

**CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA  
UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA  
AUTOR: CARLOS OLÍMPIO MENESTRINA**

**MOTIVAÇÃO NA ORGANIZAÇÃO MILITAR:  
ESTUDO DE CASO DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE  
SANTA CATARINA - CBMSC**

Florianópolis  
2009

**CARLOS OLÍMPIO MENESTRINA**

**MOTIVAÇÃO NA ORGANIZAÇÃO MILITAR:  
ESTUDO DE CASO DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA  
CATARINA - CBMSC**

Monografia apresentada ao Curso de Altos Estudos Estratégicos do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina com especialização *lato sensu* em Administração Pública com ênfase na Gestão Estratégica de Serviços de Bombeiro Militar, como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Administração Pública com ênfase na Gestão Estratégica de Serviços de Bombeiro Militar pela Universidade do Sul de Santa Catarina.

Orientador: Prof. Luiz Antônio Cardoso, Msc.

Florianópolis

2009

## RESUMO

As organizações modernas, seja qual for sua área de atuação e seu porte, necessitam de pessoas mais autônomas e proativas. É fato que a moderna gestão de pessoas está embasada em gerar e sustentar o comprometimento delas, o que só é possível se as pessoas perceberem que a sua relação com a organização lhes agrega valor. Posto isto, o presente trabalho monográfico apoiou-se no estudo de caso da instituição de Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, objetivando identificar, a partir dos próprios profissionais que nela atuam, a existência ou a ausência de fatores que influem na motivação, no comprometimento para o trabalho bem como no clima organizacional. Pretendeu-se, assim, identificar, embasado em revisão de literatura bem como com base em estudo de campo envolvendo os profissionais que atuam nos nove Batalhões do CBMSC, a existência ou ausência de fatores que influem na motivação para o trabalho, no comprometimento dos profissionais e no clima organizacional. A pesquisa abrangeu Bombeiros de todos os nove Batalhões do Estado de Santa Catarina, com questionários respondidos por 435 profissionais dos vários níveis hierárquicos. Portanto, a amostra da pesquisa abrangeu 23% do total de 1.864 profissionais desses Batalhões. Com base nos resultados apresentados pelo criterioso estudo a seguir detalhado, o pesquisador espera ter contribuído para a avaliação da motivação e do comprometimento dos profissionais Bombeiros, bem como do clima organizacional. Vários aspectos significativamente favoráveis foram detectados e servem de parâmetro para a manutenção da satisfação e motivação dos profissionais; assim como vários outros aspectos desfavoráveis e alguns até mesmo preocupantes foram revelados e demandam a atenção do Comando no sentido de corrigir e/ou aperfeiçoar a gestão de seus Recursos Humanos. Os resultados obtidos no estudo poderão contribuir para subsidiar a revisão das metodologias atualmente adotadas em termos de Recursos Humanos da Corporação, bem como propiciarão até mesmo novas posturas nesta área.

Palavras-chave: motivação; comprometimento; clima organizacional; carreira; Recursos Humanos.

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Faixa etária dos profissionais entrevistados considerando os nove Batalhões .....	13
Gráfico 2. Comparativo do nível de escolaridade dos profissionais entrevistados nos nove Batalhões .....	16
Gráfico 3. Tempo de efetivo serviço dos profissionais entrevistados .....	16
Gráfico 4. Três principais motivos para ingressar no CBMSC .....	19
Gráfico 5. Três principais opções de assistência, benefícios e/ou programas que a Instituição deveria adotar e/ou melhorar para seus colaboradores .....	20

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	01
1.1 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....	04
<b>2 REVISÃO DA LITERATURA: MOTIVAÇÃO, CONTRATO PSICOLÓGICO NAS ORGANIZAÇÕES E CLIMA ORGANIZACIONAL</b> .....	05
2.1 MOTIVAÇÃO NO TRABALHO .....	05
2.2 O CONTRATO PSICOLÓGICO .....	08
2.3 O CLIMA ORGANIZACIONAL .....	10
2.3.1 Conceito de Clima Organizacional .....	10
<b>3 APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS</b> .....	13
3.1 RESULTADO GLOBAL DOS NOVE BATALHÕES .....	13
<b>4 CONCLUSÕES E/OU RECOMENDAÇÕES</b> .....	28
<b>5 REFERÊNCIAS</b> .....	33
ANEXOS – RESULTADOS INDIVIDUAIS DOS NOVE BATALHÕES .....	35
APÊNDICE – QUESTIONÁRIO APLICADO.....	328

## 1 INTRODUÇÃO

É por meio das pessoas que as organizações conquistam e mantêm os clientes, argumentando que o pessoal é sem dúvida a parte principal e de vital importância na entrega de valor ao destinatário final dos serviços. Esse pessoal, quando motivado, obtém os melhores resultados com alta qualidade satisfazendo tanto a organização como seus clientes/usuários e a si mesmos mantendo seus empregos.

Com base nestas considerações este pesquisador adotou o seguinte tema: “Motivação na organização militar: estudo de caso do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina – CBMSC”.

A questão-problema que embasou a pesquisa apresentada neste trabalho monográfico foi a identificação, na percepção dos profissionais que atuam no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina – CBMSC, de quais são os fatores motivacionais existentes, ou a ausência deles, que interferem no desempenho e na qualidade de vida no trabalho desses profissionais e, conseqüentemente, na qualidade dos serviços que são prestados à comunidade.

A realização do presente trabalho se justificou em face da pretensão de abranger a importância da motivação no contexto organizacional, em particular a motivação dos profissionais que atuam no CBMSC. Esta proposta de estudo é válida, também, na medida em que buscou empreender um debate acerca de que a força de trabalho motivada contribui para a qualidade dos serviços das organizações, sejam elas públicas ou privadas.

A motivação como palavra e atitude de ordem nas organizações visa manter grau elevado de comprometimento de seus colaboradores. Sem dúvida, um dos principais fatores que interferem no comportamento de uma pessoa é a motivação; ela possibilita um maior envolvimento ou uma simples participação do indivíduo no tocante a atividades relacionadas à aprendizagem, desempenho, atenção.

Ou seja, a motivação está relacionada a um estado interno do indivíduo, resultante de uma necessidade e que aciona ou desperta comportamentos direcionados ao cumprimento da necessidade ativante.

Dentro de tal contexto merece destaque o contrato psicológico, intimamente relacionado ao comprometimento entre indivíduo e organização. Para as empresas modernas é inquestionável a importância da conduta e desempenho de seus colaboradores para a melhoria da competitividade, e os gestores anseiam por ter empregados motivados, satisfeitos e altamente comprometidos com o trabalho. Entretanto, as muitas pesquisas e estudos sobre a motivação no trabalho, satisfação e comprometimento, mostram cada vez mais que as condutas humanas são multicausais, emergindo a toda velocidade o conceito de contratos psicológicos, como será tratado no presente trabalho.

Outro ponto importante com relação à motivação é que ela se encontra diretamente ligada à excelência da qualidade dos produtos e serviços das organizações. As diversas correntes que tratam do comportamento humano dentro das organizações demonstram uma particular estratégia comportamental individual e grupal que norteia a maneira de agir da organização que defronta com as pessoas que com ela colaboram e interagem.

A gestão de pessoas embasa-se no fato de que o desempenho de uma instituição ou empresa depende em grande parte da contribuição dos indivíduos que nela atuam e a maneira como eles estão organizados, são estimulados e preparados, e como são mantidos um ambiente de trabalho e clima organizacional adequados. E, também, como estão estruturados e organizados os membros da força de trabalho, de modo a habilitá-los a exercer maior poder e liberdade de decisão, originando desta forma maior flexibilidade e reações rápidas às demandas do mercado.

Inquestionavelmente, a maioria das pessoas trabalha melhor se for mais bem motivada e treinada. Assim, é indispensável que se identifiquem os fatores que motivam os indivíduos, bem como é preciso identificar a contribuição que tais fatores trazem tanto para a otimização do desempenho, para a satisfação no trabalho, bem como para a qualidade dos serviços que são prestados pela instituição à comunidade.

A pesquisa aqui apresentada buscou, assim, identificar, embasada em revisão de literatura bem como com base na percepção dos profissionais que atuam nos nove Batalhões do CBMSC, a existência ou ausência de fatores que influem na motivação para o trabalho.

O objetivo geral proposto pelo pesquisador foi no sentido de identificar, com base na percepção dos profissionais que atuam no CBMSC, a existência ou ausência de fatores que influem na motivação para o trabalho e um bom clima organizacional.

De modo específico os objetivos foram:

- Identificar, a partir da revisão de literatura, as teorias da motivação, bem como os conceitos de contrato psicológico e de clima organizacional e sua importância nas organizações modernas;
- fazer um estudo de campo abrangendo os profissionais do CBMSC, com vistas a conhecer as impressões destes relativamente à sua motivação e/ou frustração no desempenho das atividades, bem como suas expectativas no âmbito profissional;
- identificar quais são os fatores contextuais - individuais ou organizacionais - que podem influenciar na formação do contrato psicológico;
- com base nos resultados do estudo teórico e nos resultados apontados na ampla pesquisa de campo, propor ações motivacionais para o aperfeiçoamento da gestão dos recursos humanos dentro da Corporação, bem como incrementar os fatores motivacionais e a melhoria do clima organizacional.

O presente estudo encontra-se estruturado da seguinte forma: no capítulo 2 consta a revisão de literatura que trata dos temas motivação, contrato psicológico nas organizações e clima organizacional. O citado estudo bibliográfico serve de base para a análise dos resultados obtidos na pesquisa do estudo de caso. No capítulo 3 são apresentados e analisados os resultados da pesquisa que foi aplicada nos nove Batalhões do CBMSC, demonstrando a análise global comparativa entre os Batalhões pesquisados. O capítulo 4, por sua vez, contém a conclusão e as recomendações do pesquisador.



## 1.1 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A abordagem da pesquisa foi a indutiva, método científico que abrange o conjunto de processos ou operações mentais que se devem empregar na investigação. Tal método considera que o conhecimento é fundamentado na experiência, não levando em conta princípios preestabelecidos. No raciocínio indutivo a generalização deriva de observações de casos da realidade concreta. As constatações particulares levam à elaboração de generalizações. (GIL, 1999).

Quanto à natureza, a pesquisa foi do tipo aplicada. Quanto ao objetivo, foi do tipo exploratória. A pesquisa exploratória visa proporcionar maior familiaridade com o problema com vistas a torná-lo explícito ou a construir hipóteses; envolve levantamento bibliográfico; entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; análise de exemplos que estimulem a compreensão. Assume, em geral, as formas de pesquisas bibliográficas e estudos de caso (GIL, 1991), conforme adotou-se no presente trabalho.

O campo de observação foi baseado no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina – CBMSC, instituição composta por nove Batalhões.

A população da pesquisa compõe-se de 1.864 homens e mulheres profissionais concursados atuando em 9 Batalhões, sendo que para fins deste estudo (amostra) foram encaminhados questionários visando atingir 50 indivíduos de cada Batalhão, entre oficiais, sargentos, cabos e soldados.

Para tanto, o pesquisador elaborou e aplicou o questionário (vede Apêndice 1) com perguntas fechadas e abertas, a fim de revelar o grau de motivação e comprometimento dos profissionais, bem como avaliar aspectos relacionados com o clima organizacional e com o contrato psicológico, obtendo-se desta forma um diagnóstico da situação atual e subsídios para implementar as melhorias necessárias ao aumento e/ou manutenção da motivação desses profissionais.

Após coletados os questionários preenchidos, os resultados foram entabulados em planilhas (utilizando o aplicativo Microsoft Excel), a partir das quais foram gerados os respectivos gráficos ilustrativos, permitindo desta forma a análise e apresentação dos resultados obtidos.

## 2 REVISÃO DA LITERATURA: MOTIVAÇÃO, CONTRATO PSICOLÓGICO NAS ORGANIZAÇÕES E CLIMA ORGANIZACIONAL

O tema da motivação para o trabalho é amplamente explorado na literatura acadêmica e empresarial.

Autores como Cecília Bergamini, Idalberto Chiavenato, Roberto Coda, Dean Spitzer, além de Abraham Maslow, se aprofundaram no entendimento da motivação humana especialmente no contexto organizacional.

### 2.1 MOTIVAÇÃO PARA O TRABALHO

O termo motivação abrange os fatores que levam as pessoas a uma ação ou à inércia em diversas situações. O estudo dos motivos implica no exame das razões pelas quais se escolhe fazer algo ou executar algumas tarefas com maior empenho do que outras ou, ainda, persistir numa atividade por longo período de tempo. Vários fatores motivam o ser humano em seu dia-a-dia, tanto de forma interna como externa. A força de cada motivo e seus padrões influenciam e são influenciados pela maneira de perceber o mundo que cada indivíduo possui. (CRATTY, 1983).

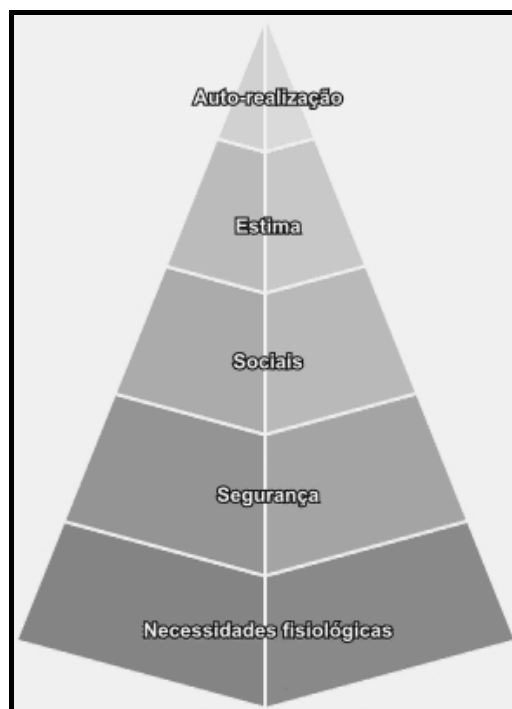
Motivação está associada à palavra motivo; motivo é definido como alguma força interior, impulso, intenção, etc. que leva uma pessoa a fazer algo ou agir de uma determinada forma. Sendo assim, qualquer discussão sobre motivação implica em investigar os motivos que influenciam determinado comportamento, ou seja, todo comportamento é motivado, é impulsionado por motivos. A motivação é um termo que abrange qualquer comportamento dirigido para um objetivo, que se inicia com um motivo, esse provoca um determinado comportamento para a realização de um dado objetivo. (MAGGIL, 2001).

Bergamini (1990, p. 24) assim se expressa sobre a motivação:

A diversidade de interesses percebida entre os indivíduos permite aceitar, de forma razoavelmente clara, a crença segundo a qual as pessoas não fazem as mesmas coisas pelas mesmas razões. É dentro dessa diversidade

que se encontra a mais importante fonte de compreensão a respeito de um fenômeno que apresenta aspectos aparentemente paradoxais: a motivação humana. Dessa forma, parece inapropriado que uma simples regra geral possa ser suficiente para explicar esse fenômeno de maneira mais precisa. Em realidade, como os indivíduos são diferentes uns dos outros, não somente desde o nascimento sendo portadores de sua própria bagagem inata (código genético, experiências da vida intra-uterina e do momento do parto) como também porque eles acumularam experiências que lhes são pessoais ao longo das suas diferentes etapas de vida (infância, adolescência, maturidade e velhice) [...].

Segundo Maslow (2000), a estrutura conceitual da motivação humana foi determinada a partir da elaboração da teoria da hierarquia das necessidades básicas, com base na qual as pessoas trazem dentro de si cinco categorias hierarquizadas de necessidades, conforme ilustrado na figura a seguir:



**Figura 1. Pirâmide das necessidades**

Fonte: Maslow (2000, p. 25).

Como destacado por Bergamini (1997, p. 71):

A noção de necessidade permeia a maior parte dos conceitos no campo da motivação. Sendo considerada como ponto de partida do comportamento motivacional, a necessidade, usada com o sentido de estado de carência, está presente em um bom número de teorias.

Pessoas motivadas são mais felizes, trabalham mais e melhor, são mais criativas e estão comprometidas com os resultados da empresa ou organização em que atuam. Estão mais dispostas a dar idéias e atendem ao cliente ou usuário com mais alegria e paixão. Por isso, pode-se até considerar que essas pessoas são um ativo precioso para qualquer organização.

Nenhum outro tipo de atividade é tão amplamente motivadora ou tem a mesma importância espiritual ou psicológica quanto o trabalho. Como adultos, passamos a maior parte do nosso tempo envolvidos em alguma forma de trabalho. “Para muitas pessoas o trabalho é a maior fonte de identidade e significado pessoal”. (SPITZER, 1997, p. 49).

A ausência do ingrediente “motivação” pode ser extremamente prejudicial para os indivíduos e para as empresas, uma vez que, segundo Bergamini (1997, p. 35):

[...] Em muitas organizações, é mais comum encontrar um contingente de pessoas que não nutrem a menor motivação por aquilo que fazem. Esses trabalhadores não experimentam, portanto, nenhuma satisfação ou realização pessoal gerada por aquilo que fazem em seu trabalho. O emprego, neste caso, passa a ser entendido como uma forma de angariar recursos para que possam sentir-se felizes fora dele. É nesse momento que o trabalho deixa de exercer seu papel como referencial de auto-estima e valorização pessoal, passando a ser fonte de sofrimento, e não oportunidade de realização sadia dos desejos interiores que cada um tem.

O efetivo engajamento ao trabalho ocorre quando a pessoa percebe que o que ela busca, o que quer e o que precisa poderá ser atendido. Neste contexto, os desafios servem como estímulo e impelem a novas ações, gerando dessa forma, posturas e comportamentos inovadores e a manifestação de talentos. Esta é a essência da motivação no ambiente de trabalho.

