILVA

**A QUALIDADE DE VIDA DOS BOMBEIROS MILITARES GOIANOS E A GESTÃO DE
VALORIZAÇÃO INSTITUCIONAL.**

**GOIÂNIA – GO
2025**



NILSON BATISTA SILVA

**A QUALIDADE DE VIDA DOS BOMBEIROS MILITARES GOIANOS E A GESTÃO DE
VALORIZAÇÃO INSTITUCIONAL.**

Projeto de Pesquisa apresentado como exigência parcial para conclusão da disciplina Metodologia Científica do Curso de Especialização em Altos Estudos de Segurança Pública - CAESP, pela Secretaria de Segurança Pública do Estado de Goiás - SSP e pela Universidade Estadual de Goiás - UEG, sob a orientação do(a) Prof. Dr. Raphael Caixeta Serpa.

GOIÂNIA – GO

2025



A QUALIDADE DE VIDA DOS BOMBEIROS MILITARES GOIANOS E A GESTÃO DE VALORIZAÇÃO INSTITUCIONAL.

THE QUALITY OF LIFE OF GOIÁS MILITARY FIREFIGHTERS AND INSTITUTIONAL VALORIZATION MANAGEMENT.

Nilson Batista Silva^{1*}

Raphael Caixeta Serpa^{2**}

Resumo: Este projeto de pesquisa analisa a relação entre a gestão da valorização institucional e a qualidade de vida dos Bombeiros Militares do Estado de Goiás. A atuação estratégica do Corpo de Bombeiros Militar de Goiás (CBMGO) na segurança pública estadual impõe aos seus profissionais uma rotina de alto risco e exposição a eventos traumáticos, impactando significativamente sua saúde mental e bem-estar. Diante da lacuna na compreensão de como as práticas de valorização institucional são percebidas pelos bombeiros e qual o real impacto dessa percepção em sua qualidade de vida, o estudo busca identificar os principais fatores que influenciam a qualidade de vida desses militares, avaliar as políticas e práticas de valorização existentes no CBMGO, analisar a percepção dos bombeiros sobre esses aspectos e propor recomendações para aprimorar a gestão. A metodologia adotada será exploratória-descritiva, com abordagem mista, utilizando revisão bibliográfica e coleta de dados primários por meio de questionário semiestruturado para capturar as percepções dos militares sobre qualidade de vida no trabalho e valorização institucional. A análise dos dados visa gerar conhecimento aplicado para subsidiar o aprimoramento das políticas de gestão de pessoas no CBMGO, contribuindo para um ambiente de trabalho mais saudável, o aumento do engajamento profissional e a melhoria da eficácia do serviço prestado à sociedade goiana.

Palavras-chave: Qualidade de vida; Valorização profissional; Bombeiros militares; CBMGO.

Abstract: This research project analyzes the relationship between institutional valorization management and the quality of life of Military Firefighters of the State of Goiás. The strategic role of the Military Firefighters Corps of Goiás (CBMGO) in state public safety imposes on its professionals a routine of high risk and exposure to traumatic events, significantly impacting their mental health and well-being. Given the gap in understanding how institutional valorization practices are perceived by firefighters and the real impact of this perception on their quality of life, the study aims to identify the main factors influencing the quality of life of these military personnel, evaluate the existing valorization policies and practices within CBMGO, analyze the firefighters' perception of these aspects, and propose recommendations to improve management.

^{1*} Oficial do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás - ABM/DF, Chefe de Departamento no Comando de Apoio Logístico do CBMGO.

^{2**} Farmacêutico – UEG, Mestrado em Ciências Farmacêuticas UFG, Doutorado em Direitos Humanos UFG, auxiliar de departamento de especificações e orçamentos do comando de apoio logístico do CBMGO.



The methodology adopted will be exploratory-descriptive, with a mixed-methods approach, using a literature review and primary data collection through a semi-structured questionnaire to capture the military personnel's perceptions of quality of work life and institutional valorization. The data analysis aims to generate applied knowledge to support the improvement of human resources management policies at CBMGO, contributing to a healthier work environment, increased professional engagement, and enhanced effectiveness of the service provided to the society of Goiás.

Keywords: Quality of life; Professional valorization; Military firefighters; CBMGO.

1. INTRODUÇÃO

A segurança pública constitui um dos pilares fundamentais para o desenvolvimento social e a garantia do bem-estar da população em qualquer Estado democrático de direito. No contexto brasileiro, as instituições que compõem o sistema de segurança pública, como as Polícias Militares, Polícias Cíveis e os Corpos de Bombeiros Militares, desempenham papéis cruciais e multifacetados. Especificamente no Estado de Goiás, o Corpo de Bombeiros Militar (CBMGO) se destaca por sua função estratégica, atuando não apenas na prevenção e combate a incêndios, busca e salvamento, e socorros públicos, mas também como força auxiliar e de reserva do Exército Brasileiro, conforme preconiza a Constituição Federal de 1988 e a legislação pertinente (BRASIL, 1988; GOIÁS, 1989; CBMGO/RESIOBOM, 2022).

A atuação do CBMGO tem um impacto direto e tangível no cotidiano da sociedade goiana. Seus profissionais são, muitas vezes, os primeiros a chegar em cenários de crise e emergência, lidando com situações de alto risco e complexidade que exigem preparo técnico, resiliência psicológica e prontidão operacional. No entanto, a constante exposição a eventos traumáticos, como acidentes graves, desastres naturais e perdas de vidas, impõe um ônus significativo à saúde mental e ao bem-estar desses militares. Essa realidade sublinha a crescente necessidade de políticas institucionais eficazes voltadas para a saúde mental e mecanismos de apoio psicológico contínuo, elementos essenciais para a sustentabilidade e eficácia da corporação (NATIVIDADE, 2009)

É neste cenário que a presente pesquisa se insere, propondo analisar a relação intrínseca entre a gestão da valorização institucional e a qualidade de vida dos Bombeiros Militares do Estado de Goiás. A qualidade de vida no trabalho, entendida aqui em sua dimensão ampla que abrange desde as condições físicas do ambiente laboral e a segurança ocupacional até o suporte



psicossocial, as oportunidades de desenvolvimento e o reconhecimento profissional, é um fator determinante para o desempenho, a motivação e a retenção de talentos em qualquer organização, e particularmente crítica em profissões de alto estresse como a militar.

A relevância deste tema para a área da gestão pública é multifacetada e profunda. Primeiramente, aborda a gestão de recursos humanos no setor público sob uma perspectiva estratégica, reconhecendo que o bem-estar dos servidores impacta diretamente a qualidade e a eficiência dos serviços prestados à população. Uma gestão que valoriza seus profissionais, investindo em sua qualidade de vida, tende a reduzir o absenteísmo por motivos de saúde (física e mental), aumentar o engajamento e a produtividade, e fortalecer o vínculo entre o servidor e a instituição. Conforme apontado por Oliveira (2021), a gestão estratégica da segurança pública, que inclui a atenção ao bem-estar dos profissionais, está diretamente ligada à melhoria dos resultados institucionais.

