

**ATRIBUTOS PESSOAIS E QUALIDADE DE VIDA DOS POLICIAIS MILITARES DA BAHIA: AVALIAÇÃO PELO WHOQOL-BREF**

**ELAINE DE ARAÚJO MOURA**  
UNIVERSIDADE SALVADOR (UNIFACS)

**LINDOMAR PINTO DA SILVA**  
UNIVERSIDADE SALVADOR (UNIFACS)

**MIGUEL ANGEL RIVERA CASTRO**  
UNIVERSIDADE SALVADOR (UNIFACS)

**MARIA ELISA HUBER PESSINA**  
UNIVERSIDADE SALVADOR (UNIFACS)

## **ATRIBUTOS PESSOAIS E QUALIDADE DE VIDA DOS POLICIAIS MILITARES DA BAHIA: AVALIAÇÃO PELO WHOQOL-BREF**

### **1. INTRODUÇÃO**

O tema da qualidade de vida (QV) tem ganhado cada vez mais evidência e se tornado objeto de crescente interesse dos indivíduos, estudiosos e organizações. Para Silva et al (2022), o assunto tem ganhado destaque na sociedade contemporânea e se tornado objeto de estudo de diversas ciências, por buscar valorizar parâmetros mais amplos que o controle de sintomas, a diminuição da mortalidade ou o aumento da expectativa de vida e por ser percebido como um fator que pode afetar, significativamente, todas as esferas da vida humana.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) definiu qualidade de vida como “a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (Whoqol Group, 1996, p.3). Tal definição reforça a afirmação de que o bem-estar não é apenas mensurado pelo grau de saúde que cada ser humano possui, mas sim, pela junção de diversos fatores correlacionados.

A OMS toma como base uma natureza multifatorial da qualidade de vida, considerando seis domínios (saúde física, saúde psicológica, nível de independência, relações sociais, meio ambiente e padrão espiritual) que objetivam demonstrar as diferentes dimensões do ser humano. Neste contexto, estudos têm procurado relacionar os efeitos da qualidade de vida dos indivíduos sobre diversas áreas de sua vida (Milhome et al., 2018; Pérez-Valdecantos et al., 2022; Araújo et al., 2022; Gnoatto et al., 2022). Partindo da abrangência do tema, e ao considerar que grande parcela da população em sua vida adulta ocupa horas do seu dia trabalhando, a qualidade de vida no ambiente organizacional vem se tornando objeto crescente de estudos (Limongi-França, 2008; Almeida et al., 2012; Mazo, 2020; Walton, 1973; Hackman & Oldham, 2010; Tornare & Rinfret, 2020). O conceito é extraído a partir das discussões sobre Qualidade de Vida e relacionado à demanda de bem-estar dentro das corporações, analisando como isso afeta a qualidade de vida dos indivíduos de um modo geral

Fazendo um recorte dos últimos cinco anos referente aos estudos sobre QV no trabalho, verificou-se que Batista (2022) escreveu sobre QV de bombeiros militares do estado do Mato Grosso; Mazo (2020) tematizou sobre a QV no ambiente bancário; Silva (2021) sobre profissionais da indústria. Entretanto, percebeu-se que, especificamente sobre policiais militares são poucos os estudos existentes, com destaque para Medeiros et al. (2018) que realizaram avaliaram qualidade de vida no trabalho dos policiais de uma delegacia especializada da cidade de Natal/RN. No estudo, os autores ressaltam o quanto a segurança pública é um dos problemas públicos que mais atrai a atenção da sociedade brasileira, entretanto, as discussões a respeito do tema costumam focar nas limitações dos aspectos estruturais, materiais e humanos.

Considerando o que destacaram Medeiros et al. (2018), este estudo considera que fatores estressantes em função dos riscos a que são submetidos os policiais podem ser motivadores para novos estudos sobre a qualidade de vida desta categoria. Isto está em linha com o que Correia e Dunningham (2016) destacaram sobre os efeitos de eventos traumáticos sobre os militares, que incluem dificuldade para dormir, pesadelos recorrentes, flashbacks do ocorrido, além de evitarem situações que lembrem o evento, agregado a uma excitação psicológica aumentada, que o transtorno de estresse pós-traumático e seus critérios diagnósticos passaram a integrar a estatística de transtornos mentais. Desta forma, considerando o contexto de atuação dos policiais militares de periculosidade e estresse, e que a qualidade de vida é influenciada por diversos fatores, este estudo objetivou identificar os fatores que influenciam a percepção de qualidade de vida dos policiais militares da Bahia, utilizando os domínios de Qualidade de Vida do instrumento *whoqol-bref* da Organização Mundial da Saúde.

A Polícia Militar da Bahia foi fundada em 1825 por um decreto do então imperador Dom Pedro I. Atua em todo o território baiano e, em 2022, possuía cerca de 33 mil policiais.

O ingresso à carreira militar acontece através de concurso público e na sua estrutura possui duas linhas de carreiras: os oficiais, que exercem funções de comando, chefia e direção; e os praças que são executores e auxiliares. Para alcançar seu objetivo, este texto está estruturado da seguinte forma: esta introdução é seguida do referencial teórico que discute o conceito e dimensões da qualidade de vida no trabalho. Segue-se com os procedimentos metodológicos e são apresentados os resultados e a discussão dos dados. Por fim, são apresentadas as considerações finais.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 QUALIDADE DE VIDA

A qualidade de vida (QV) deriva de um aglomerado de fontes e condições interligadas externas e internas ao indivíduo dentro da complexibilidade humana e sua natureza subjetiva. Ela envolve parâmetros que abrangem uma gama de áreas, desde a saúde, segurança pública, alimentação, mobilidade, moradia e lazer. Fleck *et al.* (1999) afirmam que o conceito relacionado à qualidade de vida (QV) refere-se a um movimento dentro das ciências humanas e biológicas no sentido de valorizar parâmetros mais amplos do que o controle de sintomas, a diminuição da mortalidade ou o aumento da expectativa de vida.

Para Moita e Melo (2017), a expressão qualidade de vida envolve significados diversos e incorpora experiências, conhecimentos e valores tanto dos indivíduos quanto da comunidade onde o indivíduo habita, sendo influenciada por fatores como época, espaços, e histórias, tornando o conceito uma construção social com repercussão da cultura local. Ainda nessa linha, Minayo et al. (2000) acreditam que qualidade de vida envolve o grau de satisfação do indivíduo com seus aspectos familiares, sociais e ambientais, envolvendo também a percepção de conforto sentido pelo indivíduo no seu contexto, que se relaciona ainda com elementos como amor, liberdade, felicidade, solidariedade, aceitação social e realização pessoal (Minayo et al., 2000).

Almeida et al. (2012) definem qualidade de vida como uma área multidisciplinar de conhecimento que engloba além diversas formas de ciência e conhecimento popular, conceitos que permeiam a vida das pessoas como um todo, ressaltando que diversos são os fatores que podem contribuir para analisar a qualidade de vida de um sujeito. Os mesmos autores observam que o termo qualidade de vida se faz presente no linguajar do cidadão comum sendo utilizado com conotações ligadas à busca de melhorias do seu bem-estar, sejam elas de ordem econômica, social ou emocional. Milhome, Rowe e Dos-Santos (2018) entendem o conceito de qualidade de vida como um conjunto de fatores que interferem na percepção do indivíduo que afeta seus aspectos físico, psicológico, social, de saúde e de recompensas que, juntos, favorecem a percepção de bem-estar do indivíduo.