Abordagens para criar flexibilidade, autonomia e iniciativa na organização de trabalho e na estrutura de cargos podem ser estabelecidas através da redução de níveis hierárquicos, otimização de unidades organizacionais e arranjo físico adequado, em que as oportunidades para a criatividade, inovação e compartilhamento de conhecimentos e habilidades podem ser criadas através do uso de equipes de trabalho e equipes de solução de problemas, temporais ou

permanentes, departamentais ou multidepartamentais, autogerenciadas ou não, conforme sugerem Rutta e Bucelli (2001).

## 2.2. O CONTRATO PSICOLÓGICO DO TRABALHO

O conceito de contrato psicológico dentro dos estudos da motivação não é novo; ele vem sendo muito usado como ferramenta para compreensão das relações de trabalho. De modo específico, pode-se afirmar que é uma abordagem que pode ser utilizada nos mais variados níveis organizacionais, bem como em qualquer tipo de relação empregatícia. (CÔRTEZ, 2005).

O contrato psicológico advém de uma interação de expectativas entre a organização e o indivíduo, expectativas estas que abrangem todo um conjunto de direitos, privilégios e obrigações entre a pessoa e a organização e, apesar de implícitas, constituem uma determinante poderosa de comportamento. (FRANÇA; KANIKADAN; JACOBSON, 2002).

Os principais fatores que estruturam o contrato psicológico são: tipo de envolvimento indivíduo/organização; qualidade e fonte das informações; realidade nas expectativas e nos acertos; eficácia nas formas de comunicação; espaço para recriação e singularização das funções; desempenho funcional. (LIMONGI; RODRIGUES, 1999 apud FRANÇA; KANIKADAN; JACOBSON, 2002).

Em face desses fatores, pode-se apontar alguns indicadores específicos e comparar as semelhanças e diferenças entre a pessoa, o trabalho e a empresa, que são (conforme LIMONGI; RODRIGUES, 1999 apud FRANÇA; KANIKADAN; JACOBSON, 2002):

1) listagem de necessidades pessoais, perguntando: com qual finalidade a pessoa trabalha naquela empresa?

2) listagem das necessidades da empresa, perguntando: o que a empresa espera daquele empregado?

3) análise de prioridades para o empregado e para a empresa, perguntando: o que você quer da empresa?

4) contraste entre prioridades e necessidades do empregado e da empresa;

- 5) probabilidade de sucesso ou de fracasso das expectativas;
- 6) ponderação desses dados sobre os estilos de poder e regras grupais;
- 7) eficácia dos incentivos, direitos e deveres;
- 8) influência das associações de classe;
- 9) nível de profissionalização das práticas de Recursos Humanos;
- 10) equilíbrio e padrões de troca entre empregado e empresa.

Segundo Robison; Kraatz; Rousseau (1994 apud ABREU), a construção do contrato psicológico se dá em função das normas de reciprocidade, quando uma das partes se beneficia de uma ação, sentindo-se compelida a retribuir à outra parte. Tal comportamento explica-se por dois motivos: primeiro, o indivíduo tende a sentir desequilíbrio na relação e tenta evitar o débito com a outra parte, esforçando-se constantemente para a manutenção da relação positiva; segundo, as obrigações tendem a aumentar com o desenvolvimento de um relacionamento amadurecido, em que há maior confiança entre ambas as partes.

Para Rousseau (1995 apud ABREU, 2006), ao entrar para a empresa, o indivíduo recebe mensagens (entrevista de seleção, informações, manuais) que são interpretadas por ele como promessas, conforme sua predisposição individual e com os sinais emitidos pela organização. O cotidiano da empresa e os outros empregados transmitem as normas sociais (por exemplo, histórias de sucesso) que influem na interpretação/julgamento daquelas mensagens e na construção de expectativas sobre o futuro, ou seja, do contrato psicológico. (ABREU, 2006).

De modo geral, pode-se afirmar que nas últimas décadas intensificou-se o interesse pelos fatores que influem na motivação dos trabalhadores, e o contrato social é um dos contribuintes nesse sentido.

## 2.3 O CLIMA ORGANIZACIONAL

Neste subtópico são abordados os conceitos, bem como o nível de influência que o clima organizacional pode exercer sobre os trabalhadores.

### 2.3.1 Conceito de Clima Organizacional

As empresas somente atingem sucesso quando contam com funcionários satisfeitos trabalhando para elas. Em face disso, cada vez mais as organizações preocupam-se com o bem-estar de seus colaboradores, e o fator humano tem sido considerado o grande diferencial das empresas para vencer a competitividade. É preciso oferecer algo mais do que uma remuneração atraente para deixar os funcionários comprometidos; é essencial investir em atividades que visem à melhoria da qualidade de vida dos funcionários e atitudes que busquem o aperfeiçoamento do ambiente de trabalho.

“O clima organizacional tem se tornado ao longo dos anos um conceito de suma importância no tocante aos estudos sobre comportamento e performance organizacional”, considera-se um mecanismo atual de gerenciamento na busca de uma melhor performance. (SÁ et al, 2006, p. 6).

Para Oliveira (1995), quando se fala em clima organizacional inconscientemente associa-se a idéia de ambiente, meio organizacional, aproveitando esta denominação pode-se descrever um conjunto de fatores que auxiliam a percepção do conceito de clima organizacional: a) fato; b) efeito; c) percepção; d) decisão; e) ação; f) sentimento; g) comportamento.

Saldanha (1974), para conceituação, cita os termos atmosfera organizacional, atmosfera de trabalho, atmosfera grupal, clima ou simplesmente atmosfera.

“O clima organizacional pode ser traduzido por aquilo que as pessoas costumam chamar de ‘ambiente de trabalho’” (LUZ, 1995, p. 7).

Para Chiavenato (1999, p. 440):

O clima organizacional reflete o modo como as pessoas interagem umas com as outras, com os clientes e fornecedores internos e externos, bem como o grau de satisfação com o contexto que as cerca. O clima

organizacional pode ser agradável, receptivo, caloroso e envolvente, em um extremo, ou desagradável, agressivo, frio e alienante em outro extremo.

Luz (1995) classifica o clima em bom, prejudicado ou ruim. O clima é bom quando predominam as atitudes positivas que dão ao ambiente de trabalho uma tônica favorável. O clima é prejudicado ou ruim quando algumas variáveis organizacionais e/ou ambientais afetam negativamente o ânimo de grande parte dos funcionários, gerando tensões, rivalidades, ruído nas comunicações.

Segundo Coda (1997), clima organizacional é o indicador do grau de satisfação dos membros de uma empresa no que tange a diferentes aspectos da cultura ou realidade aparente da organização, entre os quais: política de recursos humanos, modelo de gestão, missão da empresa, processo de comunicação, valorização profissional e a identificação com a empresa.

Para Bergamini e Coda (1997, p. 98), “Clima Organizacional nada mais é do que indicador do nível de satisfação (ou de insatisfação) experimentado pelos empregados no trabalho”.

O clima organizacional influi no ambiente interno da organização que é percebido pelos seus membros; influencia seu comportamento; e pode ser descrito em termos de valores de um conjunto de características (ou atributos) da organização. Observa-se que o clima organizacional tem influência nos resultados organizacionais, devido sua interferência no trabalho dos funcionários. (TAGIURI, 1968).

A cultura organizacional se refere a um conjunto de valores, que devem ser compartilhados por todos numa organização, o que provocará a diferenciação entre uma e outra conforme Robins (2004). O citado autor ainda apresenta a existência de sete características que definem claramente a cultura de uma organização: a) inovação e assunção de riscos; b) atenção aos detalhes; c) orientação para os resultados; d) orientação para as pessoas; e) orientação para a equipe; f) agressividade; g) estabilidade.

É diante destas componentes que se desenvolve o clima dentro da organização. Isto é, o clima organizacional está diretamente relacionado com o capital humano da organização. O que os indivíduos pensam a respeito dos componentes que envolvem a cultura organizacional da instituição a qual estão



inseridos, pois como Oliveira (1995, p. 19 apud PAGNONCELLI; FOGAGNOLI; SILVA (2006) relata:

Clima refere-se a crenças. É uma avaliação de até que ponto estão sendo atendidas as expectativas das pessoas acerca de como se deve trabalhar numa dada organização. Avaliações do clima podem ser muito úteis para identificar a baixa motivação dos empregados e suas causas, tais como: insatisfação com a remuneração, oportunidades de progresso inadequadas, canais de comunicação bloqueados, práticas distorcidas de promoção ou metas organizacionais pouco claras. Ações que sejam dirigidas para essas fontes de insatisfação tenderão a melhorar a motivação; e maior motivação deverá resultar em melhor desempenho o que, de modo geral, as evidências sugerem ser verdadeiro. (PAGNONCELLI; FOGAGNOLI; SILVA, 2006, p. 1).

Certamente se pode relacionar a definição de clima organizacional como sendo também o somatório da cultura particular de cada indivíduo, ou seja, clima refere-se ao ambiente moral de uma organização. Cada indivíduo possui sua própria cultura, sua própria maneira de ver as coisas ao seu redor, o seu temperamento, a sua personalidade e principalmente a sua individualidade, cada um se difere do outro, desta forma percebe-se a organização envolta por diferentes formas de pensar, agir e se relacionar. Por isso, a importância de valorizar este clima interno ou psicológico, para assim diminuir ou até mesmo saber contornar as situações de conflitos dentro das organizações.

A questão do conflito estará sempre presente, pois como já fora mencionado toda e qualquer organização é composta por pessoas, cada qual com sua individualidade e suas próprias emoções. Oliveira (1997, p. 27 apud PAGNONCELLI; FOGAGNOLI; SILVA, 2006, p. 1) ressalta: “Quando se trabalha com grupos que vivem emoções intensas, percebe-se que há uma contaminação emocional entre os membros”. O ambiente do grupo influencia até mesmo os participantes não diretamente envolvidos.

Por exemplo: quando acontece um diálogo áspero entre dois membros do grupo, os outros participantes tornam-se tensos, ainda que não sejam os protagonistas da ação. Ou, se alguns se emocionam e choram muitos outros também se emocionam profundamente, surpresos com a própria reação. Da mesma forma, quando o grupo vive um clima de intensa alegria, pessoas estranhas a dinâmica do grupo são influenciadas pelo clima alegre.

### 3 APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Nas páginas a seguir é apresentada a avaliação global com a soma e comparativo dos resultados dos nove Batalhões, com base na amostra abrangida nesta pesquisa, a qual abrangeu 435 profissionais. Os resultados individuais dos Batalhões podem ser vistos nos Anexos do presente trabalho.

#### 3.1 RESULTADO GLOBAL DOS NOVE BATALHÕES

Universo e amostra da pesquisa: os 9 Batalhões tem um efetivo de 1.864 profissionais. Desse total a pesquisa abrangeu (amostra) 435 profissionais (23% do efetivo), sendo 423 do sexo masculino (97%) e 12 do sexo feminino.

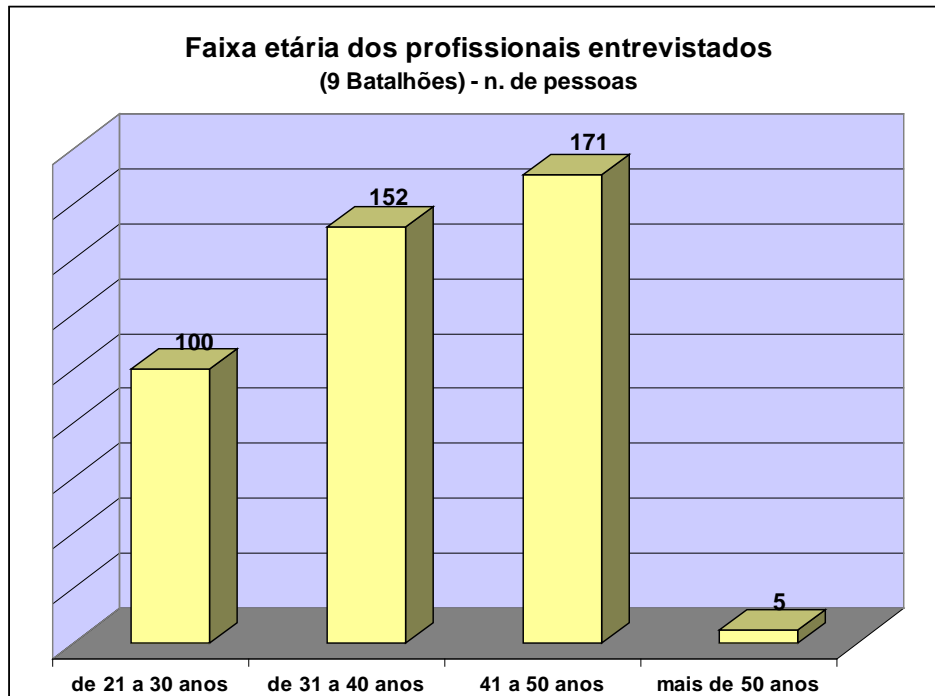
A tabela seguinte apresenta a quantidade de profissionais entrevistados por batalhão (e representação percentual sobre a amostra total):

**Tabela 1. Detalhes da amostra pesquisada, por Batalhão**

<b>Batalhão</b>	<b>Qtd. De profissionais pesquisados</b>	<b>% sobre a amostra total</b>
1	47	11
2	49	11
3	50	12
4	44	10
5	50	12
6	50	11
7	51	12
8	44	10
9	50	11
<b>Total</b>	<b>435</b>	<b>100</b>

Quanto ao **perfil dos profissionais** entrevistados:

Idade: relativamente à idade dos entrevistados, observa-se que a maioria está no patamar dos 31 aos 50 anos, ou seja, 36% estão na faixa dos 31 aos 40 anos, 40% estão na faixa dos 41 aos 50 anos e 23% tem entre 21 até 30 anos. Acima de 50 anos de idade representa apenas 1% da amostra.



**Gráfico 1. Faixa etária dos profissionais entrevistados considerando os nove Batalhões**

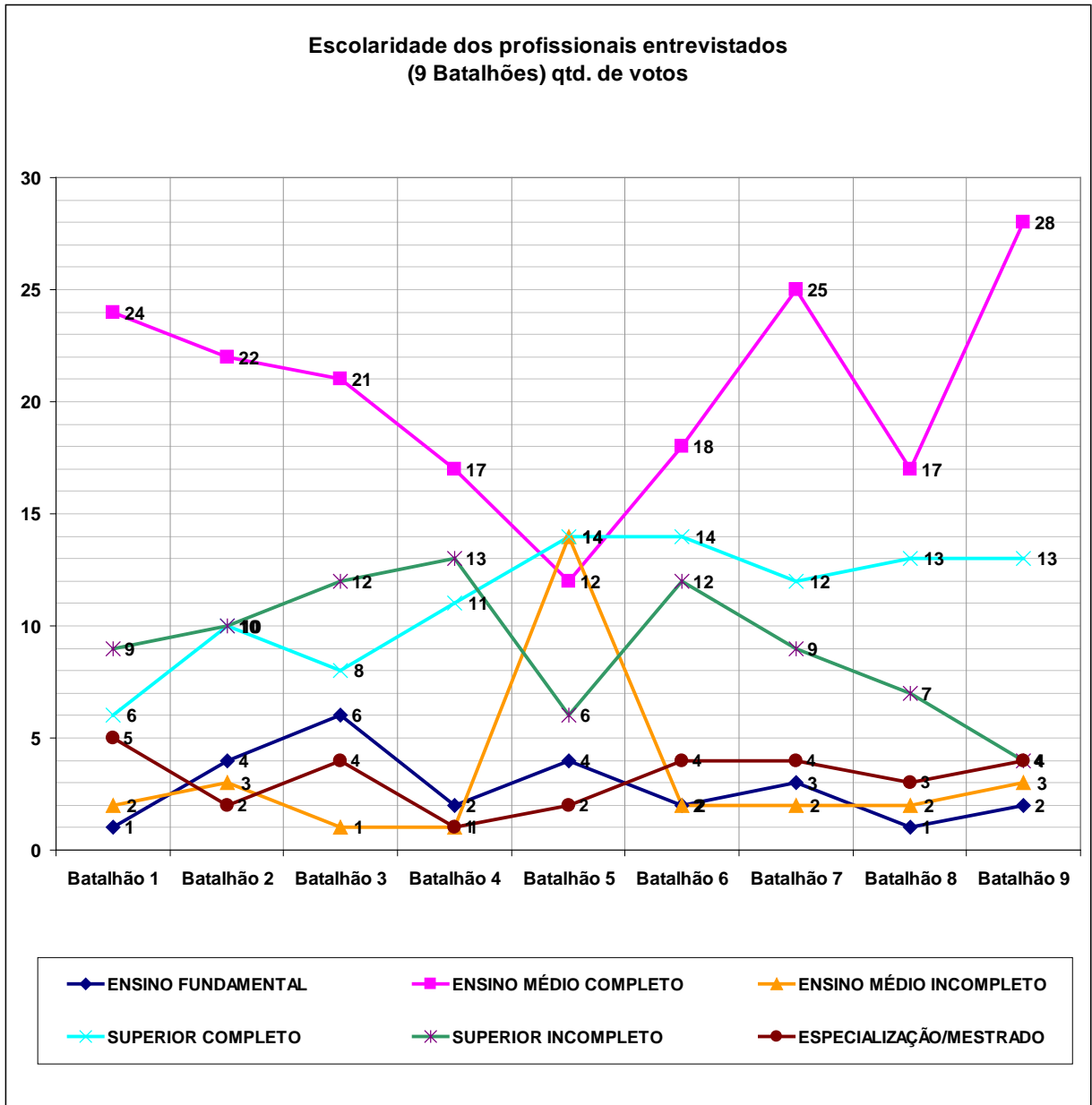
Estado civil: quanto ao estado civil, a maioria (72%) é casado. Além disto, 79% das pessoas pesquisadas tem filhos.