Em segundo lugar, a pesquisa toca em aspectos cruciais da governança pública e das políticas de segurança. A forma como o Estado cuida de seus agentes de segurança reflete seus valores e prioridades, influenciando a moral da tropa e a percepção pública sobre a instituição. Investir na valorização e na qualidade de vida dos bombeiros militares não é apenas uma questão de justiça social e reconhecimento pelo serviço prestado, mas uma estratégia inteligente de gestão pública que visa otimizar o uso dos recursos (humanos e financeiros) e garantir a continuidade e a excelência na prestação de um serviço essencial à sociedade. A valorização institucional, que compreende o reconhecimento, as condições de trabalho adequadas, as oportunidades de desenvolvimento e o respeito, é crucial para o engajamento e a eficiência, impactando positivamente a motivação, o desempenho e a retenção de talentos, além de reduzir o estresse ocupacional (SERPA, 2024; CHADUD, 2017; TOASSI, 2008).

Este estudo busca ir além de uma descrição genérica da situação, propondo uma análise aplicável e com potencial de transformação prática. Ao identificar os fatores que mais influenciam a qualidade de vida dos bombeiros e avaliar as políticas e práticas de valorização existentes no CBMGO, a pesquisa visa gerar insights e propor recomendações concretas que possam subsidiar a formulação e o aprimoramento de políticas de gestão de pessoas na corporação.



2. REVISÃO DA LITERATURA

A qualidade de vida (QV) é um construto complexo e dinâmico, cuja compreensão evoluiu significativamente, abrangendo dimensões que vão além da mera ausência de doença. A OMS define-a como "a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores em que vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações" (Fleck et al., 1999, p. 188), ressaltando seu caráter subjetivo e contextual, influenciado por fatores físicos, psicológicos, nível de independência, relações sociais, crenças e relação com o ambiente. Ao transpor esse conceito para o ambiente de trabalho, surge a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), que, relacionada à QV geral, concentra-se nas condições laborais, satisfação profissional, segurança e bem-estar psicossocial (Fleck et al., 1999).

Para profissionais da segurança pública, como os Bombeiros Militares, aplicar os conceitos de QV e QVT exige uma adaptação crítica, considerando a constante exposição a riscos extremos, eventos traumáticos, rotinas imprevisíveis e demandas físicas e psicológicas elevadas, demandando instrumentos que contemplem essas especificidades para uma análise precisa da sua qualidade de vida (MONTEIRO et al., 2007).

A QV é reconhecida como um constructo multidimensional, cujos domínios interconectados influenciam o bem-estar geral do indivíduo. Modelos proeminentes, como o da OMS, subdividem a QV em domínios essenciais, incluindo o físico (saúde, energia, fadiga), psicológico (sentimentos positivos/negativos, autoestima, concentração), relações sociais (suporte social, relações pessoais) e meio ambiente (segurança, recursos financeiros, oportunidades de lazer e ambiente de trabalho) (DINIZ et al., 2021; FLECK et al., 1999). Para os bombeiros militares, esses domínios assumem contornos particulares. O domínio físico é impactado pelas demandas operacionais, que requerem preparo e resistência, e pela exposição a riscos de lesões e doenças ocupacionais. O domínio psicológico enfrenta desafios constantes devido a eventos traumáticos, estresse crônico e a necessidade de resiliência diante de situações extremas (Siqueira et al., 2024). As relações sociais são essenciais para a camaradagem entre colegas e para o equilíbrio com a vida familiar, frequentemente afetada pelas escalas de serviço e pela imprevisibilidade das emergências. O domínio do meio ambiente abrange condições de trabalho,



disponibilidade de equipamentos adequados, segurança das instalações e suporte institucional, influenciando a percepção de valorização e segurança do profissional (Diniz et al., 2021). Compreender a interação e o impacto de cada domínio na vida dos bombeiros é fundamental para uma análise aprofundada da sua qualidade de vida e para a proposição de intervenções eficazes (NATIVIDADE, 2009).

A qualidade de vida no trabalho, especialmente em profissões de alto risco como a dos bombeiros militares, está intrinsecamente ligada à maneira como a instituição valoriza seus profissionais. A valorização no serviço público é central na gestão de pessoas e é fundamental para a motivação, o engajamento e a eficácia organizacional. Teorias contemporâneas de gestão pública e comportamento organizacional destacam que a valorização ultrapassa a dimensão financeira, abrangendo práticas e políticas institucionais (OLIVEIRA, 2021). Aspectos como o reconhecimento do mérito e das contribuições individuais, o oferecimento de oportunidades de desenvolvimento e capacitação contínua, uma remuneração justa e equilibrada em relação às responsabilidades e ao mercado, e a garantia de um ambiente de trabalho saudável, seguro e com suporte psicossocial, são pilares dessa valorização (SERPA, 2024). No contexto dos Corpos de Bombeiros Militares, como o CBMGO, esses fatores se acentuam devido à exposição contínua a riscos, estresse crônico e demandas físicas e emocionais intensas.

A percepção de que a instituição investe no bem-estar e desenvolvimento fortalece o vínculo do militar com a corporação, impacta positivamente a saúde mental e a resiliência e melhora a prontidão operacional e a qualidade do serviço à sociedade (Chadud, 2013). Assim, a gestão da valorização institucional torna-se um elemento estratégico para a sustentabilidade e eficácia da corporação.

A valorização profissional transcende a compensação financeira, englobando um espectro de reconhecimentos que alimentam a percepção de justiça e pertencimento do militar à instituição. Ela se manifesta tanto por vias formais, como progressões de carreira transparentes e recompensas por mérito, quanto por vias informais, como o feedback construtivo das lideranças e o reconhecimento público das contribuições individuais e coletivas (MENDES; TAMAYO, 2001).

Nesse sentido, a percepção de suporte organizacional, que reflete a crença do empregado de que a organização valoriza suas contribuições e se preocupa com seu bem-estar, é um antecedente crucial para o engajamento e a lealdade (MORAES; BASTOS, 2019). Para os



bombeiros militares, sentir-se valorizado significa ter suas competências reconhecidas, suas necessidades atendidas e seu sacrifício compreendido, o que fortalece a identidade profissional e o compromisso com a missão institucional (OLIVEIRA-CASTRO; PILATI; BORGES-ANDRADE, 1999).

Em contrapartida, a ausência de valorização ou a percepção de desvalorização podem desencadear um ciclo deletério para a saúde mental e o desempenho dos bombeiros militares. A sensação de que os esforços não são reconhecidos, que as condições de trabalho são inadequadas ou que as decisões institucionais são injustas pode levar a quadros de estresse crônico, burnout e cinismo organizacional (SCHUSTER; DIAS; BATTISTELLA, 2014; PEREIRA et al., 2016). A justiça organizacional, em suas dimensões distributiva (justiça nos resultados), procedural (justiça nos processos) e interacional (justiça no tratamento interpessoal), desempenha um papel moderador fundamental, pois a percepção de iniquidade corrói a confiança na instituição e pode aumentar a intenção de deixar a carreira, comprometendo a retenção de profissionais experientes e a coesão da tropa (CARSTENS FILHO, 2021; SILVA et al., 2020).