O significado da QV não tem um conceito engessado e pode se caracterizar como subjetiva a partir da perspectiva de cada indivíduo. Por isso, Carneiro (2010) o define como um conceito considerado “dinâmico” devido à sua característica mutável ao longo do tempo, ou entre pessoas de diferentes condições sociais, culturais ou de locais diversos. Dalla Vecchia et al. (2005) reforçam a ideia de subjetividade, descrevendo a QV como um conceito subjetivo dependente do nível sociocultural, da idade e das expectativas do sujeito. Para Panzini et al. (2007), a QV possui intersecções com vários conceitos eminentemente biológicos e funcionais, como *status* de saúde, *status* funcional e incapacidade/deficiência; sociais e psicológicos, como bem-estar, satisfação e felicidade; e de origem econômica baseada na teoria "preferência" (*utility*).

Batista (2022) descreve que para mensurar algum nível de QV de um indivíduo, faz-se necessário estar inserido em um contexto social e cultural, além de ter ciência do seu estado de saúde, das relações pessoais, profissionais, familiares e da jornada de trabalho. Portanto, a percepção sobre QV possui características individuais interligadas, suas crenças, saúde, nível

econômico, profissão dentre outros fatores relacionados ao estilo de vida e que podem sofrer alterações do entendimento do que lhe faz bem durante fases da vida. Neste mesmo contexto, Adriano et al. (2000) destacam que a qualidade de vida depende de diversos fatores em torno dos indivíduos que envolvem acesso a bens e serviços, renda adequada, educação, alimentação, serviços de saúde adequados, entre outros elementos em torno do indivíduo. Isso se assemelha ao que Silva et al (2020) destacaram que existe um conjunto de elementos que se relacionam com a qualidade de vida, entre eles os bens e o modo de vida da pessoa, dentro de um contexto no qual cada indivíduo habita, o que afeta a percepção de qualidade de vida dele. Por isso, a compreensão de que a QV está associada não somente aos aspectos materiais, mas também subjetivos. Além disso, a importância da qualidade de vida também se manifesta na medida em que pode estar associada com outras dimensões dentro das organizações, como descrevem Gnoatto et al. (2022), que encontraram relação significativa entre os domínios físicos e do meio ambiente com níveis de satisfação e comprometimento, e entre físicos, psicológicos e de relacionamento social com envolvimento no trabalho. Além disso, os autores concluíram que existe uma relação entre o contexto do trabalho e a vida diária do trabalhador.

## 2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – QVT

Não existe um consenso sobre o conceito Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), visto sua amplitude e relação com fatores de cunho pessoal. Paz et al. (2020) apontam que, historicamente, a literatura sobre o tema possui algumas incongruências e limites conceituais. Já Klein et al. (2019) afirmam que, diante das diversas áreas nas quais a QVT é aplicada, ter uma definição única é complexo. Em 1973, Richard Walton criou um modelo de avaliação de QVT relacionado com satisfação, autoestima, motivação do trabalhador e não se limitou ao ambiente organizacional. Walton (1973) constituiu o seu modelo utilizando 8 (oito) dimensões que não seguiram uma ordem de prioridade e peso que são: compensação justa e adequada; condições de trabalho; integração social na organização; uso e desenvolvimento das capacidades; oportunidades de crescimento e segurança; constitucionalismo; trabalho e vida; relevância social. Outro modelo da avaliação da QVT foi desenvolvido por Hackman e Oldham (1975). Constituído por cinco dimensões: variedade da tarefa, identidade da tarefa, significância da tarefa, autonomia e *feedback*, esse modelo foi denominado de Modelo das Dimensões Básicas das Tarefas. Esse modelo se caracteriza por focar em dimensões de conteúdo do trabalho que influenciam os estados psicológicos críticos do trabalhador e, por consequência, influenciam nos resultados pessoais e de trabalho.

O modelo de Westley (1979), por sua vez, identificou os fatores político, econômico, psicológico e social, considerando-os como empecilhos que prejudicam a QVT: político ligado ao sentimento de insegurança no emprego; econômico ligado ao sentimento de injustiça no sistema de recompensas; psicológico onde aparece a ausência de autorrealização, levando à alienação; sociológico ligado a ausência de participação nas decisões. Segundo o autor, cada um desses aspectos deve ser analisado de forma individual. De acordo com Pedroso et al. (2009), Westley, no seu modelo, conduz ao entendimento de que a qualidade de vida é uma condição binária, podendo esta existir ou não, impossibilitando a existência de classificações intermediárias. Já no modelo de Werther e Davis (1981), fatores ambientais, comportamentais e organizacionais podem afetar a QVT, porém o que se torna mais relevante é o cargo que o profissional exerce. Ressalta-se, ainda, a abordagem feita por Fernandes (1996), a qual cita que nem todos os problemas de produtividade das empresas e nem todo tipo de insatisfação do empregado, em qualquer nível, pode ser resolvido pela QVT. Sua utilização é, todavia, importante para minimizar riscos, melhorar desempenhos e humanizar o ambiente organizacional, já que boa parte da vida de um indivíduo adulto ele passa exercendo alguma atividade laboral.

Neste sentido, segundo David e Faria (2007), o trabalho talvez seja um dos mais marcantes fatores relacionados à qualidade de vida por dois motivos: é por meio dele que as pessoas conseguem impulsionar outros fatores como a educação, a cultura e o lazer; e, de modo geral, o indivíduo passa a maioria ativa de seu tempo trabalhando. Batista (2021) intensifica a importância do trabalho nas relações humanas para melhorar a qualidade de vida, uma vez que, com os rendimentos adquiridos na sua profissão poderá proporcionar melhorias para si e seus familiares.

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

A Organização Mundial de Saúde (OMS) desenvolveu uma avaliação da QV para além dos indicadores tradicionais de saúde, como mortalidade e morbidade (WHOQOL GROUP, 1996). Isso indicava que medidas de impacto das doenças estavam sendo fornecidas, porém, não avaliavam a qualidade de vida em si. O desenvolvimento do WHOQOL foi baseado em seis domínios: domínio físico, domínio psicológico, nível de independência, relações sociais, meio ambiente e espiritualidade/religião/crenças pessoais. Esses domínios foram divididos em 24 facetas, sendo a escala de respostas utilizada a *Likert* de cinco pontos aplicada para todos os itens do instrumento, sendo quanto mais próxima de 5, melhor a QV.

A necessidade de instrumentos curtos que demandem pouco tempo para seu preenchimento, mas com características psicométricas satisfatórias, fez com que o Grupo de Qualidade de Vida da OMS desenvolvesse uma versão abreviada do WHOQOL-100: o WHOQOL-bref (WHOQOL GROUP, 1998). Esse questionário reduzido possui 26 questões, sendo duas questões de domínio geral sobre a auto-avaliação da qualidade de vida, que se referem a como o indivíduo avalia sua QV e qual o grau de satisfação está com sua saúde, e 24 questões representando cada uma das facetas da versão original, onde os respondentes também opinam sobre seus níveis de concordância, importância e frequência das questões apresentadas.