Escolaridade: os números do quadro a seguir mostram a quantidade de pessoas, por batalhão e por nível de escolaridade atingido (conforme questão 7 do questionário aplicado):

Nível de escolaridade	BAT. 1	BAT. 2	BAT. 3	BAT. 4	BAT. 5	BAT. 6	BAT. 7	BAT. 8	BAT. 9
ENSINO FUNDAMENTAL	1	4	6	2	4	2	3	1	2
ENSINO MÉDIO COMPLETO	24	22	21	17	12	18	25	17	28
ENSINO MÉDIO INCOMPLETO	2	3	1	1	14	2	2	2	3
SUPERIOR COMPLETO	6	10	8	11	14	14	12	13	13
SUPERIOR INCOMPLETO	9	10	12	13	6	12	9	7	4
ESPECIALIZAÇÃO /MESTRADO	5	2	4	1	2	4	4	3	4

**Quadro 1. Escolaridade dos profissionais das amostras**

O gráfico seguinte ilustra o quadro acima.



**Gráfico 2. Comparativo do nível de escolaridade dos profissionais entrevistados nos nove Batalhões**

Considerando-se a amostra pesquisada em cada Batalhão, observa-se no Quadro 1 e Gráfico 2 que os Batalhões 5 e 6 são os que tem maior número de profissionais com curso Superior Completo (14 em cada). Quanto ao Ensino Médio, o Batalhão 9 tem o maior número de pessoas que completaram o Segundo Grau (28 profissionais).

Por outro lado, a amostra do Batalhão 5 tem também o menor número de pessoas que completaram o Ensino Médio (12). O Batalhão 1 tem o menor número

de profissionais que completaram o Ensino Superior (6), embora apresente o maior número de profissionais com Especialização/Mestrado (5 profissionais).

Dos profissionais que completaram o Ensino Superior, os cursos mais citados foram: Direito, Tecnologia em Gestão de Emergências, CFO, Educação Física e Administração.

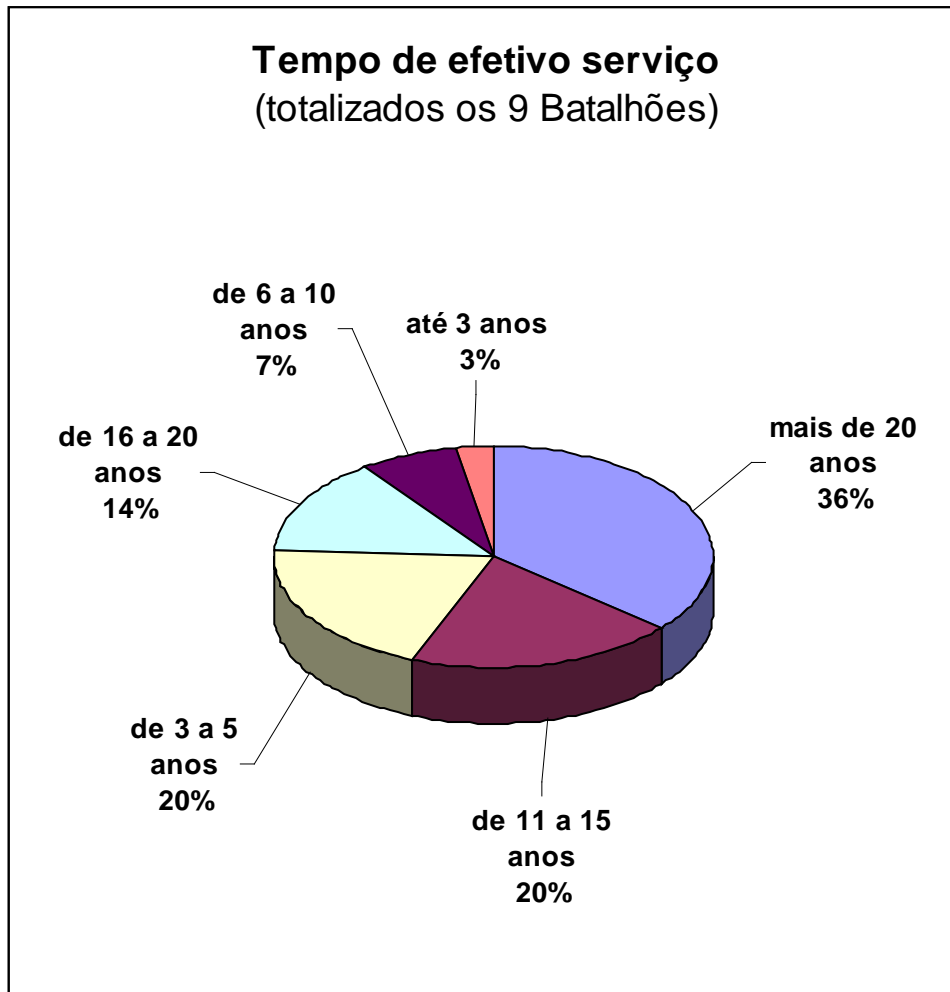
Vale especificar que o curso de Direito corresponde a 24% dos profissionais que tem Ensino Superior e em segundo lugar tem-se o curso de Tecnologia em Gestão de Emergência realizado por 16% dos profissionais com Ensino Superior. Em terceiro lugar destaca-se o C.F.O realizado por 14% dos Bombeiros com Ensino Superior.

Tempo de efetivo serviço: contabilizadas as amostras dos 9 Batalhões, obteve-se o seguinte:

Tempo de efetivo	BAT. 1	BAT. 2	BAT. 3	BAT. 4	BAT. 5	BAT. 6	BAT. 7	BAT. 8	BAT. 9	Total de entrevistados
até 3 anos	4	2	1	0	3	2	0	0	0	12
de 3 a 5 anos	9	12	8	12	9	20	5	8	2	85
de 6 a 10 anos	4	3	1	1	2	7	5	8	1	32
de 11 a 15 anos	11	12	14	3	6	7	10	10	14	87
de 16 a 20 anos	9	8	5	18	2	3	7	4	5	61
mais de 20 anos	10	12	21	10	28	11	24	13	28	157

**Quadro 2. Tempo de efetivo serviço dos profissionais entrevistados**

Graficamente tem-se o seguinte:



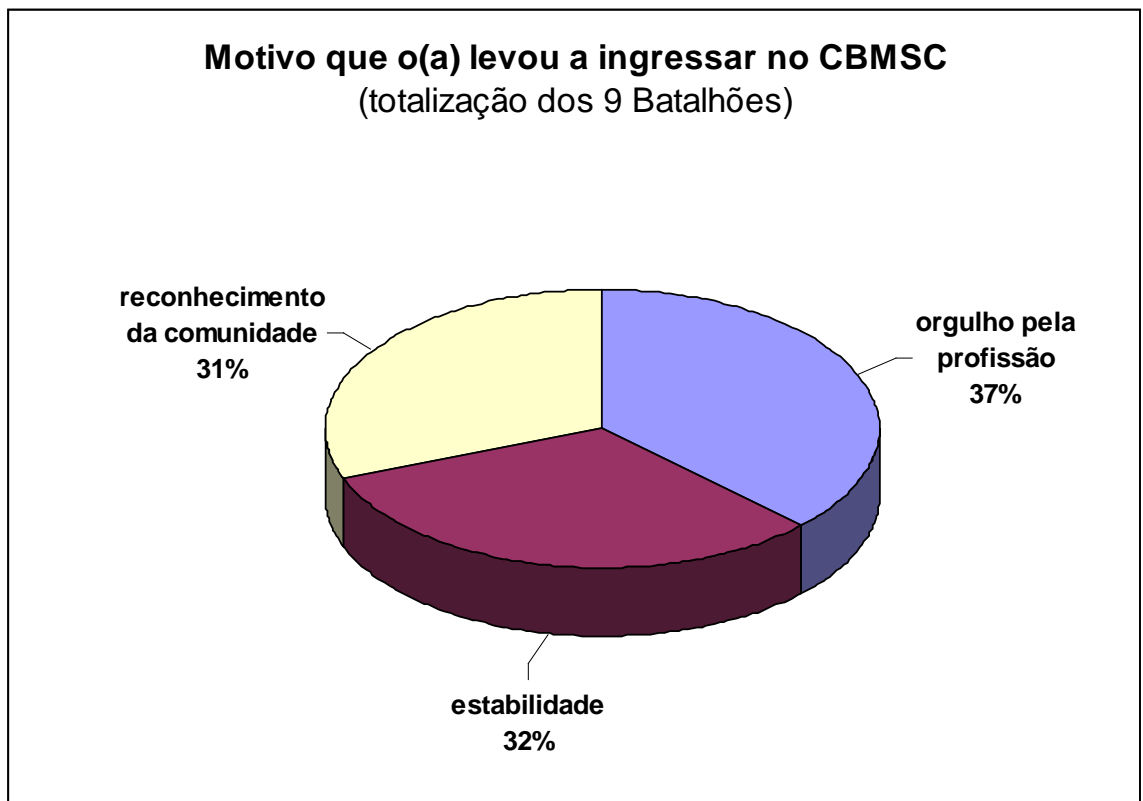
**Gráfico 3. Tempo de efetivo serviço dos profissionais entrevistados**

Ou seja, os profissionais entrevistados tem, em sua maioria (70%), 11 anos de efetivo ou mais, o que leva a concluir que o *turnover* da Corporação é bastante reduzido.

Na **questão n. 9**, quando se perguntou aos profissionais entrevistados quais foram as principais motivações que os levaram a ingressar no CBMSC, os motivos mais votados pelos Bombeiros dos 9 Batalhões foram os seguintes:

- 1) o orgulho pela profissão (votado por 254 pessoas);
- 2) a estabilidade (votado por 217 pessoas);
- 3) o reconhecimento da comunidade (votado por 209 pessoas).

Observe-se o gráfico a seguir, que ilustra tais dados:



**Gráfico 4. Três principais motivos para ingressar no CBMSC**

Obs.: os percentuais acima foram obtidos considerando apenas os votos para os 3 opções citadas.

O orgulho pela profissão, assim como o reconhecimento por parte da comunidade pelo trabalho do Bombeiro são motivações que estão relacionadas aos três aspectos da pirâmide de Maslow, ou seja, a necessidade de realização social, a necessidade de estima e a necessidade de auto-realização.

Quanto à estabilidade propiciada pela profissão e pela Instituição, ela se confirmou pelos resultados mostrados no quadro 2, pois o efetivo em geral tem bastante tempo de casa e a retenção de profissionais se mostrou bastante elevada nas amostragens. O fator estabilidade está ligado à necessidade de segurança conforme a pirâmide de Maslow.

Os demais itens previamente enumerados na questão 9 (salário, orientação/influência de alguém, oportunidade, *status* da profissão) foram avaliados com menor relevância por parte dos entrevistados.

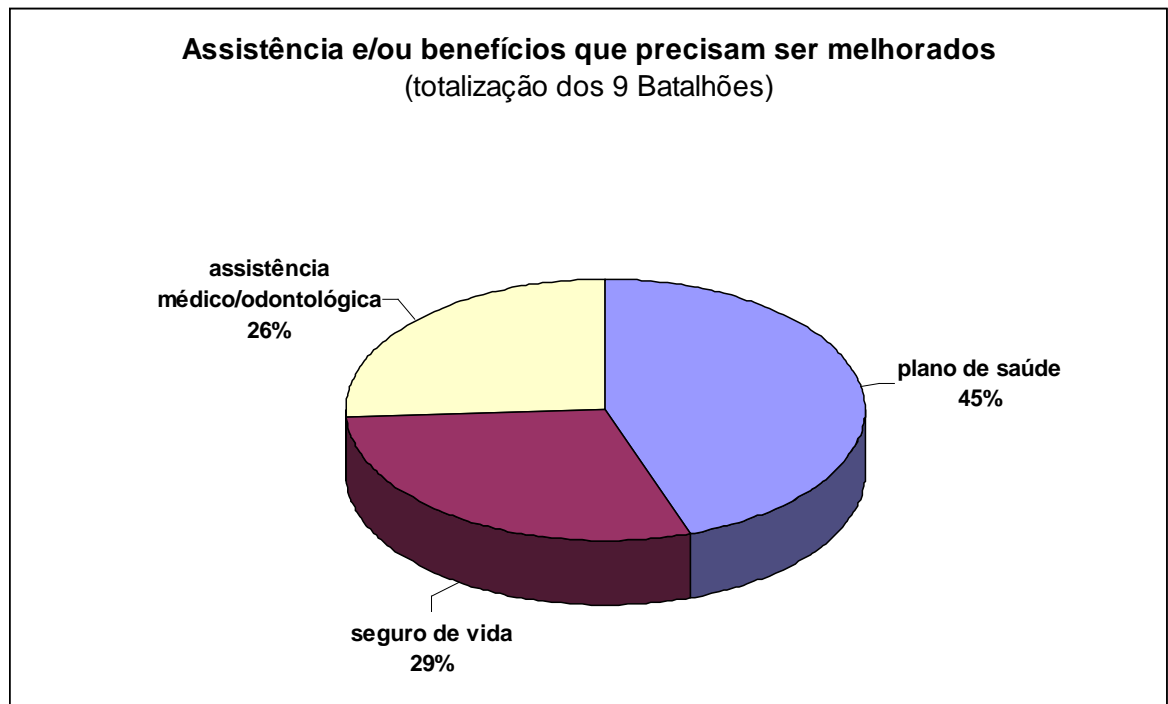


Além dos motivos pré-enumerados no questionário, os entrevistados tiveram a oportunidade de mencionar outros fatores que os conduziram ao ingresso no Corpo de bombeiros, sendo que alguns itens se destacaram por terem sido citados recorrentemente. São eles: vidas alheias a serem salvas; ajudar ao próximo; realização profissional; realização pessoal; vocação.

Complementarmente foi perguntado se o profissional recebeu influência de alguém para seu ingresso nos Bombeiros, sendo que os resultados mostraram que as maiores influências vieram dos pais, de irmãos, de familiares, e de outros Bombeiros.

Com relação aos **aspectos organizacionais**, primeiramente perguntou-se (na **questão 10**) aos profissionais quais os programas, assistência e/ou benefícios a Instituição deveria oferecer ou melhorar para os seus colaboradores. Os mais citados pelos entrevistados foram:

- 1) o plano de saúde (votado como mais importante por 221 pessoas);
- 2) o seguro de vida (votado por 144 pessoas);
- 3) assistência médico-odontológica (votado por 128 pessoas).



**Gráfico 5. Três principais opções de assistência, benefícios e/ou programas que a Instituição deveria adotar e/ou melhorar para seus colaboradores**

Além do resultado acima, sugestões de benefícios puderam ser apresentadas pelos entrevistados dos 9 Batalhões, sendo que as apontadas maior número de vezes foram:

- plano de carreira;
- cursos de aperfeiçoamento/reciclagem/qualificação;
- incentivo ao curso universitário;
- escala de salários de acordo com a Lei 254;
- programa habitacional;
- melhoria salarial;
- lazer/integração/confraternização;
- FGTS (obs.: este citado unicamente pelo pessoal do Bat. n. 9).

As **questões ns. 11 e 13**, relacionadas a equipamentos e fardamento apresentaram, de modo geral, resultados satisfatórios, não sendo alvo de maiores preocupações entre os profissionais entrevistados.

**Questão 13:** quanto aos sistemas informatizados (SIGAT e E-193): 58,5% dos profissionais entrevistados discordam de que o funcionamento dos sistemas tenham ajudado no bom desenvolvimento do seu trabalho; 41,5% concordam que os sistemas tem auxiliado no seu trabalho.

Quanto à percepção dos profissionais relativamente a **salários, benefícios, treinamento e apoio**, os resultados obtidos merecem os seguintes comentários:

**Questão 14:** treinamento e reciclagem profissional proporcionados pela Corporação: 64% discordam que haja treinamento e reciclagem; 36% concordam. Tem-se neste ponto um ponto vulnerável a ser considerado pelos Comandos.

**Questão 15:** satisfação com o salário: 78% dos entrevistados mostrou discordar que estejam satisfeitos com o salário; apenas 22% concordam.

**Questão 16:** reconhecimento por parte do comando: o resultado geral dessa questão mostra que é necessário uma atenção especial em relação a este fator, ou seja, 44% discordam que estejam sendo reconhecidos pelo seu comando, enquanto que 56% concordam com a afirmativa. Especialmente os Batalhões 5, 6, 7 e 8

apresentaram níveis de discordância altos, sendo necessário, portanto, detectar os problemas existentes com relação a esta questão.

Um ambiente no qual flui livremente a força das motivações individuais se encontra, antes de mais nada, ligado à atitude do topo diretivo da organização com relação a esse aspecto. (BERGAMINI, 1993).

**Questão 17:** suporte emocional: os resultados desta questão foram evidentes, pois 89% dos profissionais discordam da existência de suporte emocional. Essa é uma questão preocupante para a Corporação, e certamente demanda a atenção imediata do Comando.

**Questões 18, 19, 20 e 21:** quanto aos critérios usados para promoção: 66% profissionais se manifestaram discordantes da metodologia usada; 34% estão de acordo com os critérios. A questão 18 está relacionada com as questões 19, 20 e 21 que também abordam as metodologias de promoção, nas quais a maioria dos entrevistados também mostrou-se discordante. Tudo indica que o sistema de promoções (ascensão) profissional é um dos que mais causa descontentamento entre os entrevistados, sendo necessário, pois, uma avaliação criteriosa por parte do Comando.