A gestão da valorização, portanto, emerge como uma estratégia proativa e indispensável para as corporações de bombeiros militares, visando nutrir um ambiente onde o reconhecimento e o desenvolvimento profissional sejam sistematicamente cultivados. Isso implica a implementação de políticas de gestão de pessoas que vão além do cumprimento de normativas, abrangendo programas de desenvolvimento de lideranças capazes de inspirar e valorizar suas equipes, a criação de canais de comunicação efetivos que permitam o diálogo e a escuta ativa das demandas dos militares, e a promoção de uma cultura organizacional que reforce os valores de respeito, equidade e reconhecimento (SILVA; ARAÚJO, 2017; RODRIGUES; CUNHA; SILVA, 2024). Ao investir na gestão da valorização, a instituição não apenas melhora a qualidade de vida e a satisfação de seus membros, mas também fortalece sua capacidade operacional, sua imagem perante a sociedade e sua sustentabilidade a longo prazo, otimizando os recursos humanos e materiais disponíveis (SILVA MORAES et al., 2024; MONTEIRO et al., 2023).

3. METODOLOGIA

A presente pesquisa adota uma abordagem exploratória-descritiva, utilizando métodos mistos (quali-quantitativos). O caráter descritivo do estudo foi fundamental, pois permitiu a



descrição detalhada do fenômeno da qualidade de vida e valorização dos Bombeiros Militares do CBMGO. Conforme preconizado por Gil (2008) e Lakatos e Marconi (2003), a pesquisa descritiva busca responder a questões fundamentais como 'o quê', 'quem', 'quando' e 'onde'. Para este estudo, essa modalidade foi útil ao fornecer uma base sólida para compreender o contexto dos bombeiros militares, incluindo as características da cultura militar, da identidade profissional e sua relação com a qualidade de vida e saúde.

A combinação das abordagens qualitativa e quantitativa foi crucial para obter uma compreensão mais completa e aprofundada do fenômeno investigado (GALVÃO et al., 2017). A vertente qualitativa foi empregada para explorar em profundidade as experiências, percepções e significados atribuídos pelos bombeiros militares à cultura, identidade profissional e à gestão da valorização institucional. Por outro lado, a vertente quantitativa permitiu mensurar e quantificar a relação entre esses aspectos e a qualidade de vida e saúde dos militares.

A metodologia compreendeu duas etapas principais. Primeiramente, procedeu-se a uma revisão de literatura aprofundada e crítica, com a análise de publicações pertinentes sobre qualidade de vida no trabalho (QVT), valorização profissional e o contexto específico dos bombeiros militares. Esta etapa foi essencial para estabelecer uma robusta base teórica para a pesquisa, identificar lacunas no conhecimento e contextualizar os resultados, aprofundando a compreensão dos pressupostos teóricos que subsidiaram a discussão dos achados.

Em segundo lugar, realizou-se a coleta de dados primários por meio de um questionário semiestruturado, desenvolvido especificamente para capturar as percepções diretas dos profissionais sobre sua QVT e as práticas institucionais de valorização. O instrumento foi enviado aos militares do CBMGO de todos o Estado via plataforma Google Forms e sua distribuição foi efetivada por meio do Sistema Eletrônico de Informações (SEI) para todas as unidades da corporação. O período de coleta de respostas ocorreu entre 04 de junho e 14 de junho de 2025.

Posteriormente, a análise dos dados coletados foi conduzida de forma integrada. Na análise quantitativa, utilizou-se o software Microsoft Excel (Microsoft, EUA) para processar os dados estatísticos extraídos do questionário, contribuindo para compreender a dinâmica existente entre as variáveis estudadas. Ao vincular esses achados quantitativos com a análise qualitativa das percepções e experiências dos militares, a pesquisa favoreceu um entendimento aprofundado



sobre a influência da gestão da valorização e dos aspectos culturais e identitários na qualidade de vida e saúde dos bombeiros.

A integração dessas perspectivas foi crucial para fornecer uma análise abrangente e multifacetada da influência da valorização institucional na qualidade de vida dos bombeiros goianos. Este rigor metodológico permite atingir os objetivos propostos pelo projeto, gerando conhecimento aplicado para subsidiar o aprimoramento das políticas de gestão de pessoas no CBMGO.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1. Perfil da amostra

Nesta investigação, que se propõe a analisar a intrínseca relação entre a gestão da valorização institucional e a qualidade de vida dos Bombeiros Militares do Estado de Goiás, a apresentação detalhada do perfil da amostra constitui um pilar metodológico de fundamental importância. A caracterização precisa dos 108 respondentes – todos militares do Corpo de Bombeiros Militar de Goiás (CBMGO) – não visa apenas conferir robustez e transparência à base empírica do estudo, mas, sobretudo, prover o contexto necessário para que os resultados sobre suas percepções sejam compreendidos em toda a sua profundidade. Ao delinear as características demográficas e profissionais desses militares, abrimos caminho para interpretar como as diferentes hierarquias, tempos de serviço e áreas de atuação moldam suas experiências frente aos desafios inerentes à profissão, e como isso impacta sua qualidade de vida e a percepção da valorização no ambiente de trabalho.

Neste estudo, a amostra foi composta por 108 respondentes, todos militares do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás (CBMGO), cujas percepções acerca da qualidade de vida no trabalho (QVT) e da gestão da valorização institucional são o cerne desta investigação. A heterogeneidade do grupo participante, em termos de hierarquia, experiência e área de atuação, é um ponto de força, pois permite uma compreensão multifacetada dos fenômenos analisados, considerando as diversas realidades dentro da corporação.

No que se refere à hierarquia e graduação dos participantes, a amostra revelou uma distribuição que abrange as diferentes classes profissionais do CBMGO. Constatou-se que 33%



dos respondentes eram oficiais, enquanto a maior parcela, 67%, era composta por praças. Essa divisão é particularmente relevante para a análise proposta, uma vez que as experiências e percepções sobre valorização institucional e QVT podem variar significativamente entre os diferentes estratos hierárquicos, dadas as distintas atribuições, responsabilidades e expectativas de carreira. A predominância de praças na amostra assegura que o estudo capta a realidade de uma grande parte do efetivo que atua diretamente nas atividades-fim da corporação, expostos a rotinas de alto risco e eventos traumáticos, conforme abordado na introdução do projeto de pesquisa.

A experiência profissional, mensurada pelo tempo de serviço na instituição, também se mostrou diversificada, proporcionando uma rica perspectiva sobre a longevidade das vivências na corporação. Uma parcela de 17% dos respondentes possuía até 10 anos de serviço, representando os militares mais jovens ou com menor tempo de carreira. No entanto, o grupo com maior representatividade foi o dos militares com vasta experiência: 42% dos participantes tinham entre 11 e 20 anos de serviço, e um percentual idêntico de 42% possuía mais de 20 anos de atuação. Essa expressiva concentração de profissionais com mais de uma década de serviço (totalizando 84% da amostra) é crucial. Ela sugere que as percepções coletadas são de indivíduos profundamente imersos na cultura organizacional e que vivenciaram as políticas e práticas institucionais por um período considerável, permitindo uma avaliação mais madura e consolidada sobre a valorização e a QVT em um contexto de estresse crônico e demandas físicas e psicológicas elevadas, temas centrais da discussão teórica.