Os domínios e facetas foram divididos em quatro que são apresentados no Quadro 1, a partir da versão em português (Fleck et al., 2000).

Quadro 1 - Domínios e facetas do WHOQOL-bref

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

Fonte: Fleck et al (2000)

### 3. METODOLOGIA

#### 3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA E INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Esta pesquisa teve como objetivo identificar quais são os fatores que afetam a Qualidade de Vida no Trabalho de integrantes da Polícia Militar da Bahia, por meio de um trabalho quantitativo que utilizou análise de regressão múltipla. Os dados foram coletados entre os meses de outubro a dezembro de 2022 com a solicitação de que as respostas considerassem a sua vivência das últimas 2 semanas de atividade. O número de respondentes válidos somou 545 pessoas. O questionário foi enviado através de mensagem eletrônica (email) para todos os integrantes da PMBA, usando a técnica de bola de neve na qual cada participante localiza e envia o questionário para outros indivíduos. O questionário foi disponibilizado na plataforma *GoogleForms*, através do qual os participantes puderam preenchê-lo. Foi utilizada a versão em português do questionário (Fleck et al. 1998), já testada e validada no Brasil por Fleck et al. (2000).

O questionário possui duas partes: uma primeira que busca identificar os dados demográficos dos respondentes como gênero, idade estado civil, escolaridade e renda; e a segunda parte que representa, de fato, as questões sobre qualidade de vida no Trabalho. Para esta segunda parte, o questionário possui 26 perguntas: 2 estão relacionadas à autopercepção da QV como domínio geral e 24 perguntas divididas entre os domínios físico, psicológico, de relações sociais e meio ambiente. Para estas 26 questões, foi utilizada a escala Likert de 5 pontos, entre 1 a 5, com diferentes graduações de concordância e discordância. Em função do objetivo da pesquisa, os itens do questionário referentes aos domínios da Qualidade de Vida foram considerados variáveis dependentes enquanto os dados demográficos foram considerados variáveis independentes, conforme quadro 2.

Quadro 2 – Variáveis dependentes e independentes

<b>Variáveis dependentes</b>	<b>Descrição</b>
QVT-G	Autopercepção da qualidade de vida Geral
QVT-F	Qualidade de Vida Domínio físico
QVT-P	Qualidade de Vida Psicológico
QVT-RS	Qualidade de Vida Domínio de Relações Sociais
QVT-MA	Qualidade de Vida Domínio Meio Ambiente
<b>Variáveis independentes</b>	<b>Descrição</b>
Sexo	Feminino ou masculino
Idade	Resposta aberta
Raça	Branca, preta, parda, amarela ou indígena
Renda	até 03 salários-mínimos ou mais que 03 salários-mínimos
Escolaridade	Ensino médio ou ensino superior
Estado civil	Solteiro, casado, divorciado, viúvo ou outros

Fonte: Elaborado pelos autores (2023)

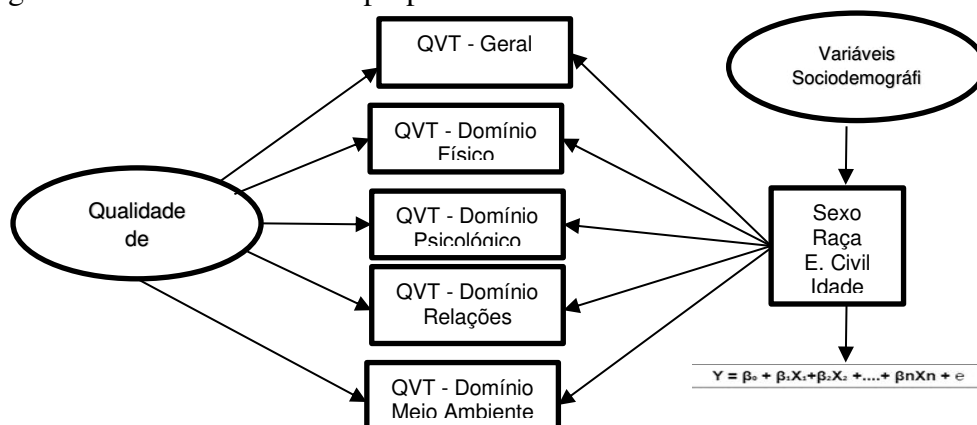
Os indicadores referentes a cada um dos quatro domínios da QVT são construídos através da soma de cada um dos itens do domínio correspondente dividido pelo máximo que o item poderia alcançar. Desta forma, tem-se um indicador que avalia cada uma das dimensões da QVT em uma escala entre 0% e 100%.

#### 3.2 MODELO ECONOMETRICO

Para análise do modelo teórico proposto, utilizou-se a análise de regressão múltipla. Para cada domínio foi proposta uma equação de regressão específica, na qual o domínio da Qualidade de Vida foi usado como variável dependente e as variáveis demográficas figuram

como variável independente ou explicativa. A partir das variáveis descritas anteriormente, foi delineado o modelo teórico da pesquisa que está representado na figura 1.

Figura 1 – Modelo de análise proposto



Fonte: Elaborada pelos autores (2023)

Desta forma, pode-se propor o seguinte modelo geral de equação de regressão:

$$Y = \beta_0 + \beta_1.X1 + \beta_2.X2 + \beta_3.X3 + \beta_4.X4 + \beta_5.X5 + \varepsilon$$

Na qual, Y é a variável dependente que representa cada uma das dimensões da QV; X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, ..., X<sub>n</sub> são as variáveis independentes (sexo, idade, renda, escolaridade e estado civil); β representa os coeficientes de cada variável independente; e ε representa o termo de erro do modelo. Os β sinalizam a intensidade com que a variável independente influencia a variável dependente e, dependendo do sinal, indica o sentido dessa influência (Malhotra, 2012).

O intervalo de confiança definido para os seis modelos foi de 95% e a existência da correlação condicional entre as variáveis relaciona-se com o p-valor, sendo que: caso  $p \leq 0,05$ , pode-se inferir que a variável independente explica a variável dependente. Observa-se pelos resultados das regressões, que os modelos têm validade estatística (todos os F de significância são inferiores a 5%). Acrescente-se que nos modelos foi inserido um item Idade2, como uma variável artificial que se criou para capturar a parte linear ou não linear da idade, porém, não se discute sobre esse resultado visto a não relevância do dado para esta pesquisa

## 4. RESULTADO DOS DADOS

### 4.1 FREQUÊNCIAS E PORCENTAGENS

Primeiro foram realizadas análises descritivas incluindo frequências e porcentagens relacionadas aos atributos pessoais conforme tabela 4.1

Tabela 4.1 - Análise descritiva relacionada aos atributos pessoais

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

50 a 59 anos	77	14,0			
Acima de 60 anos	3	0,2			

Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

No total foram obtidos 545 questionários respondidos e válidos. Destes, 177 respondentes foram do sexo feminino (32%) e 386 (68%) do sexo masculino. Os respondentes têm idade, em sua maioria, entre 30 e 49 anos (83%). 87% têm renda equivalente a mais de 3 salários e 80% dos respondentes têm nível superior. Referente a raça, apenas 11%, ou seja, 58 pessoas se declararam brancas, enquanto 487, ou seja 89%, se percebem como não brancas, o que configura uma amostra majoritariamente de não brancos, que também parece refletir a própria sociedade baiana que é formada por uma maioria de não brancos. Por fim, 61% são casados.