No entanto, vale salientar que a opção mencionada na questão 21 foi considerada a mais próxima de uma opinião passível de análise para desenvolvimento de um método que satisfaça à maioria dos profissionais, pois 51% discordam dela enquanto que 49% concordam com a metodologia citada.

**Questão 22:** a carência de efetivo e conseqüente sobrecarga dos profissionais: esta questão mostrou-se como sendo um dos pontos mais críticos na percepção dos profissionais entrevistados. A maioria dos profissionais pesquisados (91%) concorda que existe carência de efetivo e sobrecarga dos trabalhos; apenas 9% discordam dessa afirmativa. Este é com certeza um dos pontos críticos detectados na presente pesquisa, e precisa ser avaliado pelos gestores.

#### **Quanto ao clima e o ambiente de trabalho nos nove Batalhões:**

**Questão 23:** o relacionamento entre as pessoas de sua equipe indica ser muito bom, pois quase a unanimidade das amostras (86%) concordaram com a

afirmação. Tem-se aqui um resultado muito bom, um fator motivador de grande importância.

**Questão 24:** quanto a se sentir com autonomia para propor melhorias na execução dos seus trabalhos, mais da metade dos profissionais concorda com isto (68,5%); no entanto constatou-se uma exceção no Batalhão 6, no qual o nível de discordância (60%) superou o de concordância (40%) com esta questão.

**Questão 25:** quanto à percepção de terem suas sugestões reconhecidas pelos superiores, os resultados dos 9 Batalhões mostram que em grande parte os respondentes se posicionaram dentro da faixa de concordância (68%) a esta afirmativa. Entretanto, vale destacar dois casos que se diferenciaram em relação aos demais: no Batalhão 8 os resultados ficaram divididos (50% concordam e 50% concordam); e no Batalhão 6 a maioria discordou, sendo 62% se situaram na faixa de discordância enquanto que 38% ficaram na faixa de concordância. Os resultados da questão 25 não se mostraram a contento nas amostras pesquisadas dentro dos 9 Batalhões, e deverá ser alvo de avaliação dos gestores.

**Questão 26:** no que se refere a percepção da existência de apoio por parte dos superiores, fator que gera confiança e segurança no trabalho que os profissionais executam, os resultados ficaram quase meio a meio, visto que 51% se situaram na faixa de concordância enquanto que 49% dos respondentes afirmaram discordar da afirmativa. Esse foi um ponto frágil detectado na pesquisa, o qual demandará a atenção dos Comandos para melhor investigar suas causas e possível solucionamento.

**Questão 27:** quanto à qualidade e suficiência da alimentação que é fornecida pela Corporação, os resultados foram muito positivos visto que ao se analisar a totalidade da amostra tem-se que 82% dos profissionais entrevistados concordam que a alimentação é de qualidade e supre suas necessidades. Contudo, há uma exceção no que se refere ao Batalhão 1 no qual 89% dos entrevistados situou-se na faixa de discordância com essa afirmativa.

**Questão 28:** indagou-se aos profissionais se estão dispostos a aceitar desafios em seu trabalho, ao que 96% dos profissionais das amostras concordaram.

**Questão 29:** aqui perguntou-se aos profissionais se acham que o relacionamento entre o comando imediato e os colaboradores dentro de sua equipe é bom. O resultado a essa questão foi que 77% dos entrevistados concordam com

tal afirmativa. Tem-se aqui um resultado bastante favorável à motivação e ao bom clima do ambiente de trabalho.

**Questão 30:** nesta questão foi perguntado aos Bombeiros se se sentem reconhecidos pelo seu trabalho, sendo que na abrangência dos 9 Batalhões somados, boa parte dos profissionais, ou seja, 64%, concordam que sim, se sentem reconhecidos; 36%, entretanto, se situaram na faixa de discordância. Os Batalhões 6 e 8 foram os únicos que apresentaram mais discordantes que concordantes nesta questão.

**Questão 31:** nesta pergunta procurou-se saber se os Bombeiros acham que o trabalho da Corporação é reconhecido pela comunidade. O resultado mostrou que 96% dos profissionais das amostras entrevistadas percebem esse reconhecimento vindo da comunidade. Isto é um fator motivador dos mais importantes no trabalho dos Bombeiros.

**Questão 32:** perguntados se se sentem satisfeitos em trabalhar na Instituição, 89% dos respondentes afirmam que concordam que se sentem muito satisfeitos. Este é um resultado bastante favorável à motivação e ao clima organizacional.

**Questão 33:** questionou-se aos entrevistados se exercem alguma atividade além da Corporação, sendo que 69% não exerce outras atividades. Dos 31% que tem outras atividades, elas estão voltadas principalmente para as seguintes áreas:

- na área da Saúde (21 pessoas);
- no Magistério (21 pessoas);
- corte de árvores/mergulho (17 pessoas);
- serviços gerais/limpeza/servente (14 pessoas);
- segurança (11 pessoas).

Algumas outras atividades foram enumeradas, mas em números pouco expressivos que não vale aqui mencionar. Outro ponto observado é que alguns Bombeiros exercem até mais de 1 atividade extra.

Ao se analisar os resultados desta questão, apreende-se que não é pouco expressivo o número de Bombeiros que exercem trabalhos além da Corporação, e

isso não é algo que se possa considerar positivo ou motivador. Ainda mais se considerar que na questão 22 ficou evidente que de modo significativo a maioria dos entrevistados afirma haver carência de efetivo e sobrecarga de serviços dentro da Corporação. Este é um ponto dos mais importantes e vulneráveis detectados nesta pesquisa, e merece a atenção por parte dos Comandos.

**Questão 34:** com o propósito de otimizar os mecanismos de comunicação interna foi perguntado aos profissionais quais seriam os melhores recursos. Dos 4 itens pré-definidos no questionário, ou seja: reuniões periódicas, uso de murais internos, uso do *e-mail* e *newsletter* (jornal), a importância atribuída a cada um foi a seguinte:

- 1) reuniões periódicas: consideradas mais importantes por 36% dos entrevistados;
- 2) uso de murais internos: considerado mais importante por 31% dos entrevistados;
- 3) e-mail: avaliado como mais importante por 23% dos entrevistados;
- 4) jornal (*newsletter*): considerado mais importante para 10% dos entrevistados.

Adicionalmente os entrevistados puderam citar outras opções que considerem importantes para melhorar a comunicação interna na Corporação. Várias opções foram mencionadas, sendo que as mais citadas foram:

- relacionamento interpessoal;
- caixa de sugestões;
- confraternizações/comemorações;
- conversas individuais/comunicação direta
- telefone ou mensagem via celular;
- *messenger*.

Os resultados expressados acima evidenciam que existe necessidade de otimizar os métodos de comunicação interna na Corporação, encontrando formas

mais diretas e instantâneas de entendimento entre as partes quando da necessidade de solução de problemas, seja eles de ordem operacional ou interpessoal.

A boa comunicação é um fator motivacional muito importante. Coda (In: BERGAMINI; CODA, 1997) afirma que o adequado processo de comunicação se caracteriza por: decisões anunciadas prontamente; adequação das informações recebidas ao correto desempenho das atividades; instrumento facilitador da integração da empresa; clareza e compreensibilidade das informações transmitidas.

Spitzer (1997, p. 171-72) recomenda algumas atitudes para transformar motivacionalmente o sistema de comunicação de uma organização. São os seguintes pontos de ação:

Como se comunicar abertamente: compartilhe tudo; comunique-se com frequência; comunique-se imediatamente; discuta assuntos indiscutíveis; compartilhe informações privilegiadas; discuta os fracassos; discuta os lapsos éticos.

Como se comunicar vigorosamente: comunique-se vividamente; comunique-se visualmente; explique por quê; comunique-se pessoalmente; comunique-se indiretamente; comunique-se honestamente; comunique-se consistentemente.

Como se comunicar interativamente: facilite discussões motivadoras (implemente sessões de perguntas e respostas regulares com os funcionários; dê aos funcionários maior responsabilidade pela comunicação na empresa; patrocine “discussões eletrônicas”; estimule gerentes seniores a visitas informais); realize reuniões motivadoras (verifique se a reunião é necessária; certifique-se de convidar as pessoas certas; garanta liderança eficaz; faça uma reunião breve; prepare uma agenda; determine que informações precisam ser compartilhadas e decisões devem ser tomadas; concentre-se em um ou poucos assuntos-chave; defina limites de tempo para cada item; projete a reunião para ser interativa; distribua a agenda com antecedência; comece e termine no horário programado; crie um clima propício para a comunicação aberta; minimize as críticas; resolva prontamente os conflitos; use recursos visuais; avalie as reuniões); crie um sistema de sugestões motivador: crie um ambiente positivo no qual todas as idéias sejam bem-vindas, respeitadas e apreciadas; estabeleça um sistema livre de toda a burocracia desnecessária; solicite apenas idéias construtivas; torne o ato de “dar sugestões” parte integral do trabalho de todos; implemente o máximo de sugestões dos funcionários; ajude os funcionários a melhorar suas sugestões; todas as idéias devem receber uma

resposta imediata e positiva; reconheça positivamente todas as sugestões apresentadas. (SPITZER, 1997).

Estas são algumas formas de se reduzir os fatores que atrapalham a comunicação e, ao mesmo tempo, acrescentar fatores de motivação positivos.

**Questão 35:** na última pergunta do questionário indagou-se aos profissionais que compunham as amostras de pesquisa, quais são suas expectativas profissionais. Os resultados obtidos, considerando os entrevistados dos 9 Batalhões, foram os seguintes:

- 1) crescimento / promoção: 36%;
- 2) reconhecimento: 23%;
- 3) estabilidade: 17%;
- 4) oportunidade: 15%;
- 5) desafios: 9%.

A atenção dos Comandos a estas expectativas apontadas pelos entrevistados é bastante relevante em face até mesmo da necessidade de atrair novos profissionais para a Corporação.

Porém, vale refletir acerca do que afirmam Bergamini e Coda (1997, p. 92), que “não se consegue motivar quem quer que seja; as pessoas são condicionáveis, mas a motivação nasce do interior de cada um. A única coisa que se pode fazer para manter pessoas motivadas é conhecer suas necessidades e oferecer fatores de satisfação de tais necessidades.”



## 4 CONCLUSÕES E/OU RECOMENDAÇÕES

Quanto mais se aprofunda o estudo do comportamento motivacional humano, mais claramente se percebe que a motivação de cada indivíduo está ligada a um aspecto básico que lhe é muito caro, ou seja, aquele que diz respeito à sua própria felicidade pessoal.

Nestes tempos em que o trabalho intelectual está cada vez mais predominante e os contratos de trabalho são cada vez mais psicológicos, as organizações e as pessoas estão mais envolvidas na identificação das expectativas dos outros. Assim, reter talentos dependerá fundamentalmente disso.

Sem dúvidas, um dos principais fatores que incidem no comportamento humano é a motivação, permitindo desde um maior envolvimento e comprometimento ou uma simples participação em atividades que se relacionem com: aprendizagem, desempenho, atenção. Em outras palavras pode-se afirmar que somos todos cercados por uma constelação de valores que podem, a um dado momento, levar-nos à ação ou reduzir-nos à imobilidade.

Outro fator que incide no comportamento dos indivíduos dentro das organizações está relacionado com o contrato psicológico o qual, como visto na revisão de literatura desta monografia, origina-se da interação de expectativas entre a organização e seus funcionários, expectativas as quais envolvem um conjunto de direitos, privilégios e obrigações entre a pessoa e a organização e, apesar de implícitas, constituem uma determinante importantíssima de comportamento.

O clima organizacional, por sua vez, influi no ambiente interno da organização que é percebido pelos seus membros, influi no comportamento dos mesmos e se evidencia como sendo um conjunto de características ou de atributos próprios da organização.

As organizações modernas, independentemente de sua área de atuação ou de seu porte, necessitam de pessoas mais autônomas e proativas. É fato que a moderna gestão de pessoas está embasada em gerar e sustentar o comprometimento delas, o que só é possível se as pessoas perceberem que a sua relação com a organização lhes agrega valor.

Posto isto, o presente trabalho monográfico apoiou-se no estudo de caso da instituição de Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, objetivando identificar, a partir dos próprios profissionais que nela atuam, a existência ou a ausência de fatores que influem na motivação, no comprometimento bem como no clima organizacional.

A pesquisa abrangeu profissionais de todos os nove Batalhões do Estado de Santa Catarina, com questionários respondidos por 435 Bombeiros dos vários níveis hierárquicos. Portanto, a amostra da pesquisa abrangeu 23% do total de 1.864 profissionais desses 9 Batalhões.

Os resultados obtidos atingiram uma ampla gama de questões, evidenciaram e detectaram aspectos importantes que na opinião deste pesquisador subsidiarão a revisão de algumas metodologias atualmente adotadas em termos de Recursos Humanos da Corporação, bem como propiciarão até mesmo novas posturas nesta área.

Inicialmente, um diagnóstico do perfil mostrou que quase todos os profissionais entrevistados são do sexo masculino, na faixa etária dos 31 aos 50 anos (76% dos profissionais). Também a maioria é de pessoas casadas (79%) e que tem filhos.

Quanto à escolaridade dos 435 profissionais entrevistados, 184 deles completaram o Ensino Médio, 101 tem o Ensino Superior completo e 29 possuem Especialização e/ou Mestrado. Portanto, conclui-se que existe um nível de escolaridade satisfatório. Entretanto, chamou a atenção o fato de que 82 pessoas chegaram ao Ensino Superior mas não completaram o curso ou então o curso está em andamento (isto não foi identificado pela pesquisa).

Outrossim, em termos de tempo de efetivo serviço, os números apurados mostraram que 36% dos profissionais estão na Corporação há mais de 20 anos e 20% estão entre 11 a 15 anos. Portanto, tem-se um quadro com reduzidíssimo *turnover* e, conseqüentemente, profissionais que conhecem sua profissão pois são experientes. É preciso considerar que esses profissionais são preciosos, experientes e hábeis, conhecem o trabalho, conhecem a comunidade onde atuam, conhecem as metodologias do trabalho de Bombeiro, conhecem a Corporação.

E a Instituição CBMSC demonstra ter competência para retê-los em seus quadros. Não se pode desconsiderar, contudo, a necessidade de atrair também

“sangue novo” para a Corporação, para junto com os mais antigos renovar e modernizar cada vez mais o Corpo de Bombeiros catarinense, para que possa fazer frente às demandas crescentes por parte dos usuários e da comunidade em geral.

Igualmente não se pode desconsiderar que vários profissionais (31%) possuem atividades além do seu trabalho como Bombeiros, em sua maior parte atividades de trabalho visando complementar renda. O índice revelado neste caso é preocupante principalmente se considerar que a profissão de Bombeiro por si só já é extenuante e extremamente estressante, além do que, segundo revelaram os profissionais pesquisados, existe atualmente sobrecarga devido ao efetivo insuficiente na Corporação.

Os fatores que atraíram os profissionais para atuar como Bombeiros foram: o orgulho pela profissão, a estabilidade e o reconhecimento da comunidade para com o trabalho dos Bombeiros. Esses são pontos que se confirmaram durante a pesquisa, ao mesmo tempo em que são atrativos para agregar novos talentos ao quadro funcional da Instituição.

Quanto aos benefícios que a Instituição disponibiliza aos seus profissionais, os que mais demandam por melhorias, segundo a pesquisa, são: o plano de saúde, o seguro de vida e a assistência médico-odontológica. Portanto, tem-se aqui alguma vulnerabilidade detectada que sugere atenção particular das lideranças da Instituição.

Outros pontos de vulnerabilidade no tocante à motivação do pessoal estão relacionados com a carência de treinamento e de reciclagem profissional, ausência de suporte emocional para os Bombeiros, como também a necessidade de melhoria/aperfeiçoamento dos critérios de crescimento na carreira (promoções), além da carência de efetivo e conseqüente sobrecarga do quadro atual.

Quanto ao clima no ambiente de trabalho, foi possível constatar que o relacionamento dentro das equipes é muito bom, existe autonomia para a realização dos trabalhos; tais pontos são significativamente positivos para a motivação dos Bombeiros e contribuem de modo importante para um clima organizacional favorável. Entretanto, uma questão teve opiniões divididas, ou seja, quanto a existência de apoio dos superiores, e esse é um fator frágil detectado e que também requer atenção por parte dos gestores, visto que influi na confiança e na segurança dos trabalhadores. Mesmo assim, praticamente a maioria dos entrevistados afirma

estar inteiramente disposta a aceitar e fazer frente a desafios em seu trabalho. Além do que, mais da metade dos Bombeiros percebe que se sentem reconhecidos por seu trabalho e, principalmente, praticamente a totalidade dos entrevistados afirma que se sentem muito satisfeitos em trabalhar no CBMSC.

Quanto à comunicação interna, mesmo estando em nível satisfatório na maioria dos Batalhões, poderia ser otimizada com mais reuniões periódicas, uso de murais internos, recurso de *e-mail* e até mesmo *newsletter* (jornalzinho), maior incentivo ao relacionamento interpessoal, caixa de sugestões, confraternizações e também uso dos diversos recursos de telefone e internet, segundo apontaram os entrevistados.

Por último, com relação à expectativa que os Bombeiros tem para com a Instituição, verificou-se que as mais importantes são: necessidade de crescimento profissional; reconhecimento; estabilidade; oportunidade e desafios. Portanto, são estas expectativas que movem os profissionais e este estudo revelou que algumas delas estão sendo atendidas a contento (como no caso da estabilidade e o reconhecimento), enquanto que outras são percebidas de modo menos satisfatório (como no caso da necessidade de crescimento e promoção na carreira).