Quanto à área de atuação profissional, o estudo abarcou a diversidade funcional do CBMGO. Aproximadamente metade da amostra (49%) exercia atividades estritamente operacionais, sendo, portanto, os bombeiros diretamente envolvidos no atendimento a emergências, resgates e combate a incêndios. Em contrapartida, 47% dos respondentes desempenhavam funções administrativas, as quais, embora não exponham os militares aos mesmos riscos físicos das operações, possuem seus próprios desafios e demandam formas específicas de valorização. Os 4% restantes atuavam na área de vistorias em edificações e áreas de risco, uma função híbrida que combina aspectos técnicos e de fiscalização. Essa distribuição quase equitativa entre as áreas operacional e administrativa é vital, pois permite investigar como as especificidades de cada rotina de trabalho — desde a exposição direta a traumas até a gestão



de recursos e processos internos — influenciam a percepção da qualidade de vida e a eficácia das políticas de valorização institucional.

Por fim, a faixa salarial dos participantes também foi um componente importante na caracterização da amostra, fornecendo um contexto socioeconômico relevante para as análises. Observou-se que 58% dos respondentes se enquadravam na faixa de rendimento entre R\$ 5.000,00 e R\$10.000,00 mensais, 29% declararam receber entre R\$10.000,00 e R\$ 20.000,00, e ainda 13% informam receber mais de R\$ 20.000,00. Embora o projeto de pesquisa destaque que a valorização institucional transcende a dimensão financeira, o aspecto remuneratório é um pilar reconhecido da qualidade de vida no trabalho e da percepção de reconhecimento. A análise desses dados permitirá correlacionar as condições econômicas com as percepções de bem-estar e valorização, compreendendo como o nível salarial pode interagir com outros fatores psicossociais e de ambiente de trabalho na determinação da QVT dos militares.

A riqueza e a diversidade desse perfil amostral, englobando diferentes níveis hierárquicos, tempos de experiência e áreas de atuação, bem como o contexto salarial, proporcionam uma base robusta para as análises que se seguirão. Essa abrangência não apenas fortalece a validade interna do estudo, mas também oferece um terreno fértil para a geração de conhecimentos aplicados e a proposição de recomendações concretas que visam o aprimoramento das políticas de gestão de pessoas no CBMGO, contribuindo para um ambiente de trabalho mais saudável, o aumento do engajamento profissional e a melhoria da eficácia do serviço prestado à sociedade goiana, como proposto nos objetivos da pesquisa.

4.2. Qualidade de Vida

A Qualidade de Vida (QV) dos Bombeiros Militares é um construto multifacetado, diretamente influenciado pelas demandas inerentes à profissão, pelos aspectos institucionais de valorização e, conforme os dados revelam, pelas estratégias individuais de adaptação e complementação de renda. No contexto da amostra investigada, a análise da QV revelou um panorama complexo, com achados que demandam uma interpretação cuidadosa e aprofundada.

Inicialmente, a pesquisa evidenciou um percentual significativo de militares engajados em atividades remuneradas complementares. Foi constatado que aproximadamente 20% dos respondentes exercem atividades remuneradas fora da corporação, enquanto um percentual ainda



maior, cerca de 60%, realiza atividades remuneradas dentro da própria instituição, para além da carga horária regular. Este dado é particularmente expressivo, sugerindo uma necessidade de complementação salarial que pode ter implicações diretas na qualidade de vida dos profissionais. A busca por renda adicional, embora financeiramente motivada, impõe uma dupla jornada de trabalho, resultando na redução do tempo de descanso, lazer e convívio familiar, conforme também aponta Monteiro et., al (2007). Tal sobrecarga, ao exigir que o militar se ausente ainda mais de seu ambiente familiar após o cumprimento de sua escala ordinária, pode comprometer seriamente o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, elevando os níveis de fadiga e estresse e, conseqüentemente, impactando negativamente o bem-estar geral e a QV dos bombeiros, corroborando com os achados de Back (2021) que aponta que os militares ao recorrerem à essa prática, não descansam de forma correta e retornam ao serviço enfrentando maior exposição e riscos, impactando negativamente na qualidade de vida.

Contrariando, em parte, a expectativa gerada pelos dados sobre a sobrecarga de trabalho, a autopercepção geral de qualidade de vida dos militares demonstrou-se majoritariamente positiva. Quando questionados sobre sua QV em uma escala de 1 a 10, 75% dos respondentes atribuíram notas superiores à média (assumindo a média como 5), indicando uma percepção favorável de seu bem-estar global. No entanto, esta positividade aparente se contrapõe de forma notável aos resultados obtidos em indicadores mais específicos de saúde.

Ao aprofundar a investigação sobre aspectos cruciais da saúde, os dados revelaram um cenário que inspira preocupação. Uma parcela considerável dos militares percebe sua saúde física como "regular a precária" (52%), o que é alarmante dada a natureza fisicamente exigente da profissão. De maneira análoga, 40% dos respondentes classificaram sua saúde mental como "regular a precária", sublinhando os desafios psicossociais enfrentados por esses profissionais, expostos constantemente a eventos traumáticos e situações de alto estresse. Além disso, a qualidade do sono apresentou-se igualmente comprometida, com 63% dos militares avaliando-a como "regular a precária".

Corroborando o cenário delineado, os achados de Faiad (2022), em estudo sobre a qualidade de vida de profissionais de segurança pública em âmbito nacional, apresentam paralelos significativos com os resultados desta pesquisa. Faiad (2022) identificou que 35% dos profissionais reportaram problemas relacionados à saúde física e, de forma notavelmente similar, 40% avaliaram sua saúde mental como 'regular ou precária' – um índice idêntico ao observado



entre os bombeiros goianos. Essa convergência, em especial no que tange à saúde mental, não apenas reforça a validade das preocupações identificadas localmente, mas também sublinha a imperatividade de a instituição dedicar atenção contínua e estratégica ao bem-estar físico e psíquico de seus militares.

Essa aparente incongruência entre uma percepção geral de QV majoritariamente positiva e indicadores específicos de saúde física, mental e do sono que revelam um estado de fragilidade é um dos achados mais instigantes desta pesquisa. Tal dicotomia pode ser explicada por diversos fatores, como a resiliência inerente à profissão militar, mecanismos de enfrentamento desenvolvidos pelos indivíduos, ou mesmo a influência de outros domínios da QV (como as relações sociais e o reconhecimento profissional) que, apesar dos desafios de saúde, contribuem para uma percepção mais otimista. Adicionalmente, é plausível considerar que a satisfação com a carreira e o senso de propósito, temas que serão abordados na sequência, atuam como importantes amortecedores diante das adversidades.

A gravidade do impacto desses desafios de saúde na rotina institucional é reforçada por outro dado relevante: aproximadamente 70% da amostra já se ausentou do serviço devido a problemas de saúde. Este percentual expressivo não apenas corrobora a fragilidade dos indicadores de saúde previamente mencionados, mas também aponta para consequências operacionais e financeiras significativas para a corporação, impactando a prontidão e a eficabilidade do serviço prestado.