#### 4.2 PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA EM FUNÇÃO DOS ATRIBUTOS PESSOAIS

A primeira tabela (tabela 4.2) se refere ao domínio geral que mede a percepção do indivíduo em relação a sua QV. Os resultados apontaram que apenas as variáveis raça, estado civil e renda foram significativos e servem para explicar a percepção sobre qualidade de vida geral. Por outro lado, o gênero, idade e escolaridade não se mostraram significativos. No que se refere à raça, os não brancos tendem a apresentar percepção de qualidade de vida pior que os brancos, dado o sinal negativo do coeficiente da regressão (-0,8365983). Na mesma linha, os indivíduos não casados apresentam Qualidade de vida melhor que os casados, enquanto os indivíduos com salários menores (até 3 salários) apresentam qualidade de vida pior que os com maior salário, dado o sinal negativo do coeficiente da regressão (-0,6588367).

Tabela 4.2 - Determinantes da qualidade de vida – Domínio geral

QV Geral	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Intervalo]	
Sexo feminino	-.2227603	.1804527	-1.23	0.217	-.576441	.1309204
Idade	-.116985	.1181527	-0.99	0.322	-.34856	.1145899
Idade2	.0016673	.0013951	1.20	0.232	-.001067	.0044015
Não branco	-.8365983	.2986651	-2.80	0.005	-1.421.971	-.2512255
Não casado	.6003867	.1822812	3.29	0.001	.2431222	.9576512
Até 3 salários	-.6588367	.234843	-2.81	0.005	-1.119.121	-.1985528
Nível médio	-.2575973	.2175823	-1.18	0.236	-.6840507	.1688562
Regressão logística ordenada					Número de obs. = 545	
					Wald chi2(7) = 37.21	
					Prob > chi2 = 0.0000	
Pseudo probabilidade = -659.58623					Pseudo R2 = 0.0302	

Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

Na tabela 4.3, avalia-se a qualidade de vida no domínio Saúde. Os resultados apontaram, mesmo estando com 0.052, que os sujeitos do sexo masculino são mais propensos a terem maior qualidade de vida no domínio saúde. Os respondentes não casados indicam que possuem maior QV neste domínio e as demais variáveis não foram significativas.

Tabela 4.3 - Determinantes da qualidade de vida – Domínio Saúde

QV Saúde	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Intervalo]	
Sexo feminino	-.341888	.1758101	-1.94	0.052	-.6864695	.0026934
Idade	-.0540598	.1126812	-0.48	0.631	-.2749108	.166791
Idade2	.0009685	.0013288	0.73	0.466	-.0016359	.003573
Não branco	.2798283	.3778785	-0.74	0.459	-1.020.457	.460800
Não casado	.359537	.1729256	2.08	0.038	.0206091	.69846
Até 3 salários	.2995512	.2400535	-1.25	0.212	-.7700474	.170945
Nível médio	-.2908043	.2013525	-1.44	0.149	-.6854479	.1038393
Regressão logística ordenada					Número de obs. = 545	



Pseudo probabilidade  
=707.71906

Wald chi2(7) = 22.82  
Prob > chi2 = 0.0018

Pseudo R2 = 0.0145

Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

Conforme a tabela 4.4, são apresentados os resultados da percepção dos indivíduos sobre a qualidade de vida no domínio Físico. Os resultados mostram que o sexo feminino apresenta pior QV que os indivíduos do sexo masculino. Os indivíduos com renda até três salários-mínimos indicam que possuem maior QV neste domínio. As demais variáveis não foram significativas.

Tabela 4.4 - Determinantes da qualidade de vida – Domínio físico

<b>Domínio físico</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>t</b>	<b>P&gt; t </b>	<b>[95% Conf. Intervalo]</b>	
Sexo feminino	-.0376895	.0138721	-2.72	0.007	-.0649397	-.0104393
Idade	.0119633	.0079131	1.51	0.131	-.003581	.0275077
Idade2	-.0001018	.0000968	-1.05	0.293	-.000292	.0000884
Não branco	-.0048766	.0197039	-0.25	0.805	-.0435828	.0338295
Não casado	.0225652	.0133172	1.69	0.091	-.003595	.0487255
Até 3 salários	.0431971	.0199925	-2.16	0.031	-.0824702	-.003924
Nível médio	-.020982	.0156955	-1.34	0.182	-.0518141	.0098501
_cons	.4150916	.1586663	2.62	0.009	.1034088	.7267743
Regressão linear					Número de obs. = 545	
					F (7,537) = 6,16	
					Prob > F = 0.0000	
					R-squared = 0.0646	
					Root MSE =	
					.14588	

Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

A tabela 4.5 revela os resultados da regressão para o domínio psicológico. Os resultados apontaram que os sujeitos do sexo feminino apresentam pior qualidade de vida que os do sexo masculino, dado o sinal negativo apresentado no coeficiente da regressão (-0,0390202). Além disso, indivíduos mais velhos também apresentam piora em sua qualidade de vida no domínio psicológico. Assim como, os indivíduos não brancos são mais propensos a terem pior QV no domínio psicológico.

Tabela 4.5 - Determinantes da qualidade de vida – Domínio psicológico

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

Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

A tabela 4.6 apresenta os resultados da regressão tendo o domínio Relações Sociais. Os resultados apontaram que as mulheres apresentam percepção e qualidade de vida no domínio

das relações sociais pior que os homens, da mesma forma que as pessoas com maiores idades também tem percepções piores que os mais novos. Semelhante a outros domínios, as pessoas não brancas apresentam pior qualidade de vida que os brancos.

Tabela 4.6 - Determinantes da qualidade de vida – Domínio relações sociais

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

Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

A tabela 4.7 apresenta os resultados das percepções dos indivíduos no domínio meio ambiente. As mulheres, também neste domínio, apresentam pior percepção de qualidade de vida que os homens. Os mais velhos apresentam pior nível de qualidade de vida neste domínio, assim como, os não brancos também apresentam pior percepção de qualidade de vida que os Brancos.

Tabela 4.7 - Determinantes da qualidade de vida – Domínio meio ambiente

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

Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

### 4.3 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

#### 4.3.1 Resultados associados a gênero

Os resultados obtidos em todos os domínios da pesquisa revelam que as mulheres demonstram pior percepção de qualidade de vida do que os homens. Isso tanto nos domínios específicos quanto na avaliação geral que, mesmo não sendo significativa a relação, o coeficiente da relação também é negativo. Este resultado na Polícia Militar está em linha com estudos prévios que também sinalizaram que as mulheres apresentam qualidade de vida inferior aos homens, decorrente das diversas jornadas enfrentadas por ela que incluem atividades domésticas, familiares e profissionais (Oliveira et al., 2012; Silva et al., 2021).