...

Este pesquisador, a título de contribuição ao final deste trabalho, permite-se sugerir que se instituem indicadores para que, periodicamente e de modo regular, por meio da Diretoria de Recursos Humanos do CBMSC, sejam aplicados com o propósito de mensurar o grau de motivação e, com base nos resultados, definir providências e ações a fim de manter a satisfação das pessoas que integram a Instituição e, conseqüentemente, assegurar alto grau de qualidade do serviço prestado.

...

Com base no criterioso estudo ora apresentado, o pesquisador espera ter contribuído para a avaliação da motivação e do comprometimento dos profissionais Bombeiros, bem como do clima organizacional. Vários aspectos significativamente favoráveis foram detectados e servem de parâmetro para a manutenção da satisfação e motivação dos profissionais; assim como vários outros aspectos desfavoráveis e alguns até mesmo preocupantes foram revelados e demandam a

atenção do Comando no sentido de corrigir e/ou aperfeiçoar a gestão de seus Recursos Humanos.

Este pesquisador gostaria de concluir o presente trabalho assegurando que o conteúdo do mesmo foi amplo e realizado de modo muito criterioso. Apesar de a realização da fase de projeto e a aplicação da pesquisa terem praticamente coincidido com os graves acontecimentos calamitosos ocorridos em Santa Catarina em novembro de 2008, eventos aqueles que exigiram de todos os Bombeiros um trabalho sobre-humano, mesmo assim, diante do cansaço e da tensão vividos durante as semanas que se sucederam àqueles eventos infelizes, mas todos os profissionais pesquisados foram prestimosos em responder aos questionários, o que foi de importância inquestionável para o atingimento dos objetivos propostos para o presente trabalho monográfico. A todos muito obrigado!

Espera-se, pois, que os resultados deste estudo venham de fato contribuir para a melhoria das condições de trabalho, para a maximização da motivação dos profissionais, melhoria do clima organizacional, bem como para o aperfeiçoamento dos trabalhos da Instituição CBMSC cujo foco visa, em primeira instância, atender ao povo catarinense, povo este o qual, segundo a opinião dos próprios profissionais entrevistados, sabe reconhecer e valorizar o trabalho dos dignos, bravos e incansáveis Bombeiros.

. . .

## 5 REFERÊNCIAS

ABREU, Maria J. C. **Contratos psicológicos nas organizações**: bases de sua construção, efeito sobre o desempenho individual. 2006. Dissertação (Mestrado em Administração), Centro de Gestão Empreendedora, FEAD-Minas-Centro de Gestão Empreendedora, 2006.

BERGAMINI, Cecília W .; CODA, Roberto (Orgs.). **Psicodinâmica da vida organizacional**: motivação e liderança. São Paulo: Atlas, 1997, p. 23-46.

\_\_\_\_\_. **Motivação**: mitos, crenças e mal-entendidos. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, n. 30 (2), p. 23-34, abr./jun. 1990.

\_\_\_\_\_. **Motivação**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1993.

\_\_\_\_\_. **Motivação nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CODA, Roberto. Pesquisa de clima organizacional e gestão estratégica de recursos humanos. In: BERGAMINI, Cecília W.; CODA, Roberto (Orgs.). **Psicodinâmica da vida organizacional**: motivação e liderança. São Paulo: Atlas, 1997, p. 94-107.

CÔRTEZ, Leonardo L. **Aspectos que contribuem para a construção do contrato psicológico de indivíduos que ingressam em empresas do setor público**. 2005. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas), Departamento de Administração da PUC-Rio, dez. 2005. Disponível em:  
<<http://www.dominiopublico.gov.br/logon/LogonUsuario.do;jsessionid=8DE02F70FD7E5D1320169D6F2162B59E>>.

CRATTY, B. J. **Psicologia no esporte**. Rio de Janeiro: Prentice Hall do Brasil Ltda, 1983.

FRANÇA, Ana C. L.; KANIKADAN, Andréa Y.S.; JACOBSON, Liliana V. **Novas perspectivas na universidade**: um estudo de caso baseado nos elementos do contrato psicológico de trabalho. Disponível em:  
<<http://www.ead.fea.usp.br/wpapers/>>. Acessado em: 20 ago. 2008.

GIL, Antônio C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1991.

\_\_\_\_\_. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

IBGE INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. IBGE Cidades. Disponível em: <<http://www.google.com.br/search?hl=pt-BR&q=ibge+cidades&meta=&aq=f&oq=>>>. Acesso em: 12 fev. 2009.

LUZ, Ricardo S. **Clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1995.

MAGGIL, R. A **Aprendizagem motora**: conceitos e aplicações. São Paulo: Edgard Blucher, 2001.

MASLOW, Abraham H.. **Maslow no gerenciamento**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2000.

OLIVEIRA, Marco A. **Pesquisas de clima interno nas empresas**. São Paulo: Nobel, 1995.

PAGNONCELLI, G. F.; FOGAGNOLI M, P.; SILVA A. J. da. Clima organizacional e sua influência na prestação de serviços das organizações públicas: o caso da Unioeste de Foz. 2006. **VI Colóquio Internacional Sobre Gestão Universitária na América/2006**. Blumenau, SC. 15-17 nov. de 2006.

ROBBINS, Stephen P. **Fundamentos do comportamento organizacional**. 7. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

RUTTA, Ana M.; BUCELLI, Dalton O. **Crítérios de excelência**. São Paulo: FPNQ, 2001.

SÁ, Maria A. D. de. et al. O espelho não tem duas faces: um estudo entre a cultura e o clima organizacional na UFPB. In: **Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração**, 2006, Salvador, Bahia. 2006.

SALDANHA, A de M. A atmosfera organizacional e o bem-estar psíquico dos contribuintes individuais. **Caderno de Psicologia Aplicada**. Porto Alegre, 2 (20), p.85-88, jul./dez.,1974.

SPITZER, Dean R. **Supermotivação**: uma estratégia para dinamizar todos os níveis da organização. São Paulo: Futura, 1997.

TAGIURI, R. The concept of organizational climate. In: TAGIURI, R.; LITWIN'S, G. (Eds.). **Organizational climate**: explorations of a concept. Boston: Division of Research, Harvard Business School, 1968.

**ANEXOS**  
**RESULTADOS INDIVIDUAIS DOS BATALHÕES**



ANEXO 1  
RESULTADOS DO BATALHÃO 1

O efetivo do 1º. Batalhão atualmente compõe-se 331 Bombeiros, conforme especificado a seguir:

<b>OBM</b>	Cel	Ten Cel	Maj	Cap	1º Ten	2º Ten	Asp	Cad	Subten	1º Sgt	2º Sgt	3º Sgt	Cb	Sd	<b>Total</b>
<b>1º BBM</b>		1	2	7	1	5			10	8	8	32	61	196	<b>331</b>

A circunscrição abrangida pelo 1º. Batalhão é a seguinte:

Sub área da 1ª CBM/1º BBM (São José): São José; São Pedro de Alcântara.

1º GBM/2º PBM/1ª CBM/1º BBM (Santo Amaro da Imperatriz) atende: Águas Mornas; Angelina; Anitápolis; Rancho Queimado; Santo Amaro da Imperatriz; São Bonifácio.

2º PBM/1ª CBM/1º BBM (Palhoça) atende: Palhoça; Paulo Lopes.

3º PBM/1ª CBM/1º BBM (Biguaçu) atende: Biguaçu; Antônio Carlos; Governador Celso Ramos.

1º BBM (Estreito - Florianópolis) atende: Florianópolis.

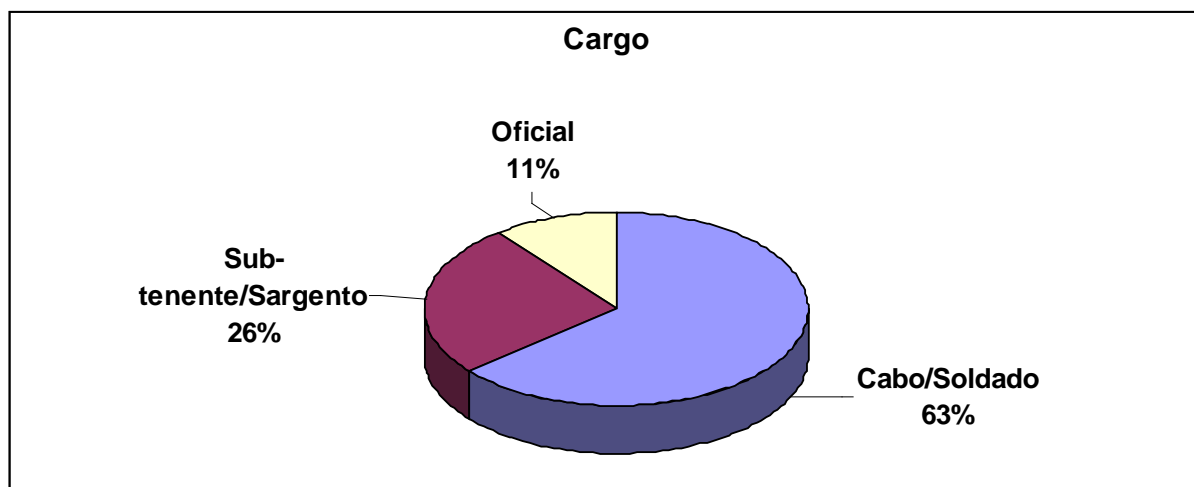
Ou seja, na área de jurisdição do 1º BBM temos 14 municípios, dos quais 5 possuem serviços de Bombeiros (Águas Mornas, Angelina, Anitápolis, Antônio Carlos, Biguaçu, Florianópolis, Governador Celso Ramos, Palhoça, Paulo Lopes, Rancho Queimado, Santo Amaro da Imperatriz, São Bonifácio, São José e São Pedro de Alcântara.

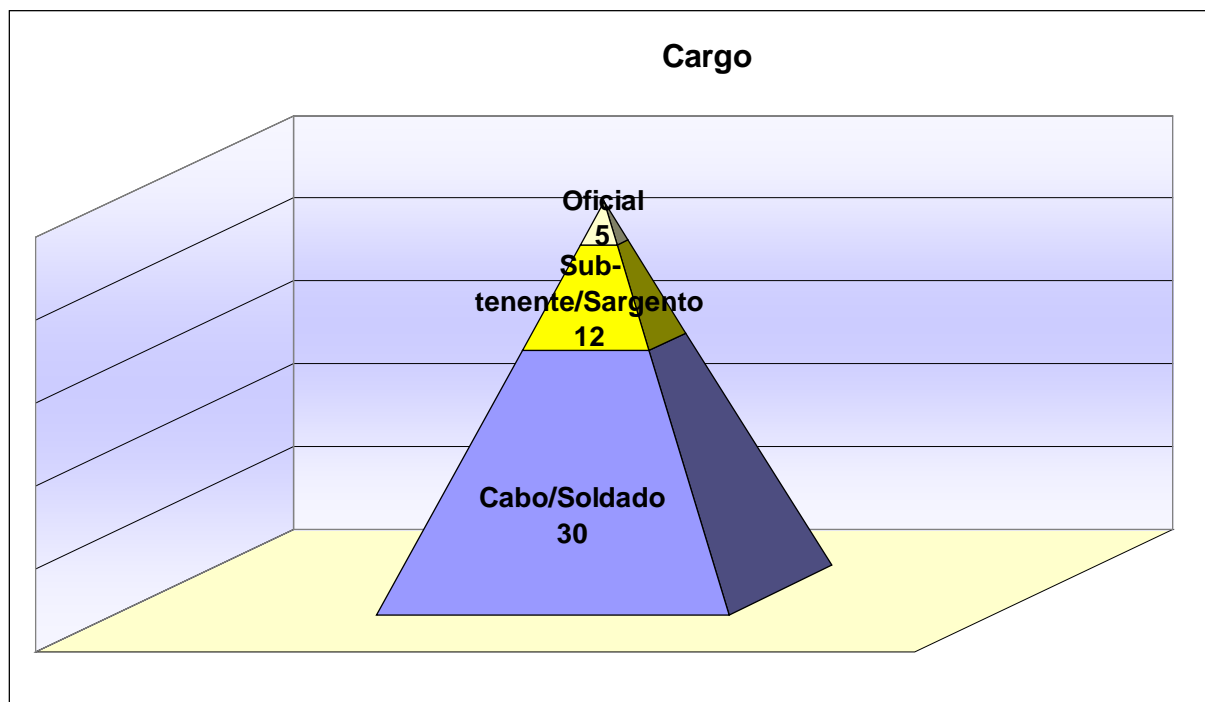
Do total de 331 profissionais do 1º. Batalhão, a presente pesquisa abrangeu uma amostra de 47 Bombeiros, ou seja, 14% do seu efetivo total.

A tabela a seguir mostra o posto/graduação dos Bombeiros da amostra pesquisada:

**Tabela 1. Posto/graduação**

<b>Opção</b>	<b>Qtd. de entrevistados</b>
Cabo/Soldado	30
Sub-tenente/Sargento	12
Oficial	5
<b>Total</b>	<b>47</b>

**Gráfico 1a. Posto/Graduação (representação percentual)**



**Gráfico 1b. Posto/Graduação (pirâmide)**

Os Oficiais, os Sub-tenentes e os Sargentos representam 37% do grupo pesquisado, sendo que os demais (63%) estão compostos por Cabos e soldados.

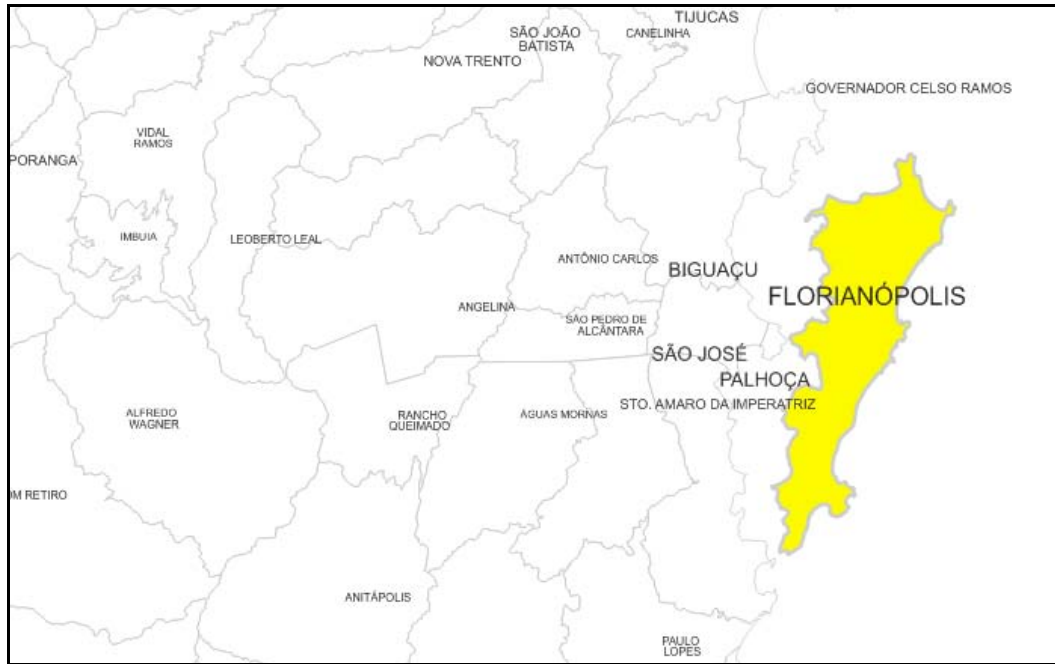
**Tabela 2. Município sede do Quartel pesquisado**

Opção	Qtd. de entrevistados
Florianópolis	47
Outras cidades	0
<b>Total</b>	<b>47</b>

Os Bombeiros pesquisados estão todos baseados na cidade de Florianópolis.

Apenas a título de complemento vale informar que segundo dados do IBGE (2009), no ano de 2007 a cidade de Florianópolis tinha 396.723 habitantes num território de 433 km<sup>2</sup>.