Apesar de todos os desafios e dos preocupantes indicadores de saúde, um dado surpreendente surge como um contraponto: 75% dos militares afirmam estar satisfeitos atualmente com seu trabalho. Este elevado índice de satisfação profissional, mesmo diante de uma realidade que impõe riscos à saúde e a necessidade de complementação de renda, pode ser um fator crucial para explicar a percepção positiva da QV geral. A satisfação com o trabalho pode advir do senso de dever cumprido, da camaradagem entre colegas, do reconhecimento social da profissão ou da própria cultura militar, que valoriza a dedicação e o serviço à comunidade. Assim, o elevado nível de engajamento e a satisfação intrínseca com as funções desempenhadas podem atuar como elementos compensatórios, influenciando positivamente a percepção de QV, apesar dos custos pessoais associados à profissão.

Este elevado índice de satisfação profissional, aparentemente paradoxal diante dos desafios à saúde e da necessidade de complementação de renda, suscita uma análise mais



aprofundada. A percepção de qualidade de vida, valorização profissional e saúde entre os bombeiros militares parece ser modulada por uma complexa interação de fatores. Crucialmente, a relação com a sociedade, que frequentemente lhes atribui o status de 'heróis', desempenha um papel significativo. Esta percepção é corroborada por diversas pesquisas, como Índice de Confiança Social do IPEC³, e por autores como Tosta (2025) e Capitaneo et., al (2015) que investigam a alta aprovação social da corporação. Consequentemente, o peso desses valores – como o heroísmo e a confiabilidade – somado a uma forte identificação com a profissão, pode transcender as preocupações individuais e nutrir um profundo orgulho em ser bombeiro militar, refletindo-se diretamente na satisfação reportada.

Em suma, a análise da qualidade de vida dos Bombeiros Militares goianos revela um panorama de contrastes, onde a resiliência e a satisfação profissional coexistem com desafios significativos de saúde. Compreender essa dinâmica complexa é fundamental para a proposição de políticas de valorização institucional que, de fato, abordem as necessidades integrais desses profissionais, promovendo um ambiente de trabalho que não apenas reconheça seus feitos, mas que também assegure seu bem-estar físico e mental a longo prazo.

4.2. Valorização institucional

A valorização institucional emerge como um pilar fundamental e intrinsecamente conectado à Qualidade de Vida (QV) dos profissionais, formando uma relação quase simbiótica em ambientes de trabalho, especialmente em instituições de segurança pública como o Corpo de Bombeiros Militar de Goiás (CBMGO). A percepção de ser valorizado, seja por meio do reconhecimento da trajetória de carreira, da oferta de benefícios ou da atenção ao bem-estar, impacta diretamente a motivação, o engajamento e a saúde integral dos militares. A presente análise, baseada nos dados coletados, revela desafios significativos na efetivação dessa valorização percebida.



Um dos achados mais notáveis e, de certa forma, preocupantes, reside na percepção dos militares sobre a transparência dos critérios de promoção e progressão de carreira. Quando questionados sobre como tal transparência contribui para sua sensação de ser valorizado(a), um alarmante percentual de 43% dos respondentes afirmou que não há contribuição. Este dado é particularmente crítico, pois a ascensão na carreira é um indicador tangível de reconhecimento pelo desempenho e dedicação, representando um alinhamento entre o esforço individual e as oportunidades institucionais. A incapacidade de quase metade da amostra em identificar essa ligação positiva sugere uma lacuna significativa na gestão de carreira e na comunicação dos processos internos, que pode gerar frustração e impactar diretamente a percepção de valorização e o senso de propósito dos militares.

No que tange à valorização percebida por meio de benefícios não financeiros, como programas de bem-estar, acesso a capacitações e apoio familiar, a situação apresenta uma melhora em relação ao aspecto anterior, mas ainda carece de otimização. Aproximadamente 30% dos bombeiros goianos entrevistados afirmaram não perceber essa valorização pessoal e profissional por parte da instituição. Embora inferior ao percentual de insatisfação com a progressão de carreira, este dado é relevante. Como órgão público com características *sui generis*, o CBMGO pode não dispor da mesma flexibilidade de incentivos financeiros imediatos, como gratificações e promoções, frequentemente observadas no setor privado. Dessa forma, espera-se que a gestão de pessoal compense essa limitação focando em estratégias eficazes de valorização não monetária. A não percepção por quase um terço do efetivo indica que os esforços institucionais nesta área podem não estar atingindo plenamente o seu objetivo, necessitando de reavaliação.

Aprofundando a questão dos benefícios não financeiros, a pesquisa explorou a percepção dos militares sobre a existência e acessibilidade de programas de Qualidade de Vida oferecidos ou desenvolvidos pela corporação. Os resultados apontam para uma falha crítica na comunicação e/ou abrangência desses programas. Impressionantes 41% dos respondentes afirmaram que não há programas de qualidade de vida, e outros 46% disseram não saber responder, totalizando 87% dos militares que não percebem ou não têm conhecimento sobre a oferta institucional. Este é um dado altamente preocupante, especialmente considerando a existência de iniciativas como o NIAB, PROIN, CBMGO + Saudável e diversas campanhas de saúde. A discrepância entre a realidade institucional (programas existentes) e a percepção dos militares sugere um problema



sério de disseminação, divulgação ou capilaridade. A hipótese de que a extensão desses programas não atinge todos os militares, particularmente aqueles lotados em unidades distantes da capital (onde a sede da maioria desses programas se localiza), merece investigação aprofundada, pois a centralização impede que os benefícios cheguem de forma equitativa a todo o efetivo.

Corroborando com os dados apresentados e consolidando a percepção de desvalorização, quando indagados se o CBMGO trabalha efetivamente a valorização de seu efetivo, um expressivo percentual de 44% dos militares afirmou categoricamente que a instituição não o faz. Este resultado, alinhado às percepções negativas sobre a transparência na carreira e a eficácia dos programas de QVT, indica uma insatisfação generalizada com as políticas e práticas de reconhecimento e cuidado institucional.

Em síntese, a análise da percepção dos militares do CBMGO sobre a valorização institucional revela um quadro complexo. Há uma clareza de que, apesar de programas e iniciativas existentes, a mensagem e o impacto dessas ações não estão ressoando de forma eficaz junto ao efetivo. A falta de percepção de valorização, especialmente em aspectos cruciais como a progressão de carreira e a efetividade dos programas de bem-estar, sugere a necessidade urgente de revisão e aprimoramento das estratégias de gestão de pessoas no CBMGO, visando a construção de um ambiente onde a valorização não seja apenas uma política, mas uma realidade percebida e vivenciada por cada militar.

4.3 Perspectivas dos militares sobre a valorização institucional: uma análise qualitativa

Para complementar a análise quantitativa e aprofundar a compreensão sobre as expectativas e anseios dos Bombeiros Militares do CBMGO em relação à valorização institucional, foi formulada uma pergunta aberta: "Em seu ponto de vista, o que a instituição poderia fazer para uma maior valorização do efetivo?". As respostas, de natureza qualitativa e intrinsecamente subjetiva, foram submetidas a análise de conteúdo e agrupadas em categorias temáticas e subcategorias, refletindo os principais eixos de sugestões apresentados pelos participantes.

O Quadro 1 sumariza a distribuição das respostas por categoria e subcategoria, cabendo ressaltar que, dada a natureza aberta da questão, um mesmo respondente pôde citar múltiplos aspectos, resultando em um somatório de percentuais por categoria que ultrapassa 100%.