Essa percepção de baixa qualidade de vida percebida pelas mulheres pode estar associada com aspectos organizacionais, já que, como visto, a qualidade de vida é influenciada por diversos elementos do contexto do indivíduo, incluindo a organização (Minayo et al., 2000; Gnoatto et al. (2022; Milhome et al., 2018). Vale destacar que a instituição da PM é majoritariamente masculina. Apenas em 1990, após 165 anos de existência da corporação, surgiu o primeiro corpo de policiais femininas na Bahia. Silva e Bomfim. (2019) destacam que um dos motivos da abertura militar brasileira para as mulheres se tornarem policiais foi para a instituição desconstruir a imagem negativa que ficou após a ditadura militar.

Características de afeto e sensibilidade genuinamente femininos, serviram para suavizar o ambiente marcado pela severidade militar, e o resultado da inclusão da polícia militar feminina resultou que a sociedade passou a enxergar uma PM mais humana, mais aceitável e muito mais próxima da coletividade (Neves, 2008, p.29). Entretanto, se por um lado, a inserção das mulheres na corporação militar pode ter favorecido uma melhoria na imagem junto à sociedade, para as mulheres que se tornaram policiais, essa inserção ainda não se tornou motivo para uma boa qualidade de vida para elas, visto que os resultados encontrados mostraram percepção ruim das mulheres em relação à qualidade de vida.

Um agravante para as mulheres é o fato apontado por Cappelle et al. (2010), segundo os quais a PM, pelo seu histórico patriarcal, ainda é dominada por relações de poder de gênero, já que há um índice muito baixo de mulheres em cargos de liderança. Dados obtidos através do site do governo do estado da Bahia, divulgados no ano de 2020, quando completou 30 anos o ingresso das mulheres à PMBA, revelaram que apenas “374 Policiais femininas alcançaram o oficialato (cargos de comando e direção), sendo uma tenente coronel, 34 majores, 203 capitães e 136 tenentes. Já entre as praças são 506 subtenentes, 390 sargentos, 1.847 cabos e 1.474 soldados, além de 15 alunas dos cursos de formação” (Gov.ba 2020).

Esse quantitativo dentro de universo de 30 mil policiais militares revela-se relativamente pequeno. É importante destacar também que, em junho de 2023, uma mulher foi nomeada para o cargo de comandante de um dos Batalhões da Polícia Militar na Bahia. O próprio sítio do governo do estado da Bahia destaca: “*Tenente-coronel Roseli é a primeira mulher a comandar um batalhão na história da PMBA*”. Nesse discurso revela-se um reconhecimento do próprio governo sobre a disparidade de gênero dentro da PMBA, na medida em que destaca “*a primeira mulher*”. Não resta dúvida que é um avanço na redução da discriminação de gênero dentro da corporação. Entretanto, uma ressalva importante é que, sem desmerecer o posto para a qual a policial feminina foi indicada, trata-se do Batalhão de Policiamento de Proteção à Mulher - Maria da Penha, da estrutura da Secretaria da Segurança Pública, que é específico “para mulheres”. Não se trata de nenhum dos Batalhões que ainda continuam no domínio masculino. E então isso pode reforçar o que Neto (2018) constatou sobre como as polícias militares constroem um modelo androcêntrico em suas corporações que ainda valorizam o masculino em detrimento do feminino.

A dificuldade de ascensão profissional afeta a percepção de qualidade de vida especialmente, se há uma compreensão cultural de que os cargos de comando da corporação são destinados aos indivíduos do sexo masculino, reservando-se os cargos menores para as mulheres. Aqui registre-se outro dado verificado no planejamento estratégico elaborado para os anos de 2017-2025, que entre várias ações tem algumas voltadas especialmente para a melhoria da qualidade de vida do policial militar (PMBA, 2017). O que chama a atenção: no documento, que traz a composição das pessoas que atuaram no planejamento estratégico. O comandante e subcomandante são do sexo masculino. Há a apresentação do “colegiado de coronéis da PMBA (36 pessoas). Todos são do sexo masculino. Parece indicar não haver mulher no colegiado ou para o planejamento estratégico apenas homens estariam compondo tal colegiado. A coordenação do projeto de planejamento estratégico é realizada por 2 indivíduos do gênero masculino e a gerência do projeto de igual modo. A equipe do planejamento é

composta por mais 14 policiais. Deste apenas 4 são do sexo feminino. Mas destaca-se que entre os 10 homens, todos são da patente capitão ou Major. Entre as 4 mulheres, duas são capitães, 1 é subtenente e outra apenas soldada (PMBA, 2017). Esses dados revelam uma situação relevante sobre a questão de gênero nos cargos da corporação.

Na perspectiva de Walton (1973) e de Westley (1979), que entendem que dentro da qualidade de vida há aspectos como crescimento da carreira e sentimento de justiça com os sistemas de recompensas, a dificuldade de ascensão pode reverberar na percepção negativa da qualidade de vida das mulheres da Polícia Militar da Bahia. Além disso, tratando-se de uma situação estrutural na qual as mulheres ainda são vistas como inferiores, tal aspecto cultural também pode afetar a percepção de qualidade de vida, haja vista que fatores do contexto social como a cultura machista da sociedade e da corporação podem também afetar a percepção das mulheres conforme destacam Batista (2022), Moita e Melo (2017) e Panzini et al. (2007).

Como a percepção de qualidade de vida tem elementos subjetivos e depende de uma diversidade de fatores, os resultados apresentados neste estudo também podem ser analisados à luz do que Neves (2008) descobriu em seu estudo, quando identificou que 78.4% das policiais femininas não estão na carreira por vocação, e sim por necessidade e busca de estabilidade profissional. Assim, como destacam Hackman e Oldham (1975), é possível que parte dos resultados obtidos nesta pesquisa possam também ser associados às incongruências entre as tarefas realizadas pelas policiais militares e suas próprias vocações, uma vez que a falta de vocação pode levar a insatisfações com as tarefas e afetar a percepção de qualidade de vida.

#### 4.3.2 Resultados associados ao estado civil

Entre os domínios, a variável estado civil foi significativa apenas nos domínios saúde e geral. Os dados revelaram que os não casados se sobressaíram em relação aos casados nestes dois domínios, indicando que não ser casado tem percepção de melhor qualidade de vida nos domínios saúde e no geral melhor do que os casados. Esses resultados conflitam com estudos anteriores de Perlin et al. (2006) que citam que a interação família-trabalho, o casamento e a família têm sido considerados dimensões estruturantes da vida individual e social, permitindo aos indivíduos melhor percepção de qualidade de vida.

Da mesma forma, este estudo conflita com o estudo de Capelle (2010) que diz que dentro da carreira militar acaba-se formando novas famílias dentro da organização, o que fortalece os laços entre a PM e seus membros, além de que algumas famílias convivem no ambiente militar há muitas gerações. Entretanto, é possível que assim como ocorre com os mais jovens que apresentam melhor percepção de qualidade de vida, os não casados também possam apresentar melhor qualidade de vida exatamente pelo sentimento contrário do que perceberam Perlin et al. (2006) e Capelle (2010). Os não casados não possuem os vínculos ou obrigações decorrentes do casamento e por isso podem ter o sentido de liberdade como um efeito importante já que a qualidade de vida tem um elemento subjetivo importante como seu componente (Minayo et al., 2000; Gnoatto et al., 2022; Milhome et al., 2018).