O mapa a seguir mostra a localização de Florianópolis, ao Leste do Estado:



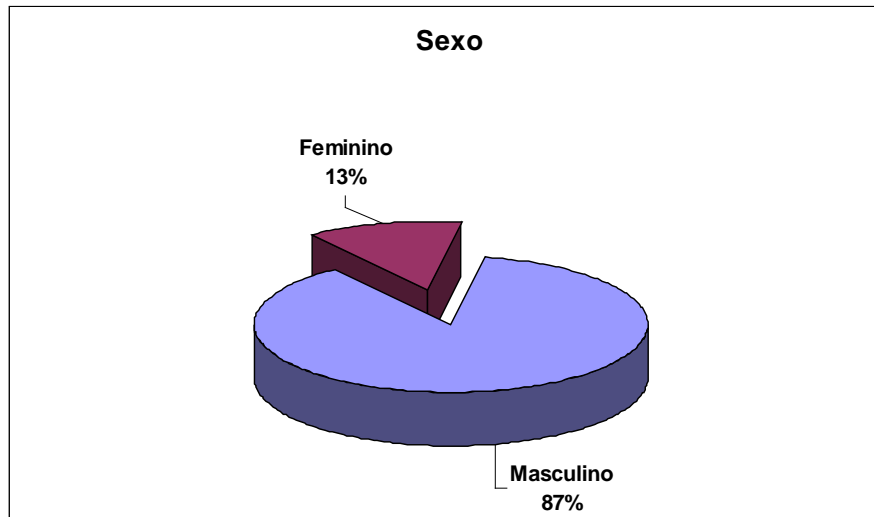
**Figura 2. Localização de Florianópolis (na região Leste de Santa Catarina)**

Fonte: [www.sc.gov.br](http://www.sc.gov.br)

A tabela abaixo refere-se ao sexo (gênero) dos profissionais pesquisados:

**Tabela 3: Sexo**

Opção	Qtd. de entrevistados
Masculino	41
Feminino	6
Total	47



**Gráfico 2. Sexo (representação percentual)**

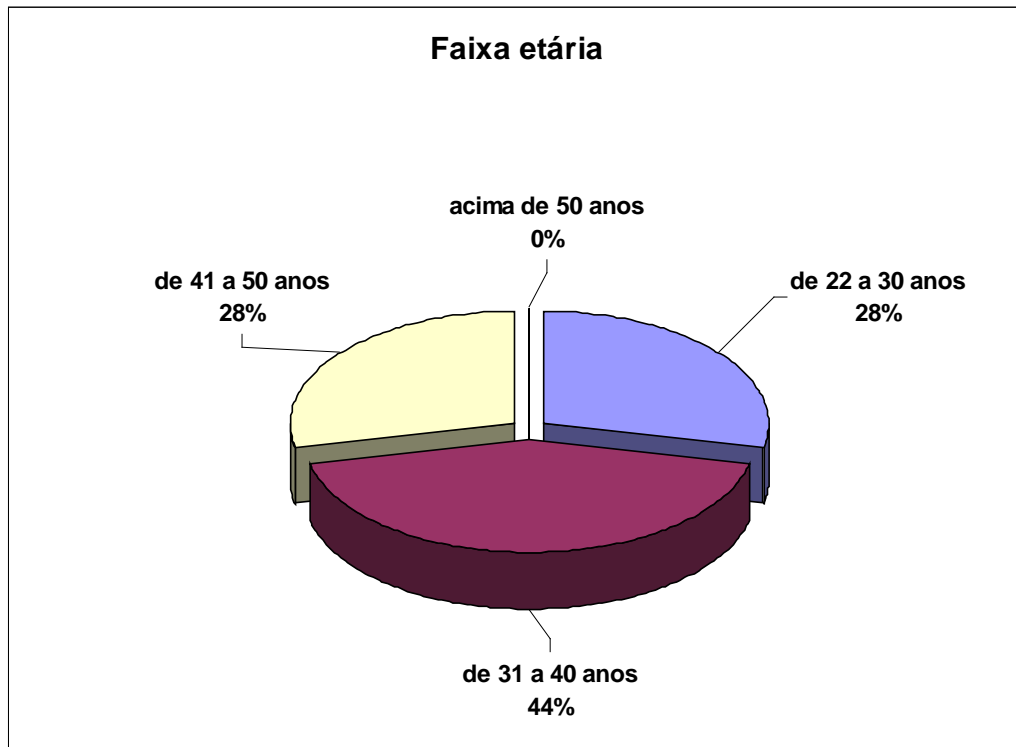
Dos 47 Bombeiros entrevistados, apenas 6 mulheres compõem a amostra do 1º. Batalhão, ou seja, o equivalente a 13%.

A tabela seguinte, por sua vez, apresenta a faixa etária dos Bombeiros entrevistados:

**Tabela 4: Idade**

Opção	Qtd. de entrevistados
de 22 a 30 anos	13
de 31 a 40 anos	20
de 41 a 50 anos	13
acima de 50 anos	0
Total	46

Obs.: 1 pessoa não respondeu.



**Gráfico 3. Faixa etária (representação percentual)**

Os dados acima evidenciam que a maioria dos entrevistados, ou seja, 72%, encontra-se na faixa etária entre 22 a 40 anos. Apenas 28% estão na faixa de 41 anos em diante, sendo que o mais velho tem 50 anos.

**Tabela 5: Estado civil**

Opção	Qtd. de entrevistados
Casado	30
Solteiro	12
Separado	2
Divorciado	3
Viúvo	0
Total	47



**Gráfico 4. Estado civil (representação percentual)**

Os resultados acima revelam que 64% dos entrevistados são casados; 26% são solteiros e os demais 10% estão separados ou divorciados.

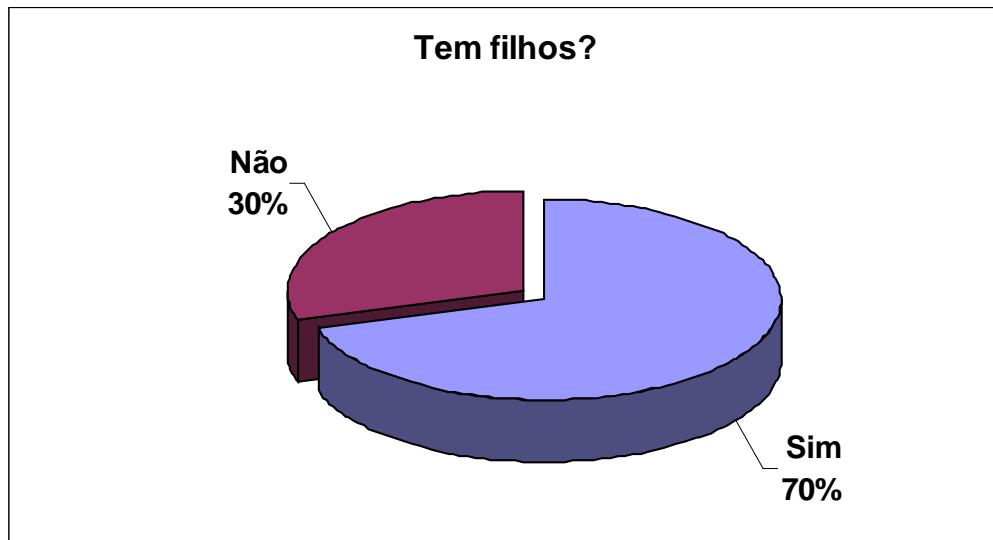
Observando em detalhe os questionários, constatou-se que os solteiros tem idade entre 23 até 49 anos.

Em seguida indagou-se aos Bombeiros se tem filhos:

**Tabela 6a: Você tem filhos?**

Opção	Qtd. de entrevistados
Sim	33
Não	14
Total	47

O gráfico seguinte ilustra os resultados da tabela acima:



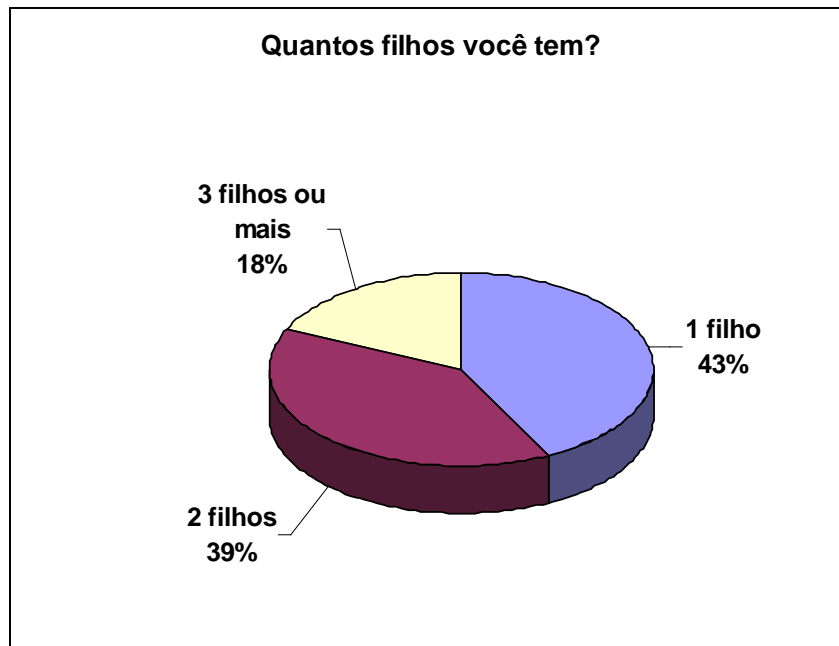
**Gráfico 5a. Tem filhos? (representação percentual)**

Da amostra de 47 profissionais, apurou-se que 70% tem filhos e 30% não os tem. A tabela seguinte demonstra a quantidade de filhos:

**Tabela 6b. Quantos filhos?**

Opção	Qtd. de entrevistados
1 filho	14
2 filhos	13
3 ou mais filhos	6
Total	33





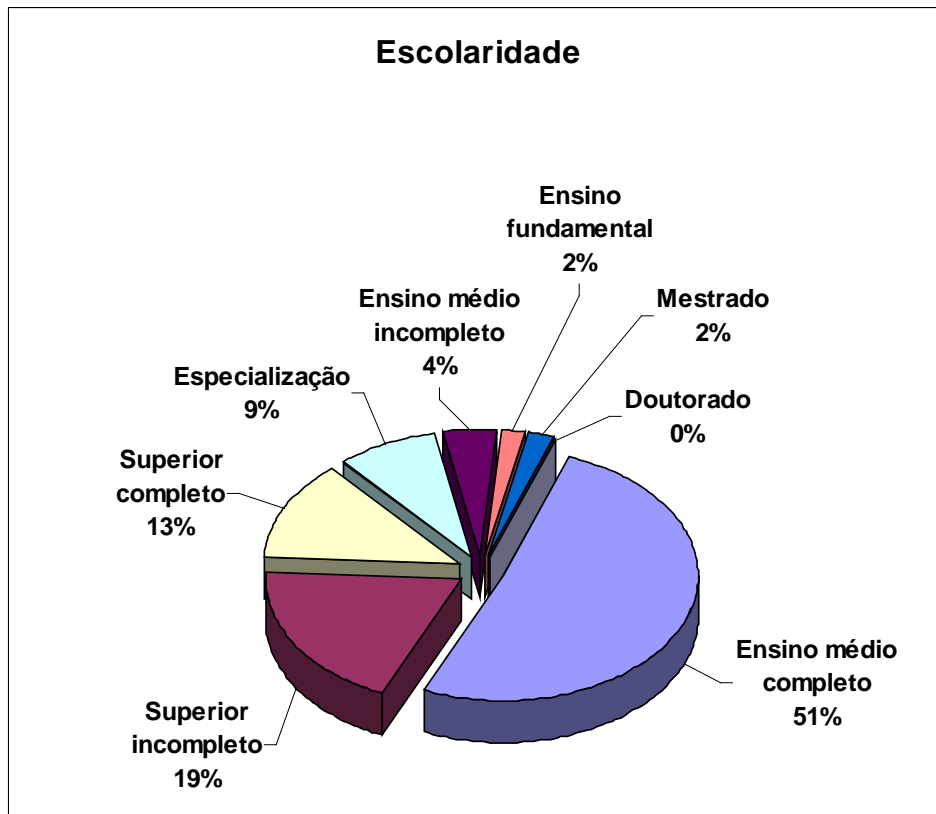
**Gráfico 5b. Quantos filhos você tem? (representação percentual)**

Das 33 pessoas que tem filhos, 43% delas tem 1 filho, 39% tem 2 filhos e 18% tem 3 filhos ou mais.

A pergunta seguinte abrangeu a escolaridade dos Bombeiros:

**Tabela 7: Escolaridade dos Bombeiros entrevistados**

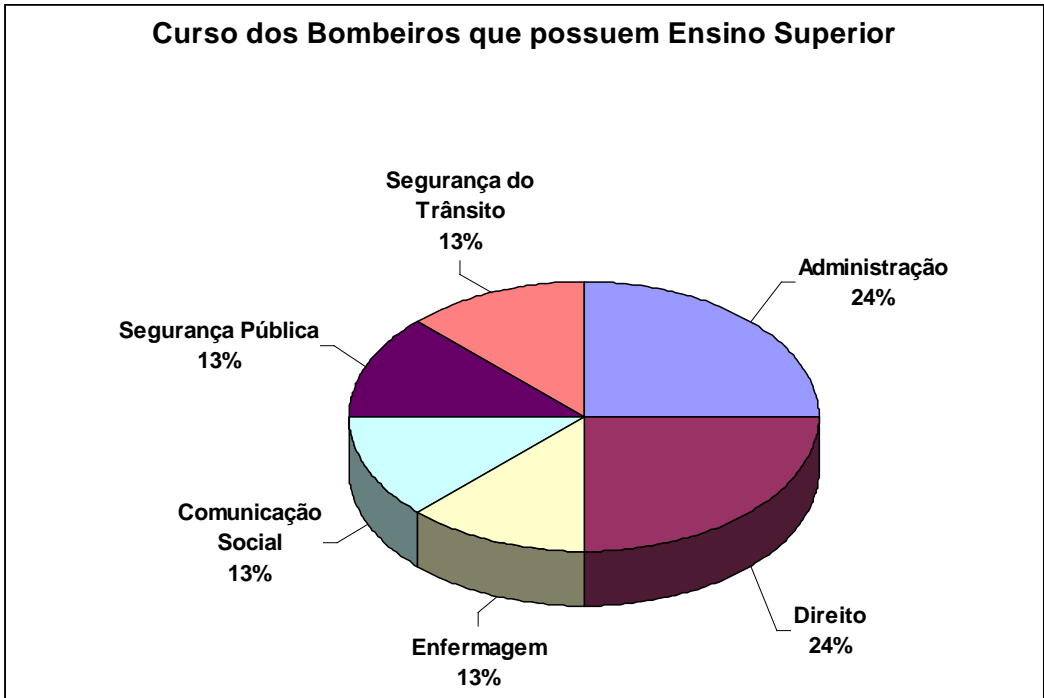
<b>Opção</b>	<b>Qtd. de entrevistados</b>
Ensino médio completo	24
Superior incompleto	9
Superior completo	6
Especialização	4
Ensino médio incompleto	2
Ensino fundamental	1
Mestrado	1
Doutorado	0



**Gráfico 6a. Escolaridade (representação percentual)**

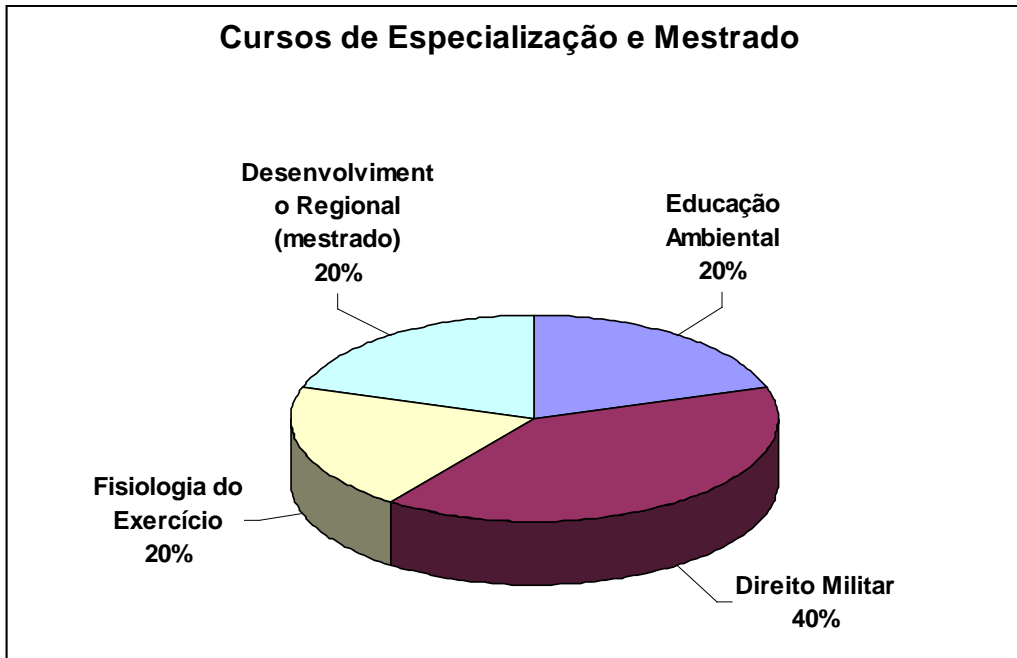
Os resultados da amostra revelam que 53% dos entrevistados tem escolaridade até o Ensino Médio completo; 4% o Ensino Médio incompleto; 19% estão com o Curso Superior incompleto; 13% completaram o Curso Superior; 9% possuem Especialização e 2% tem Mestrado. Ninguém ainda realizou Doutorado.

A seguir estão especificados os cursos e as especializações realizadas pelos entrevistados com formação Superior, Especialização e Mestrado: o gráfico 6b mostra os cursos de Graduação e o gráfico 6c mostra os cursos de Especialização e Mestrado.