Quadro 1 – Distribuição de respostas por categoria e subcategoria

Categoria Principal (% Respostas)	Subtema (% Respostas)	Vozes do Efetivo
Gestão da Carreira e Promoções (67,7%)	Transparência e Objetividade nos Critérios (27,4%)	<i>"Critérios meritocráticos claros e transparentes, que evidenciassem como a corporação gostaria de pontuar positivamente seus militares. Eliminação da pontuação sobre elogios e medalhas."</i>
	Equidade e Fluxo de Carreira (46,9%)	<i>"Buscar promoções para todos que tem interstício, pois com isso a tropa seria mais valorizada."</i>
	Eliminação de Mecanismos de Favoritismo (13,3%)	<i>"Ser mais justa nas promoções, evitando capotes escandalosos, onde as condecorações e elogios deliberadamente tem servido para turbinar carreiras individuais. Isso fere nossos valores e deixa a tropa com a moral baixa."</i>
Condições de Trabalho e Saúde Integral (21,1%)	Saúde Mental e Bem-Estar Psicológico (8,8%)	<i>"Investir em programas e atividades que envolvam a diminuição do estresse e da ansiedade pois acho que se esses fatores não forem tratados, acabam por desencadear outros fatores como endividamento, problemas conjugais dentre outros. Os casos de divórcios na Corporação são alarmantes e poderiam ser evitados se a Corporação procurasse pelo menos entender o porque disso (isso é apenas um exemplo). O ambiente de trabalho é extremamente estressante e nada é feito pela Corporação para freiar ou pelo menos minimizar a quantidade e seus efeitos."</i>
	Ambiente Laboral e Suporte Operacional (16,8%)	<i>"Tentar diminuir os impactos das transferências" "Investimento em mobiliário e equipamentos para desenvolver atividade física nos quartéis"</i>
Remuneração e Benefícios Adicionais (23,0%)	-	<i>"O salário da data base está bastante atrasado" "Brigar mais pelo valorização salarial" "Plano de gratificação por função."</i>
Gestão de Pessoas e Liderança (14,2%)	-	<i>"Aprimorar o processo de promoção dos oficiais, minimizando as interferências externas e priorizando a tecnicidade e meritocracia profissional, e não a meritocracia política" "Colocar o efetivo de forma separada mais próximo de casa e também orientar e perguntar qual área que tem mais interesse de atuar."</i>
Outras Propostas de Valorização	-	<i>"Implementar mecanismos que reconheçam e recompensem a produtividade"</i>



Categoria Principal (% Respostas)	Subtema (% Respostas)	Vozes do Efetivo
(12.4%)		"Creches" "Incentivar a especialização e valorizar os especialistas!" "Trabalhar junto ao estado por mais concurso e mais valorização, como é feito na PM" "Incentivar ao esporte."

Fonte: Elaborado pelo autor

Evidenciando a centralidade da progressão profissional para a percepção de valorização, a categoria que concentrou a maior proporção de sugestões foi a **Gestão de Carreira e Promoções**, mencionada por expressivos 67,7% dos militares respondentes. Este achado corrobora e aprofunda os dados quantitativos previamente discutidos sobre a insatisfação com a transparência e equidade dos processos de ascensão. Dentro deste tema prioritário, subcategorias específicas emergiram como as mais frequentemente citadas, refletindo as preocupações e anseios dos militares:

- A Equidade e Fluxo de Carreira foi mencionada por 46,9% dos respondentes, indicando um forte desejo por um avanço mais justo e previsível ao longo da trajetória profissional, com chances equânimes para todos.
- A Transparência e Objetividade nos Critérios de promoção foi apontada por 27,4% dos participantes, reforçando a necessidade de clareza e baseamento em méritos objetivos nos mecanismos de avaliação e seleção, em consonância com as percepções negativas identificadas na análise quantitativa inicial.
- A menção à Eliminação dos Mecanismos de Favoritismo (citada por 13,3%) reitera a desconfiança em relação a processos que não se baseiam estritamente em mérito ou antiguidade, destacando um ponto sensível que, na visão dos militares, corrói a moral da tropa e a percepção de justiça institucional.

A **Remuneração e Benefícios Adicionais** figurou como a segunda categoria mais proeminente, sendo mencionada por 23% dos respondentes. Este dado sublinha a importância do componente financeiro e dos benefícios sociais (como auxílios específicos, planos de saúde e creches, por exemplo, conforme detalhado em algumas respostas) para a qualidade de vida e a percepção de valorização. Embora a valorização não se restrinja ao aspecto monetário, uma remuneração percebida como justa e a oferta de benefícios são pilares essenciais para a segurança



e o bem-estar do militar e de sua família, especialmente considerando a natureza de alto risco da profissão.

Com 22,1% das menções, as **Condições de Trabalho e Saúde Integral** constituíram outra área de preocupação significativa, alinhando-se diretamente com os desafios de QVT identificados anteriormente. Esta categoria abrange aspectos vitais para o bem-estar físico e mental dos militares, com destaque para a necessidade de atenção à Saúde Mental e bem-estar psicológico (citada por 8,8% dos respondentes) e a melhoria do Ambiente Laboral e Suporte Operacional (mencionado por 16,8%), incluindo aspectos como equipamentos, viaturas e carga horária. Tais achados ressoam fortemente com os dados quantitativos que revelaram altos índices de percepção negativa sobre a saúde mental, física e a qualidade do sono, bem como as ausências por motivos de saúde, reforçando a urgência de ações institucionais nestas áreas.

As categorias de **Gestão de Pessoal e Liderança** (14,2%) e **Outras Propostas de Valorização** (12,4%) complementam o panorama das sugestões. A primeira reflete a importância de uma liderança mais humana, próxima e atenta às necessidades individuais, bem como a implementação de uma gestão por competências e o combate à ingerência política. A segunda categoria agregou sugestões diversas que não se enquadraram nos temas principais, mas que pontualmente indicam outras áreas percebidas como necessitando de aprimoramento para a valorização do efetivo.

A análise qualitativa das sugestões, portanto, não apenas valida e fornece profundidade aos achados quantitativos sobre a qualidade de vida e a percepção de valorização, mas também oferece um mapa claro das áreas prioritárias de intervenção na perspectiva dos próprios militares. As propostas concentradas em Gestão de Carreira, Remuneração e Condições de Saúde/Trabalho indicam caminhos concretos para que o CBMGO aprimore suas políticas de gestão de pessoas, buscando uma valorização que seja percebida e que contribua efetivamente para a melhoria da qualidade de vida e, por extensão, para a eficácia e resiliência da corporação.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Um dos achados mais notáveis e que merece destaque reside na aparente dicotomia entre a percepção geral de qualidade de vida (QV) dos militares e indicadores de saúde mais específicos. Conforme apontado na seção de Resultados e Discussões, embora 75% dos



respondentes tenham atribuído notas superiores à média para sua QV geral, os dados revelam preocupações significativas em relação à saúde física (52% a percebem como "regular a precária"), saúde mental (40% como "regular a precária") e qualidade do sono (63% como "regular a precária"). Essa incongruência é particularmente instigante e pode sugerir que outros domínios da QV, como a satisfação com a carreira e o forte senso de propósito inerente à profissão militar atuam como importantes amortecedores frente aos desafios inerentes à rotina de alto risco e exposição a eventos traumáticos. No entanto, a alta taxa de absenteísmo por motivos de saúde (~70%) corrobora a fragilidade dos indicadores específicos e impõe um alerta estratégico para a gestão institucional.