#### 4.3.3 Resultados associados a raça

Uma discussão relevante diz respeito à relação entre raça e qualidade de vida dos policiais militares da Bahia. Com exceção do domínio saúde, que não foi significativo, em todos os demais domínios, incluindo o geral, os indivíduos não brancos apresentaram percepção de qualidade de vida pior que os brancos. Uma ressalva para o domínio físico que, apesar de ser negativo, não foi significativo. Entretanto, os resultados guardam um certo padrão de percepção de que os não brancos são mais afetados por baixa qualidade de vida que os brancos.

Esses resultados podem ser reflexo das desigualdades que os negros vivem na sociedade, situação marcante também na Bahia, e que se reflete na percepção de Qualidade de vida dos respondentes. Os resultados também confirmam o que Zamora (2012) relata de que se

tomarmos qualquer dado que informe sobre o desenvolvimento humano e a qualidade de vida, veremos que os negros estão em desvantagem. Da mesma forma, o Relatório Anual das Nações Unidas no Brasil de 2022 mostra dados que, associados ao conceito de QVT, podem ter interferência na vulnerabilidade da QV entre os negros, como a existência de casos de racismo e injúria racial que podem afetar o psicológico do indivíduo. Desta forma, considerando-se que a qualidade de vida é reflexo de aspectos diversos, especialmente aqueles que circundam o indivíduo, esses resultados da pesquisa podem ser decorrentes dos elementos presentes na sociedade que forma a construção social desses policiais e afeta suas percepções sobre a qualidade de vida (Minayo et al., 2000; Almeida et al., 2012; Gnoatto et al., 2022).

Vale registrar que a organização elaborou um planejamento estratégico no qual é possível associar várias ações que poderiam afetar a qualidade de vida dos servidores: implantar centros de referência em valorização profissional e ampliar o número de creches no interior do estado; implantar novo plano de carreira policial-militar; implementar assistência jurídica para os policiais militares; interiorizar a junta médica de saúde; implantar o centro de reabilitação/readaptação; implantar o centro terapêutico da PMBA e operacionalizar o funcionamento do hospital da PM. Esse conjunto de ações pode promover a melhoria da qualidade de vida dos policiais, uma vez que estão alinhadas com os fatores que contribuem para a qualidade de vida citados nos estudos. Melhorias nas condições de trabalho, já que os indivíduos passam parte significativa de suas vidas no trabalho, podem melhorar a percepção da qualidade de vida em geral (Hakmam & Oldham, 1975; Fleck *et al.*, 1999; David & Faria, 2007; Klein et al., 2019).

Especialmente no que tange ao combate à desigualdade racial e levando em consideração a preponderância da população negra no Estado da Bahia e na Polícia Militar (nesta amostra 89% dos respondentes são não brancos), a instituição criou, no ano de 2022, um grupo de trabalho permanente pela igualdade racial da PMBA, cujo objetivo é propor ações voltadas ao acolhimento e saúde do policial vítima de violência racial. Segundo a organização, “a PMBA está na vanguarda da discussão de temáticas raciais, pois a iniciativa é pioneira no combate ao racismo e à discriminação e pretende reunir a comunidade acadêmica, a sociedade civil organizada e profissionais de Segurança Pública com o objetivo de melhorar o serviço policial prestado à comunidade” (PMBA, 2023). Entretanto, apesar da ação de extrema relevância para o combate às desigualdades raciais na corporação, registre-se que apenas em abril de 2022, a corporação tomou a decisão de inserir formalmente tal discussão na sua agenda, e somente em novembro de 2022, realizou um “PM realiza I Simpósio Nacional de Segurança Pública e Relações Raciais”(PMBA, 2023), que denota uma certa demora em tratar de maneira efetiva a questão, mas ressalte-se que é um avanço, e ampliando para o Brasil, o evento é visto como pioneiro o que torna a situação grave já que outros estados ainda não estão atuando fortemente nessa problemática.

#### 4.3.4 Resultados associados à Renda

A correlação entre renda e Qualidade de Vida foi significativa no domínio físico e no aspecto geral. E apresentou resultados contraditórios entre si, pelo menos em relação ao que se espera dos efeitos da renda sobre a qualidade de vida dos indivíduos, já que estudos anteriores encontraram associação positiva entre a renda e a percepção de qualidade de vida (David & Faria, 2007; Batista, 2021), uma vez que maiores rendas permitem acesso a mais recursos, os quais podem proporcionar uma qualidade de vida melhor. Desta forma, no que se refere ao domínio físico, o resultado não foi o esperado já que indica que indivíduos com menores salários possuem melhor qualidade de vida que aqueles com maiores salários, o que é incongruente com outros estudos citados.

Por sua vez, em relação ao domínio geral da qualidade de vida, o resultado é compatível com estudos anteriores e com o que foi discutido no referencial teórico, que destaca que fatores

diversos, entre eles a renda, afetam a percepção de qualidade de vida do indivíduo, já que por meio dela as pessoas conseguem impulsionar outros fatores como a educação, a cultura e o lazer (AUSÍN et al. 2020). Apesar desses achados, é importante registrar que a variação na renda dos policiais é definida por Lei, o que é condicionada por um conjunto de critérios, o que limita a capacidade de alterações na remuneração como forma de melhorar a renda deles.

Algo que pode ser associado com a questão da renda dos policiais e a qualidade de vida é a quantidade e aumento de suicídios entre os policiais militares baianos. O estudo realizado por Silva (2021) sobre o índice de suicídios entre policiais militares da Bahia no período de 24 de abril de 2016 a 13 de junho 2021, registrou 38 autoextermínios entre os militares, sendo (63%) soldados e (18%) sargentos, revelando a fragilidade da base com menor salários da hierarquia militar. Pode-se inferir que a percepção de baixa qualidade de vida por parte dos policiais com menor renda pode, inclusive, levar ao cometimento de suicídio.

#### 4.3.5 Resultados associados à idade

Os mais jovens tiveram resultados mais positivos nos domínios psicológico, relações sociais e meio ambiente. Os mais jovens ainda dispõem de mais mobilidade e liberdade para participarem de atividades diversas, especialmente no que se refere ao domínio das relações sociais, o qual abrange aspectos como relações sociais, apoio social e atividades sexuais (WHOQOL GROUP, 1998). Isso pode contribuir para a percepção de maior qualidade de vida dos mais jovens. Além disso, Kujala et al. (2005) identificaram que parte dos trabalhadores jovens, principalmente do sexo masculino, possuem menor insegurança no ambiente laboral e maior otimismo quanto à percepção da Capacidade de Trabalho.

Um aspecto relevante é o fato dos mais jovens também possuírem maior qualidade de vida no domínio psicológico. Isso pode decorrer da própria natureza periculosa da atividade policial que lida com riscos diários sobre a possibilidade de perder a vida, o que pode gerar consequências nocivas por conta do acúmulo de traumas e combates vivenciados ao longo do tempo.