**Gráfico 6b. Cursos de graduação realizados pelos Bombeiros**

O gráfico seguinte demonstra os cursos dos entrevistados que realizaram Especialização e Mestrado:



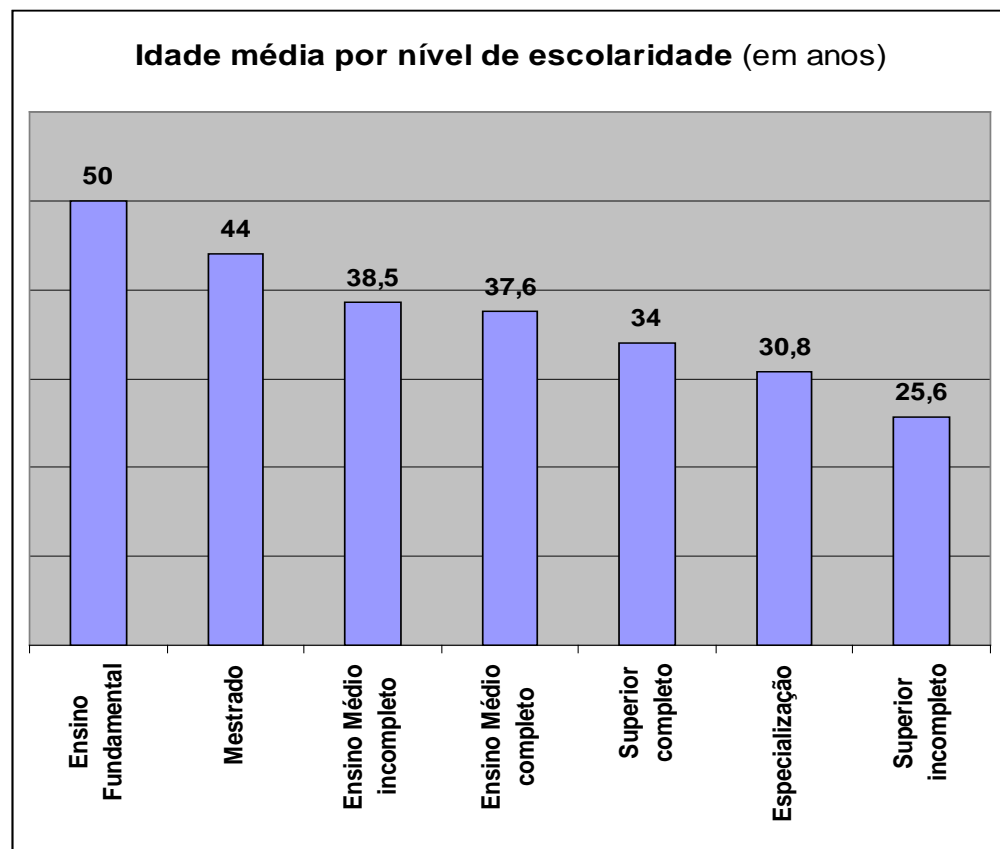
**Gráfico 6c. Curso de Especialização realizados pelos Bombeiros**

Fazendo o cruzamento do item idade com o item escolaridade, obteve-se os seguintes resultados:

**Tabela 8. Idade média por nível de escolaridade**

Escolaridade	Idade média da amostra
Ensino Fundamental	50,0
Mestrado	44,0
Ensino Médio incompleto	38,5
Ensino Médio completo	37,6
Superior completo	34,0
Especialização	30,8
Superior incompleto	25,6

O gráfico a seguir ilustra esta tabela:



**Gráfico 7. Média de idade por nível de escolaridade**

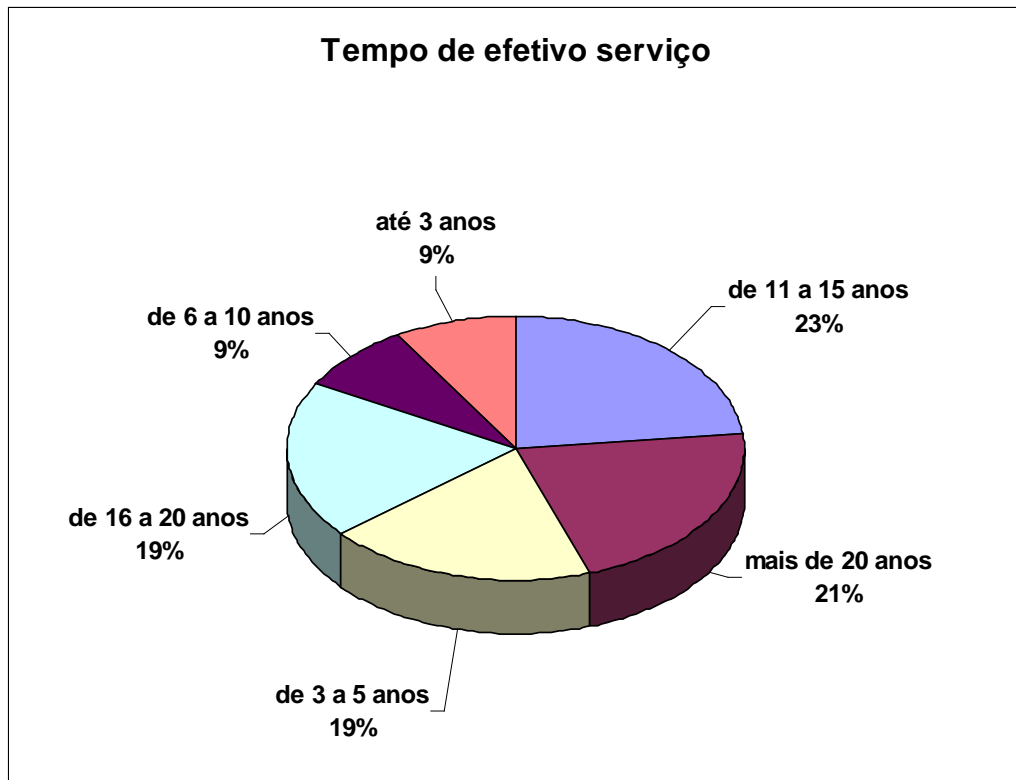
Vale observar a tendência de quem os mais jovens são os que tem maior nível de escolaridade, ou seja, aqueles com Ensino Superior completo tem média de idade até 34 anos; 25,6 anos para o Superior Incompleto; 30,8 anos para os que tem Especialização. Porém, para os que tem apenas o Ensino Fundamental até o Ensino Médio completo a média de idade é bem mais alta, ou seja, de 37,8 até 50 anos de idade.

A seguir constam os dados relativos ao tempo de efetivo serviço na Corporação:

**Tabela 9: Tempo de efetivo serviço**

<b>Opção</b>	<b>Qtd. de entrevistados</b>
de 11 a 15 anos	11
mais de 20 anos	10
de 3 a 5 anos	9
de 16 a 20 anos	9
de 6 a 10 anos	4
até 3 anos	4
<b>Total</b>	<b>47</b>

O gráfico seguinte ilustra os resultados da Tabela 9:



**Gráfico 8. Tempo de efetivo serviço (representação percentual)**

Estes resultados mostram que 28% dos profissionais entrevistados estão na Corporação até 5 anos de efetivo de serviço; 32% estão entre 6 até 15 anos; 19% estão de 16 até 20 anos e 21% estão há mais de 20 anos na Instituição.

→ Constata-se que a rotatividade de pessoal (*turnover*) está baixa, fator considerado altamente favorável à motivação dentro do Batalhão.

Observa-se também que dos 28% da amostra da pesquisa, que estão na Corporação no prazo de até 5 anos, grande parte deles é muito jovem, na faixa etária de 22 a 34 anos. E, entre os mais antigos, ou seja, 21% da amostra (com 20 anos ou mais na Instituição), a faixa etária oscila entre 40 até 50 anos.

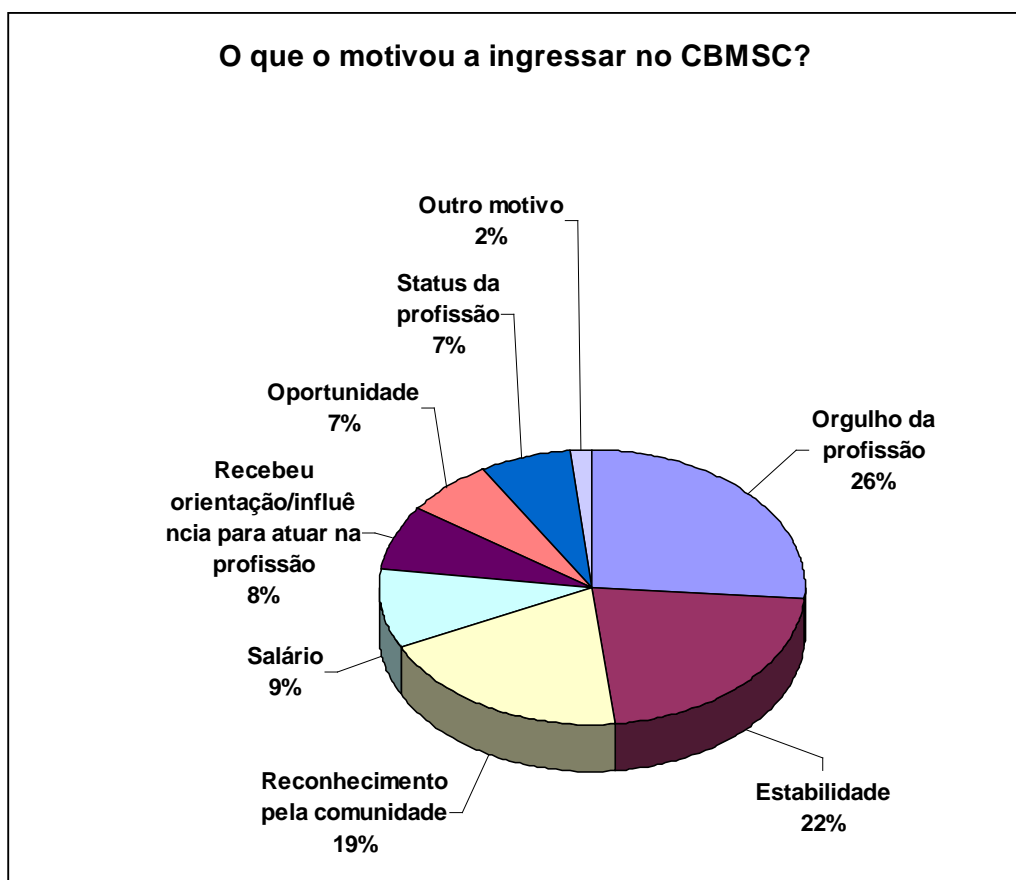
Na questão n. 9 da pesquisa perguntou-se aos Bombeiros quais os motivos que os levaram a ingressar no Corpo de Bombeiros, sendo que se obteve as seguintes respostas:

**Tabela 10: O que o motivou a ingressar no CBMSC?**

Opção	Qtd. de votos
Orgulho da profissão	31
Estabilidade	26
Reconhecimento pela comunidade	23
Salário	11
Recebeu orientação/influência para atuar na profissão	9
Oportunidade	8
Status da profissão	8
Outro motivo	2

Obs.: questão de múltipla escolha

Estes resultados estão demonstrados graficamente a seguir:

**Gráfico 9. Motivação para ingressar no CBMSC (representação percentual)**

A tabela 10 e o gráfico 9 mostram que o orgulho pela profissão foi o item apontado pelos Bombeiros como de maior importância (para 26%) para seu ingresso no CBMSC. A estabilidade veio em segundo lugar, para 22% dos Bombeiros. O reconhecimento por parte da comunidade está na terceira posição, com 19%.

Vale observar que o item salário ficou no quarto lugar entre as motivações para a profissão, pois representou apenas 9% no nível de importância.

Certamente estes fatores considerados pelos respondentes como tendo sido motivadores para seu ingresso no CBMSC, ou seja, o orgulho pela profissão, a estabilidade, bem como o reconhecimento da comunidade, entre outros, podem ser relacionados como pontos significativamente favoráveis para a motivação da equipe, bem como contribuem para um *turnover* bastante baixo como constatado na tabela 9.

→ Alguns dados complementares à tabela 10 foram anotados pelos entrevistados, conforme especificados a seguir:

Outro motivo para ser Bombeiro:

- Identificação com a profissão;
- Falta de opção.

Recebeu influência de quem?

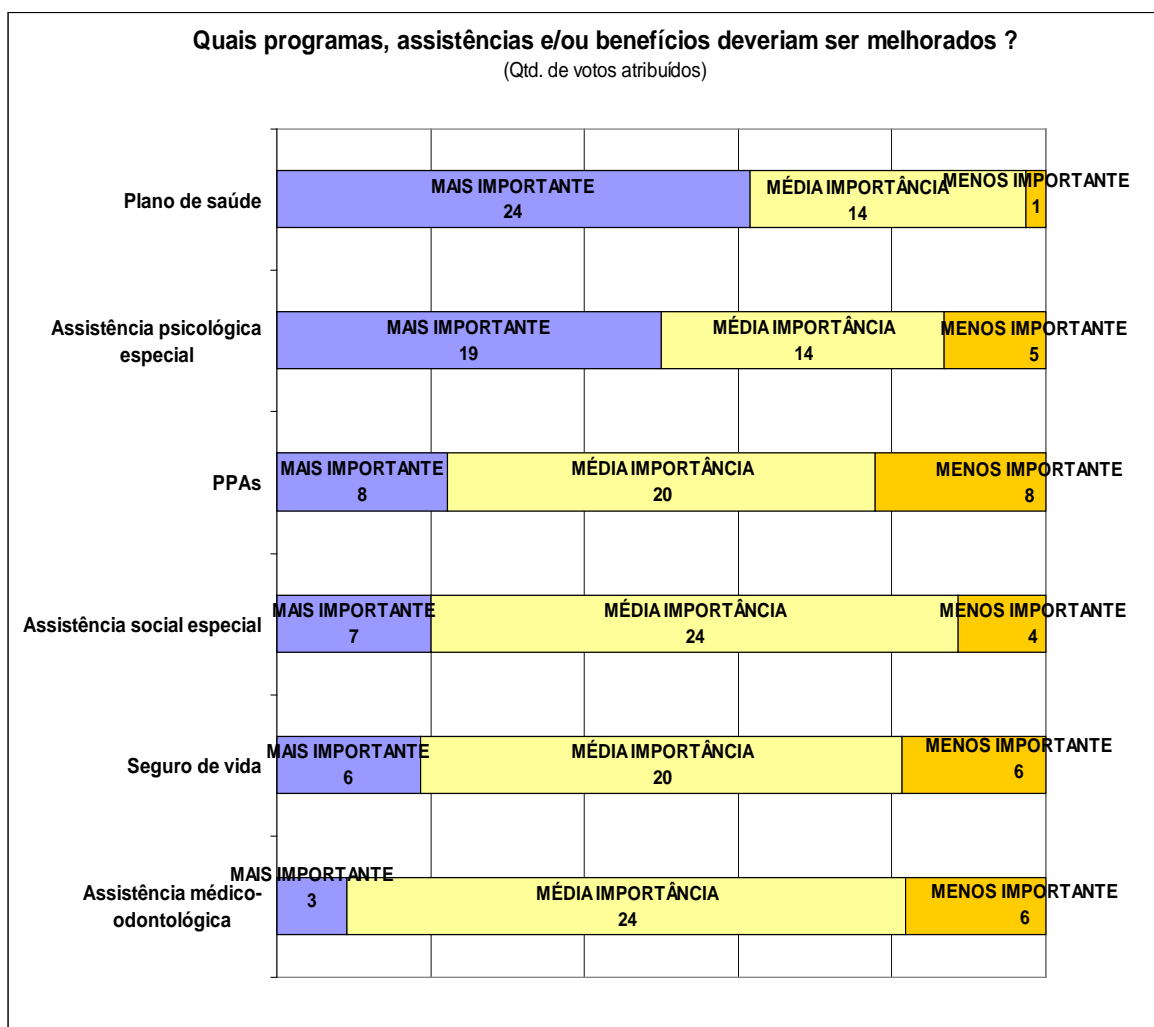
- Pai/sogro/amigos

Os aspectos específicos até aqui tratados foram relativos ao perfil dos Bombeiros entrevistados na amostra. Nos itens a seguir serão vistas as questões em nível organizacional.



**Tabela 11: Quais programas, assistências e/ou benefícios a Instituição deveria oferecer ou melhorar aos seus colaboradores?**

Opção	MAIS IMPORTANTE	MÉDIA IMPORTÂNCIA	MENOS IMPORTANTE
	Qtd. de votos atribuídos a cada opção por nível de importância		
Plano de saúde	24	14	1
Assistência psicológica especial	19	14	5
PPAs	8	20	8
Assistência social especial	7	24	4
Seguro de vida	6	20	6
Assistência médico-odontológica	3	24	6



**Gráfico 10. Programas/assistências/benefícios a serem melhorados**

Relativamente à necessidade de melhoria/ampliação dos benefícios, programas e assistência proporcionados pela Instituição CBMSC aos seus colaboradores, vê-se pelo gráfico acima que o plano de saúde foi apontado como de maior importância (para 24 pessoas); em seguida a assistência psicológica foi assinalada por 19 pessoas; os demais itens foram considerados de média importância.