A análise da percepção da valorização institucional pelos militares, tema central deste estudo, trouxe à luz pontos críticos que precisam ser urgentemente endereçados. O dado de que 43% dos respondentes afirmaram que a transparência nos critérios de promoção e progressão de carreira não contribui para a sensação de serem valorizados é profundamente relevante. Isso indica uma falha na comunicação ou na própria equidade percebida dos processos de ascensão, o que pode minar a motivação e o engajamento a longo prazo.

Adicionalmente, a pesquisa mostrou que aproximadamente 30% dos militares não percebem a valorização pessoal e profissional por meio de benefícios não financeiros, como programas de bem-estar e capacitações. Mais alarmante ainda é o achado sobre a percepção da existência e acessibilidade de programas de Qualidade de Vida: 87% dos militares não percebem ou não têm conhecimento sobre a oferta institucional desses programas. Essa lacuna brutal entre a realidade institucional (onde programas como NIAB, PROIN, CBMGO + Saudável existem) e a percepção do efetivo aponta para um grave problema de comunicação, divulgação ou, possivelmente, de capilaridade, com a centralização impedindo que esses benefícios cheguem a todos, especialmente nas unidades mais distantes da capital.

A consolidação dessa percepção de distanciamento entre a instituição e o militar em termos de valorização é reforçada pelo fato de que 44% dos respondentes afirmaram categoricamente que o CBMGO não trabalha efetivamente a valorização de seu efetivo. Esses resultados, em conjunto, desenham um quadro onde, apesar do senso de dever e da satisfação inerente à profissão, há um clamor por um reconhecimento mais tangível e transparente, tanto em termos de carreira quanto de cuidado com o bem-estar integral.



As sugestões qualitativas apresentadas pelos militares complementam e aprofundam esses achados, fornecendo um mapa claro das prioridades na perspectiva de quem vive o dia a dia da corporação. A esmagadora concentração de sugestões na categoria Gestão de Carreira e Promoções (67,7% das menções) reforça a centralidade deste tema para a percepção de valorização. Dentro dessa categoria, a busca por Equidade e Fluxo de Carreira (46,9%), Transparência e Objetividade nos Critérios (27,4%) e a Eliminação de Mecanismos de Favoritismo (13,3%) demonstram um anseio por processos mais justos, claros e baseados no mérito ou antiguidade.

A relevância da Remuneração e Benefícios Adicionais (23% das menções) também sublinha a importância do aspecto financeiro e social para a qualidade de vida e a segurança das famílias, especialmente em uma profissão de alto risco. E, de forma crucial, as sugestões relacionadas às Condições de Trabalho e Saúde Integral (22,1% das menções), incluindo a atenção à saúde mental (8,8%) e a melhoria do ambiente laboral e suporte operacional (16,8%), ecoam diretamente os preocupantes indicadores de saúde encontrados na análise quantitativa.

Essas sugestões, emanadas diretamente do efetivo, não são meras reclamações, mas sim indicativos valiosos para uma gestão estratégica que realmente deseje impactar positivamente a qualidade de vida e a percepção de valorização.

5.1 Proposta de Solução para a Gestão Estratégica do CBMGO

Considerando o panorama contextualizado e em consonância com a finalização dos objetivos deste estudo, o Quadro 2 apresenta um conjunto de propostas estratégicas. Estas foram concebidas para atuar como um documento norteador, auxiliando a instituição na análise e no aprimoramento de suas políticas públicas voltadas à qualidade de vida e à valorização profissional.

Quadro 2: Propostas Estratégicas

Pilar Estratégico	Objetivo	Ações Propostas
Transparência e Modernização da Gestão de Carreira	Garantir justiça e clareza nos processos de promoção e progressão.	- Revisão e divulgação clara dos critérios de carreira.



		<ul style="list-style-type: none">- Implementação de sistema de gestão por competências e desempenho.
Ampliando o Acesso e a Comunicação dos Programas de Bem-Estar	Assegurar conhecimento e acesso aos programas de QV.	<ul style="list-style-type: none">- Mapeamento da capilaridade dos programas nas unidades.- Plano de comunicação institucional multicanal.- Descentralização ou fortalecimento regional dos serviços.
Investimento Estratégico na Saúde Integral do Militar	Reduzir problemas de saúde e aumentar a prontidão da tropa.	<ul style="list-style-type: none">- Programas de promoção à saúde física e higiene do sono.- Análise e mitigação dos impactos da dupla jornada..
Desenvolvimento de Lideranças Humanas e Estratégicas	Promover lideranças alinhadas à valorização humana.	<ul style="list-style-type: none">- Capacitação em gestão de pessoas (inteligência emocional, feedback).- Reconhecimento formal da liderança positiva.- Criação de canais diretos com a alta gestão.

Fonte: Elaborado pelo autor

Em suma, este projeto de pesquisa cumpriu seus objetivos ao lançar luz sobre a complexa relação entre a gestão da valorização institucional e a qualidade de vida dos Bombeiros Militares goianos. Os resultados quantitativos e qualitativos convergiram para indicar a necessidade urgente de uma reavaliação e aprimoramento das políticas de gestão de pessoas no CBMGO, com foco especial na transparência e equidade na gestão de carreira, na comunicação e capilaridade dos programas de bem-estar e no investimento na saúde integral do efetivo.

A proposta de solução estratégica integrada aqui delineada, com seus pilares de Transparência e Modernização da Gestão de Carreira, Ampliação do Acesso e Comunicação dos Programas de Bem-Estar, Investimento Estratégico na Saúde Integral e Desenvolvimento de Lideranças Humanas e Estratégicas, representa um caminho factível para que a instituição fortaleça o vínculo com seus militares, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável, justo e motivador. Ao implementar essas ações, o CBMGO não só valorizará de forma mais eficaz seus profissionais, reconhecendo o sacrifício e a dedicação inerentes à profissão, mas também estará investindo strategicamente em sua própria capacidade operacional e na excelência



do serviço público essencial que presta à sociedade goiana. Que este trabalho possa servir de subsídio para decisões gerenciais futuras e inspire novas investigações sobre este tema vital para a segurança pública.

REFERÊNCIAS

BACK, C. M. (2021). Acompanhamento psicológico preventivo para agentes de segurança pública. *Revista Brasileira De Segurança Pública*, 15(1), 208–225. Disponível em: <https://doi.org/10.31060/rbsp.2021.v15.n1.1147>. Acesso: 16 junho. 2025.

CAPITANEO, D.; RIBEIRO, K.; SILVA, J. C. *O papel idealizado do bombeiro: e o ser humano por trás da farda?*. Vittalle: *Revista de Ciências da Saúde*, v. 24, n. 1, p. 53–68, 2015. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/vittalle/article/view/5107>. Acesso: 02 junho. 2025.

CARSTENS FILHO, Luiz Rodrigo Larson. *Justiça organizacional: um estudo na Polícia Militar do Paraná*. 2021. 250 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2021.