Referente ao domínio meio ambiente, que incorpora segurança física, recursos financeiros, oportunidades de adquirir novas informações e habilidades (WHOQOL GROUP, 1998), houve também relação positiva para os mais jovens. A iniciação na carreira militar é habitualmente estabelecida por jovens que ingressam na corporação nos primeiros anos da vida adulta, sejam motivados por seguir a carreira e obter patentes mais altas ou pela busca de segurança no emprego, uma vez que se trata de emprego público com estabilidade. Com isso, os jovens, com mais disposição e menos problemas de saúde, resultam em mais capacidade de trabalho no que tange avaliações relacionadas ao domínio do ambiente, uma vez que fatores de risco metabólicos tendem a aumentar com a idade (Oliveira et al. 2013). Entretanto, conforme destacam Dalla Vecchia et al. (2005) e Panzini et al. (2007), o conceito de qualidade de vida depende de vários fatores subjetivos que incluem a idade e expectativas do sujeito, além do *status* funcional e incapacidade/deficiência. Como os mais jovens estão no início da carreira profissional e, normalmente, gozam de saúde física e criam expectativas na carreira policial, é possível que isso afete positivamente suas percepções de qualidade de vida. Vale registrar que esses achados parecem conflitar com os estudos de Garcia et al. (2017), o qual encontraram associação positiva entre indivíduos com mais idade e qualidade de vida.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo investigou os fatores que afetam a percepção de qualidade de vida dos policiais militares da Bahia. Os achados revelaram que as mulheres, os não brancos e de menor renda apresentam pior percepção sobre qualidade de vida quando comparados com outros grupos. Assim, um primeiro achado deste estudo é a compreensão dos principais atributos dos

agentes e a relação com a Qualidade de Vida dos indivíduos. Os resultados desta pesquisa podem contribuir tanto com a literatura sobre o tema da qualidade de vida, quanto com as práticas gerenciais dentro da polícia militar, na medida em que os fatores que afetam a qualidade de vida podem ser gerenciados pelo contexto, neste caso, a organização na qual os indivíduos atuam parte significativa de suas vidas. Dentre estas práticas, ações efetivas de combate à discriminação racial e de gênero podem ser úteis, uma vez que os dados mostram que mulheres e não brancos têm pior percepção de qualidade de vida.

Apesar de decorridos muitos anos da existência da PMBA e de projetos de qualidade de vida, como constantes no planejamento estratégico 2017-2025 (PMBA, 2017), ainda se observam diferenças significativas na percepção desses grupos, as quais são reforçadas por dados que demonstram discriminação na organização como, por exemplo, o preenchimento de cargos por mulheres. E mais que isso, é importante refletir de maneira mais profunda sobre as estruturas organizacionais já que os estudos têm mostrado uma tendência à organizar o sistema com padrões de autoridade que atribui ao indivíduo do gênero masculino as prerrogativas de instituir quais os valores, princípios e crenças adequados para a organização, o que fornece uma situação na qual os postos de comando devem ser preenchidos por homens (Neto, 2018)

Essa reflexão é relevante porque já se verificou que há relação positiva entre a percepção de qualidade de vida e níveis de engajamento do indivíduo com o seu trabalho (Toscano-Decario et al., 2020) e níveis de engajamento podem afetar o desempenho dos indivíduos e conseqüentemente das organizações. Se os indivíduos percebem níveis de discriminação, possivelmente tendem a se esforçar menos o que pode gerar prejuízos tanto para esses indivíduos quanto para a sociedade em geral a quem eles servem.

Apesar das evidentes contribuições deste estudo, algumas limitações podem ser identificadas. Uma delas é o tamanho da amostra, uma vez que o quantitativo de policiais no estado da Bahia é relativamente grande comparado com o tamanho da amostra. Outro aspecto limitador é a ausência de divisão por cargos no estudo. Assim, novos estudos podem identificar os respondentes por cargos, de modo a verificar se a posição na hierarquia organizacional afeta a percepção dos indivíduos. Outros estudos podem ampliar a amostra para contemplar policiais de diversas áreas geográficas da Bahia, a fim de verificar se o contexto local onde atua o policial afeta sua percepção de qualidade de vida. Além disso, quando os resultados conflitam com outros estudos, como é o caso da relação entre idade e qualidade de vida, novos estudos devem continuar a ser feitos como forma de aprofundar as causas dessas diferenças entre os estudos já realizados. Por fim, tratando-se de um tema relevante, diante da importância e do contexto do trabalho policial, marcado por riscos, monitorar os fatores que afetam a qualidade de vida desses atores é fundamental para se promover a preservação da saúde mental e, conseqüentemente, o bem-estar deste grupo de trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

- Adriano, J. R., Werneck, G. A. F., Santos, M. A. D., & Souza, R. D. C. (2000). A construção de cidades saudáveis: Uma estratégia viável para a melhoria da qualidade de vida? *Ciência & Saúde Coletiva*, 5(1), 53-62
- Almeida, M. A.B.; Gutierrez, G. L.; & Marques, R. F. R. (2012). Qualidade de vida: definição, conceitos e interfaces com outras áreas de pesquisa. *ReP.EACH/USP*.
- Araujo, F. B. B.; Rogers, P.; Peixoto, F. M.; & Rogers, D. (2022). Diversificação de ativos, bem-estar financeiro, qualidade de vida e saúde mental: estudo no Brasil. *Revista Contabilidade & Finanças*, 33(90), 1-16.
- Ausin, B.; Zamorano, A.; & Munoz, M. (2020). Relationship between quality of life and sociodemographic, physical and mental health variables in people over 65 in the community of Madrid. *International journal of environmental research and public health*, 17(22), 8528, 2020.

- Batista, R. C. (2022). Olhar sobre a qualidade de vida dos bombeiros militares de primavera do leste-mt, após lei n. ° 555 de 29 de dezembro de 2014. *Revista Eletrônica Gestão e Serviços*, 13(1), 3791-3814.
- Cappelle, M. C. A.; & Melo, M. C. O.L. (2010). Mulheres policiais, relações de poder e de gênero na Polícia Militar de Minas Gerais. *Revista de Administração Mackenzie*, 11, 71-99
- Correia, A. R.; & Dunningham, W. A. (2016). Estimativa da ocorrência de transtorno do estresse pós-traumático em policiais militares da Bahia. *Revista Brasileira de Neurologia e Psiquiatria*, 20(3), 187-216
- David, L. M. L.; & Bruno-Faria, M. (2007). Qualidade de vida no trabalho: construção e validação de uma escala em organizações militares do Exército. *Revista de Administração*, 42(4), 431-442.
- Fernandes, E. C.; & Gutierrez, L. H. (1988). Qualidade de vida no trabalho (QVT)—uma experiência brasileira. *Revista de Administração*, 23(4), 29-38.
- Fleck, M. P. A. *et al.* (1998). WHOQOL AVREVIADO. Versão em Português. Faculdade de Medicina da UFRGS, 1998. Departamento de Psiquiatria. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/qualidep/index.php/projeto-whoqol-bref>. Acesso em 01 nov. 2022
- Fleck, M. P. A. *et al.* (1999). Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da OMS (WHOQOL-100). *Brazilian Journal of Psychiatry*, 21(1), 19-28.
- Fleck, M. P. A. *et al.* (2000). Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida “WHOQOL-bref”, *Rev. Saúde Pública*, 34 (2): 178-83
- Garcia, Y. M. (2017). Qualidade de Vida no Trabalho Segundo a Percepção dos Técnicos Administrativos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE). *Revista Organizações em Contexto*, 13(26), 195-214
- Gnoatto, D. C. G.; Maschio, C. S. R.; Dannette, A. R.; Zawadzki, P.; & Teston, S. F. (2022). Qualidade de vida e bem-estar no trabalho de motoristas chapecoenses. *GESTÃO.Org - Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, 20(1), 1-21.
- Kujala, V. *et al.* (2005). Classification of Work Ability Index among young employees. *Occupational Medicine*, 55(5), 399-401.
- Limongi-França, A. C. (2003). *Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*.
- Mazo, G. S. (2020). Qualidade de Vida no Trabalho: o Ambiente Bancário. *Revista de Ciências Gerenciais*, 24(39), 51-58.
- Medeiros, J. P.; Melo, A. L.; & Guerra, L. C. B. (2018). Avaliação da qualidade de vida no trabalho dos policiais de uma delegacia especializada da cidade de Natal/RN. *Revista Brasileira de Estudos de Segurança Pública-REBESP*, 11(2), 45-58.
- Milhorne, J. C., Rowe, D. E. O., & Dos Santos, M. G. (2018). Existem relações entre qualidade de vida no trabalho, comprometimento organizacional e entrincheiramento organizacional? *Contextus: Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 16(3), 232-252
- Minayo, M. C. S. *et al.* (2000). Qualidade de vida e saúde: um debate necessário, *Ciênc. saúde coletiva*, 5(1), 7-18
- Moita, G. F.; & Melo, C. M. E. (2017). O Impacto das Cirurgias Estéticas na Qualidade de Vida e Aspectos Psicossociais de Pacientes – Whoqol-Bref Aplicado no Estudo de Caso em uma Clínica em Fortaleza-Brasil. *Revista de Administração Hospitalar e Inovação em Saúde*, 14(4), 119-144
- Neves, G. S. (2008). A presença da policial feminina com características afro-descendentes na Polícia Militar da Bahia. Dissertação (Mestrado em Estudos Étnicos e Africanos) - Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia, Salvador, Bahia.
- Neto, J. P. R. (2018). Mulheres na Polícia da Bahia: breve análise dos papéis institucionais das policiais conferidos na produção autoral. *Estudos IAT*, 3(2), 141-156



- Oldham, G. R.; & Hackman, J. R. (2010). Not what it was and not what it will be: The future of job design research. *Journal of organizational behavior*, 31(2), 463-479.
- Oliveira, E. R. A. et al. (2012). Gênero e qualidade de vida percebida: estudo com professores da área de saúde. *Ciência & Saúde Coletiva*, 17, 741-747.
- Oliveira, G. J. et al. (2013). Comparação das curvas NCHS, CDC e OMS em crianças com risco cardiovascular. *Revista da Associação Médica Brasileira*, 59, 375-380.
- Panzini, R. G. et al. (2007). Qualidade de vida e espiritualidade. *Archives of Clinical Psychiatry*, 34, 105-115.
- Pedroso, B. et al. (2010). Cálculo dos escores e estatística descritiva do WHOQOL-bref através do Microsoft Excel. *Revista brasileira de qualidade de vida*, 2(1), 31-36.
- Pereira, É. F.; Teixeira, C. S.; & Santos, A. Qualidade de vida: abordagens, conceitos e avaliação. *Revista brasileira de educação física e esporte*, 26, 241-250.
- Pérez-Valdecantos et al. (2022). Professional Quality of Life of Healthcare Workers in Hospital Emergency Departments. *Behavioral Sciences*, 12(6), 1-10
- Perlin, G. B. (2006). Casamentos contemporâneos: um estudo sobre os impactos da interação família-trabalho na satisfação conjugal. Tese (Doutorado em Psicologia). Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília.
- PMBA (POLÍCIA MILITAR DA BAHIA). (2017). Plano estratégico da Polícia Militar da Bahia 2017-2025: a PMBA rumo ao seu bicentenário: EGBA.
- PMBA (POLÍCIA MILITAR DA BAHIA). (2022). Portaria n.º 36-CG/2022. Cria o Grupo de Trabalho Permanente pela Igualdade Racial da PMBA
- PMBA (POLÍCIA MILITAR DA BAHIA). (2023). PM realiza Iº Simpósio Nacional de Segurança Pública e Relações Raciais. Disponível em: <http://www.pm.ba.gov.br/pm-realiza-io-simposio-nacional-de-seguranca-publica-e-relacoes- raciais/> Acesso em: 06 abri. 2023.
- Riccio, V. (2017). Diploma para quê? A educação superior e os praças da Polícia Militar de Minas Gerais1. *Educação e Pesquisa*, 43, 1111-1126.
- Santos, A.; Oliveira, F. B.; Marchisotti, G. G.; & Celano, A.(2022). Racismo estrutural e cotas nas carreiras jurídicas: a perspectiva decolonial. *Cadernos EBAPE.BR*, 21(3), e2022-0056
- Silva, A.; Eugênio, E.; & Larissa, R. (2022). Qualidade de vida. *Revista Saúde e Meio Ambiente*, 14(1), 1-15
- Silva, J. L. S. (2021). O suicídio entre os policiais militares na Bahia. *Revista do Instituto Brasileiro de Segurança Pública* 4(10), 135-149
- Silva, A. C., Souza, I. C., Bueno, M. P., Almeida, A. L., & Silva, R. H. (2020). Qualidade de vida e endividamento. *Desafio Online*, 8(2), 353-377
- Silva, A. M.; Cabral, A. C. A.; Santos, S. M. D.; & Silva, L. L. (2021).A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em uma Indústria Alimentícia. *Gestão e Sociedade*, 15(43), 4551-4581.
- Silva, J. M. C; & Bomfim, F. R. (2019). Mulher na PM: uma questão estratégica ou marca de empoderamento? *Turismo, Lazer e Negócios*, 209-223.
- Tornare, J.; & Rinfret, N. (2020). Les organisations publiques du Québec face à la nécessité d'attirer, de retenir et de mobiliser leur capital humain. Étude de trois cas exploratoires de politique stratégique de qualité de vie au travail. *American Review of Canadian Studies*, 50(3), 340-356.
- Toscano-Decairo, C. A. I; Vesga-Rodriguez, J. J.; Avendano-Prieto, B. L. (2020). Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement. *Act.Colom.Psicol.*, 23(1), 138-146
- Walton, R. (1973). Quality of working life: what is it. *Sloan management review*, 15(1), 11-21
- WHOQOL GROUP. (1998). The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): development and general psychometric properties. *Social science & medicine*, 46(12), 1569-1585
- WHOQOL GROUP. (1996). WHOQOL-BREF: introduction, administration, scoring and generic version of the assessment: field trial version. World Health Organization.