CHADUD, Reycilane C. *O Trabalho dos Socorristas Bombeiros Militares [manuscrito]: A experiência do reconhecimento social e da necessidade* / Reycilane C. CHADUD - 2013.

DINIZ, D. M.; LEITE, L. C.; DA HORA, A. F. L. T.; ALVES, C. H. L.; CUTRIM, R. N. C.; FERNANDA S. BRITO, D.; LIMA SARAIVA, C. V.; LOPES, J. C. Diagnóstico de situação psicoemocional no corpo de bombeiros do estado do Maranhão: implementação de rede de atenção psicossocial. *Brazilian Journal of Development*, [S. l.], v. 7, n. 3, p. 27415–27432, 2021. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/26536>. Acesso em: 19 may. 2025.

FAIAD, Cristiane (Coord.). *Relatório final: pesquisa nacional sobre valorização dos profissionais de segurança pública*. Brasília: Ministério da Justiça e Segurança Pública, Secretaria Nacional de Segurança Pública, 2022. 438 p. ISBN 978-65-87762-31-9.

FLEK, M. P.; LOUZADA, S., XAVIER, M., CHACHAMOVICH, E., VIEIRA, G., SANTOS, L.; PINZON, V. (2000). Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida “WHOQOL-bref”. *Revista de Saúde Pública*, 34, 178–183. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-89102000000200012>. Acesso em: 19 maio. 2025

GALVÃO, Maria Cristiane Barbosa; PLUYE, Pierre; RICARTE, Ivan Luiz Marques. Métodos de pesquisa mistos e revisões de literatura mistas: conceitos, construção e critérios de avaliação. *InCID: Revista de Ciência da Informação e Documentação*, Ribeirão Preto, v. 8, n. 2, p. 4–24, out. 2017. DOI: 10.11606/issn.2178-2075.v8i2p4-24.

GIL, Antônio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.



INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Normas de apresentação tabular**. 3. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 1993.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MENDES, A. M., & TAMAYO, A. (2001). Valores e vivências de prazer-sofrimento no contexto organizacional. *Psico - USF*, 6(1), 39-46. Mendes, A. M., Costa, V. P., & Barros, P. C. da R (2003). Estratégias de enfrentamento psíquico no trabalho bancário. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 3(1), 59-72. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/psuf/a/RM8VSqwSqgSYzgC7c8y7gBg/#> . Acesso: 16 maio, 2025.

MORAES, Raniely Araújo Silva; BASTOS, Sérgio Augusto Pereira. Associação entre as dimensões do suporte organizacional percebido e a intenção de saída do trabalho. *Gestão.org*, v. 17, p. 105–119, 2019. DOI: 10.21714/1679-18272019v17Ed.p105-1119.

MONTEIRO, J.K.; MAUS, D.; MACHADO, F.R.; PESENTI, C.; BOTTEGA, D.; CARNIEL, L.B.; Bombeiros: um olhar sobre a qualidade de vida no trabalho. **Psicol cienc prof**, 2007Sep;27(3):554–65. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/pcp/a/SG6gqYBLdvsYHnrSrZsPtGF/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 19 maio, 2025.

NATIVIDADE, Michelle Regina da; Vidas em risco: a identidade profissional dos bombeiros militares. **Psicologia & Sociedade**. 2009, v. 21, n. 3, pp. 411-420. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/psoc/a/g68zV4Q79txL4KhdpjBzGjR/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 19 maio, 2025.

OLIVEIRA-CASTRO, Gardênia Abbad de; PILATI, Ronaldo; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Percepção de suporte organizacional: desenvolvimento e validação de um questionário. *Journal of Contemporary Administration*, v. 3, n. 2, p. 29–51, 1999. DOI: 10.1590/S1415-65551999000200003.

OLIVEIRA, Marcelo Pereira das Neves. **Desafios e perspectivas da gestão estratégica nos sistemas estaduais de segurança pública**. Dissertação (Mestrado Profissional em Segurança Pública, Justiça e Cidadania, da Escola de Administração/Faculdade de Direito) da Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2021. Disponível em:
<https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/40688/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20de%20MARCELO%20PEREIRA%20DAS%20NEVES%20DE%20OLIVEIRA%20Biblioteca.pdf>. Acesso em: 19 maio, 2025.

PEREIRA, Guilherme Amorim et al. Prevalência e preditores de Burnout em bombeiros. *Psicologia: Ciência e Profissão*, Brasília, v. 36, n. 3, p. 436–449, jul./set. 2016. DOI: 10.1590/1982-3703001572014.

SCHUSTER, Marcelo da Silva; DIAS, Valéria da Veiga; BATTISTELLA, Luciana Flores. Burnout e justiça organizacional: um estudo em servidores públicos federais. *Revista de*



Administração IMED, Passo Fundo, v. 4, n. 3, p. 330–342, dez. 2014. DOI: 10.18256/2237-7956/raimed.v4n3p330-342.

SERPA, Raphael Caixeta. A cultura militar e a identidade profissional como marcadores da qualidade de vida e saúde dos bombeiros goianos. Tese (Doutorado Interdisciplinar em Direitos Humanos) da Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2024.

SILVA, A.; ARAÚJO, A. L. L. *A dinâmica do reconhecimento: estratégias dos Bombeiros Militares do Estado do Rio de Janeiro*. Saúde em Debate, Rio de Janeiro, n. 41 (spe. 2), p. 130–139, jun. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0103-11042017S211>. Acesso em: 20 jun. 2025.

SILVA, Angela Maria Monteiro da; ALMEIDA, Gustavo de Oliveira; CARVALHO, Denise. O papel das dimensões da justiça organizacional distributiva, processual, interpessoal e informacional na predição do burnout. *Revista de Administração Mackenzie*, São Paulo, v. 21, n. 5, p. 1–20, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/s75ZmdCFp95WzCq4KcwxTRc/>. Acesso em: 20 jun. 2025. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD200093>

SILVA MORAES, Saulo Jerônimo da et al. Satisfação no trabalho dos profissionais do Corpo de Bombeiros Militar. *Revista Flammae*, Recife (PE), v. 10, n. 29, p. 67–80, mar./jun. 2024. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/379753223_SATISFACAO_NO_TRABALHO_DOS_PROFISSIONAIS_DO_CORPO_DE_BOMBEIROS_MILITAR. Aceso: 20 junho. 2025).

SIQUEIRA, B. M.; SANTOS, C. S.; SILVA, G. F.; RIZZO, B. R.; SILVA, C. T. X. Avaliação da qualidade de vida do corpo de bombeiros militares. *Evidência*, [S. l.], v. 24, p. e34017, 2024. DOI: 10.18593/evid.34017. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/evidencia/article/view/34017>. Acesso em: 19 maio. 2025.

TOASSI, A. J. Heróis da Fumaça: Um estudo sobre os sentidos do trabalho para profissionais bombeiros. Florianópolis: Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina, 2008. (Dissertação de Mestrado).

TOSTA, Roberto César Lima. 97% de aprovação: o que faz dos Corpos de Bombeiros o maior exemplo de sucesso e resiliência e como aplicar estes princípios para você alcançar resultados extraordinários. 1. ed. São Paulo: Edição do Autor, 2024. 80 p.