No item “outros” os entrevistados puderam apresentar sugestões de melhoria dos benefícios, conforme especificado a seguir (por parte de 4 respondentes):

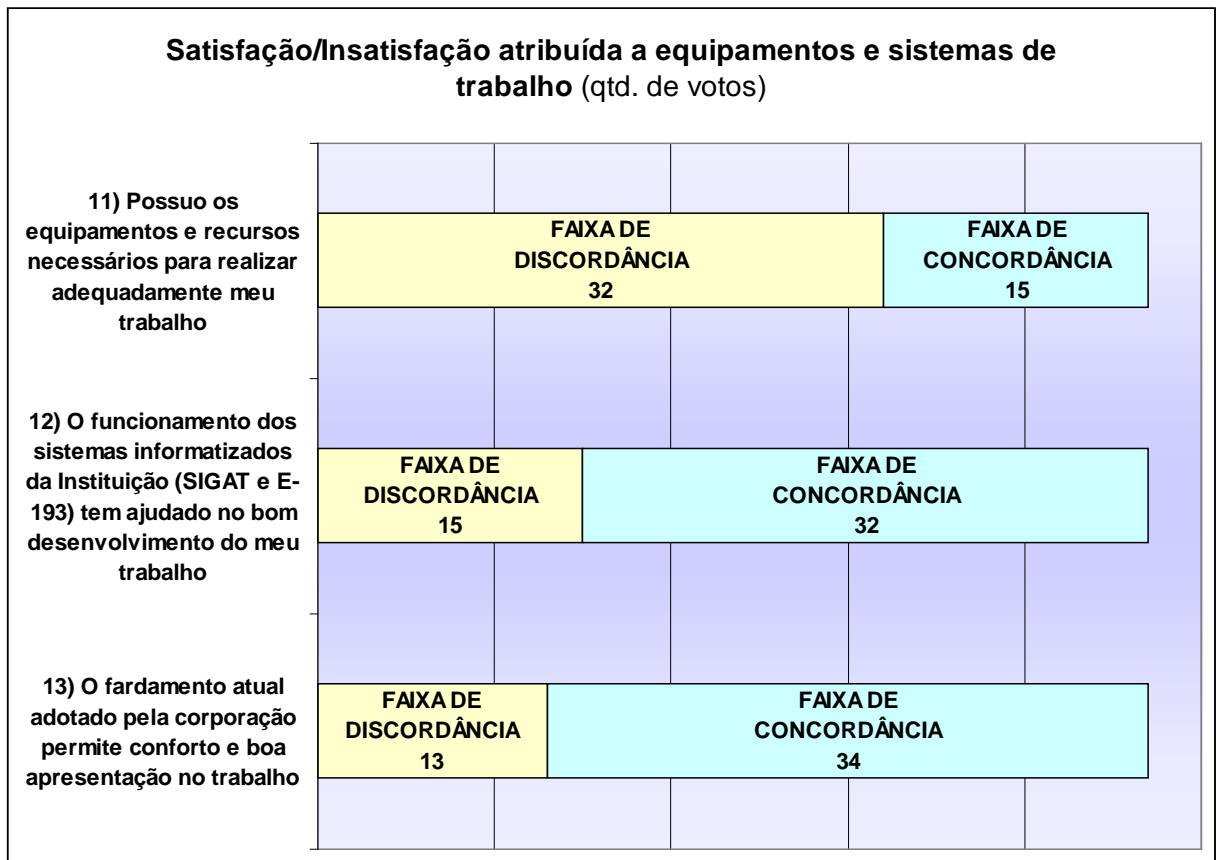
- seguro para os motoristas;
- plano de valorização dos colaboradores (endomarketing);
- gratificação pelo grau de risco;
- plano de carreira;
- cursos de aperfeiçoamento para as guarnições;
- escala de salários conforme a Lei 254.

**Tabela 12. Nível de satisfação ou de insatisfação atribuído com relação a equipamentos e sistemas para o trabalho (questões 11, 12 e 13)**

Opção	Discordo totalmente)	Discordo	Mais discordo que concordo	Mais concordo que discordo	Concordo	Concordo totalmente
	Qtd. de votos atribuídos a cada opção					
11) Possui os equipamentos e recursos necessários para realizar adequadamente meu trabalho	8	9	15	9	4	2
12) O funcionamento dos sistemas informatizados da Instituição (SIGAT e E-193) tem ajudado no bom desenvolvimento do meu trabalho	4	3	8	16	14	2
13) O fardamento atual adotado pela corporação permite conforto e boa apresentação no trabalho	6	3	4	11	19	4

**Obs.:** está destacado em amarelo quando a incidência de níveis de discordância superam os 50% e em verde os níveis de concordância que superam 50%.

Estes resultados estão apresentados graficamente a seguir:



**Gráfico 11. Nível de satisfação ou de insatisfação atribuído relativamente a equipamentos e sistemas para o trabalho (questões 11, 12 e 13)**

Observando-se este gráfico tem-se:

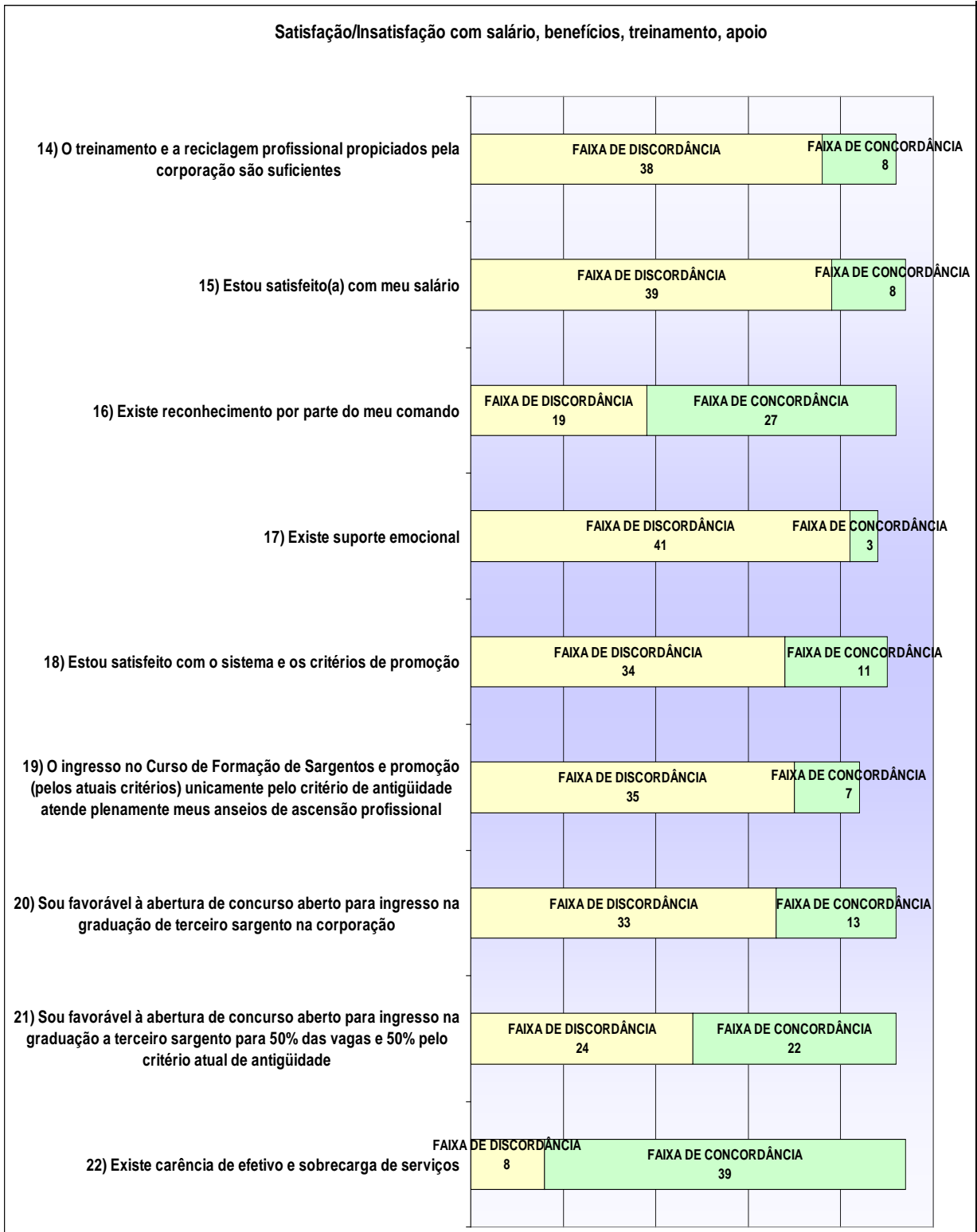
- Questão 11: constata-se a significativa discordância dos entrevistados com a afirmação feita nesta questão, ou seja, grande parte (32 pessoas) consideram não dispor dos equipamentos e recursos necessários para realizar seu trabalho;
- Questão 12: quanto ao funcionamento dos sistemas informatizados da Corporação, 32 profissionais concordam que tais ferramentas ajudam no bom desenvolvimento dos trabalhos; no entanto, 15 pessoas se manifestaram discordantes;
- Questão 13: em relação ao fardamento 34 profissionais concordam que permite conforto e boa apresentação no trabalho, porém, 13 pessoas discordam..

**Tabela 13. Nível de satisfação ou de insatisfação atribuído com relação a salário, benefícios, treinamento e apoio (questões 14 a 22)**

Opção	Discordo totalmente	Discordo	Mais discordo que concordo	Mais concordo que discordo	Concordo	Concordo totalmente
	Qtd. de votos atribuídos a cada opção					
14) O treinamento e a reciclagem profissional propiciados pela corporação são suficientes	11	17	10	6	1	1
15) Estou satisfeito(a) com meu salário	18	8	13	3	2	3
16) Existe reconhecimento por parte do meu comando	8	6	5	5	15	7
17) Existe suporte emocional	20	6	15	2	1	0
18) Estou satisfeito com o sistema e os critérios de promoção	17	8	9	9	2	0
19) O ingresso no Curso de Formação de Sargentos e promoção (pelos atuais critérios) unicamente pelo critério de antigüidade atende plenamente meus anseios de ascensão profissional	14	7	14	4	2	1
20) Sou favorável à abertura de concurso aberto para ingresso na graduação de terceiro sargento na corporação	26	4	3	3	2	8
21) Sou favorável à abertura de concurso aberto para ingresso na graduação a terceiro sargento para 50% das vagas e 50% pelo critério atual de antigüidade	20	2	2	4	11	7
22) Existe carência de efetivo e sobrecarga de serviços	5	0	3	0	8	31

**Obs.:** destacado em amarelo quando a incidência de níveis de discordância superam os 50% e em verde os níveis de concordância que superam 50%.

O seguinte gráfico ilustra a tabela acima:



**Gráfico 12. Percepção dos entrevistados com relação a salário, benefícios, treinamento e apoio**

Observando os resultados demonstrados no gráfico acima, tem-se:

- Questão 14: o treinamento e a reciclagem profissional proporcionados pela Instituição não são suficientes, de acordo com a opinião da maioria dos profissionais entrevistados (38 pessoas); este resultado demanda a atenção dos gestores, visto que treinamento e reciclagem são aspectos indispensáveis à motivação dos colaboradores;
- Questão 15: quanto ao salário, 39 profissionais se manifestaram insatisfeitos com o mesmo; apenas 8 pessoas se situaram na faixa de concordância a essa afirmativa;
- Questão 16: o reconhecimento por parte do Comando é considerado positivo por 27 pessoas, enquanto que 19 profissionais se situaram na faixa de discordância;
- Questão 17: o suporte emocional foi um dos itens considerados de maior carência, pois 41 pessoas situaram-se na faixa de discordância quanto a existência de suporte emocional;
- Questão 18: relativamente a satisfação com o sistema e critérios de promoção na Corporação, 34 pessoas se mostraram discordantes com a metodologia atual; entretanto, 11 profissionais estão concordantes com o critério;
- Questão 19: quanto ao ingresso no Curso de Formação de Sargentos e promoção (pelos atuais critérios) unicamente pelo critério de antigüidade atende plenamente meus anseios de ascensão profissional, 35 profissionais mostraram discordantes com essa afirmação;
- Questão 20: em relação ao estabelecimento de concurso aberto para ingresso na graduação de terceiro sargento na corporação, 33 entrevistados se posicionaram-se como discordantes dessa metodologia;
- Questão 21: quanto a ser favorável ao estabelecimento de concurso aberto para ingresso na graduação a terceiro sargento para 50% das vagas e 50% pelo critério atual de antigüidade, os resultados desta questão ficaram quase equilibrados meio a meio, sendo 24 pessoas discordantes e 22 pessoas em concordância com essa alternativa;

- Questão 22: relativamente à afirmativa de que existe carência de efetivo e sobrecarga de serviços, a maioria (39 pessoas) concorda com essa afirmativa.

Adiante é visto que as questões 23 a 32 abrangeram identificar, na percepção dos entrevistados, o nível de satisfação ou de insatisfação quanto ao clima no ambiente de trabalho.

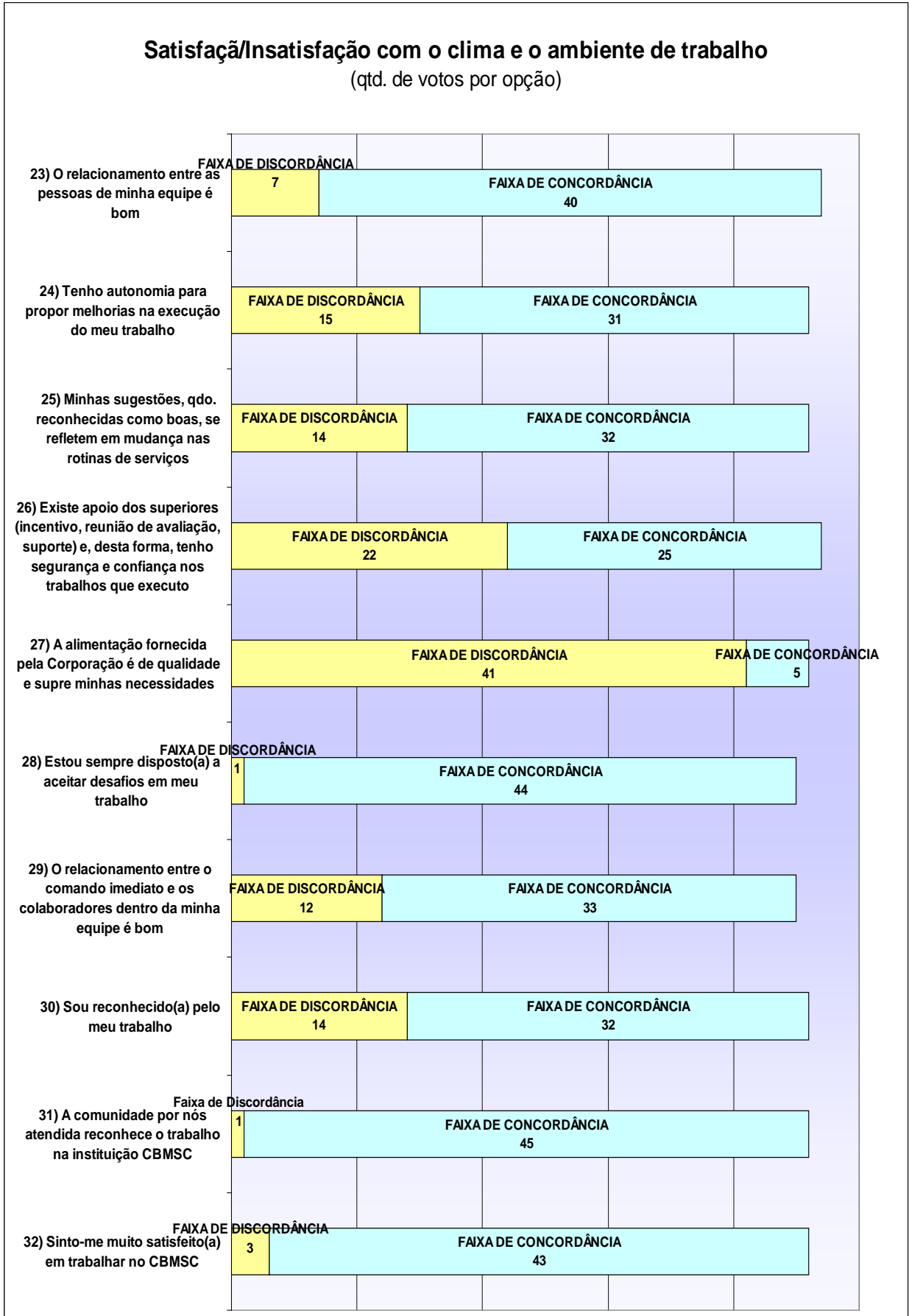
**Tabela 14. Nível de satisfação ou de insatisfação atribuído com relação ao clima no ambiente de trabalho (questões 23 a 32)**

Opção	Discordo totalmente	Discordo	Mais discordo que concordo	Mais concordo que discordo	Concordo	Concordo totalmente
	Qtd. de votos atribuídos a cada opção					
<b>23)</b> O relacionamento entre as pessoas de minha equipe é bom	1	0	6	6	20	14
<b>24)</b> Tenho autonomia para propor melhorias na execução do meu trabalho	4	0	11	11	16	4
<b>25)</b> Minhas sugestões, qdo. reconhecidas como boas, se refletem em mudança nas rotinas de serviços	4	1	9	12	14	6
<b>26)</b> Existe apoio dos superiores (incentivo, reunião de avaliação, suporte) e, desta forma, tenho segurança e confiança nos trabalhos que executo	7	2	13	10	10	5

<b>27)</b> A alimentação fornecida pela Corporação é de qualidade e supre minhas necessidades	21	9	11	2	3	0
<b>28)</b> Estou sempre disposto(a) a aceitar desafios em meu trabalho	0	0	1	8	22	14
<b>29)</b> O relacionamento entre o comando imediato e os colaboradores dentro da minha equipe é bom	4	2	6	7	19	7
<b>30)</b> Sou reconhecido(a) pelo meu trabalho	5	3	6	12	13	7
<b>31)</b> A comunidade por nós atendida reconhece o trabalho na instituição CBMSC	1	0	0	7	21	17
<b>32)</b> Sinto-me muito satisfeito(a) em trabalhar no CBMSC	0	0	3	15	9	19

**Obs.:** destacado em amarelo quando a incidência de níveis de discordância superam os 50% e em verde os níveis de concordância que superam 50%.





**Gráfico 13. Percepção dos entrevistados com relação ao clima e ao ambiente de trabalho**

Ao observar este gráfico tem-se:

- Questão 23: para a afirmação de que o relacionamento entre as pessoas de equipe é bom, a maioria dos profissionais entrevistados (40 pessoas) afirmaram que concordam com a existência de um bom relacionamento;
- Questão 24: quanto a afirmativa de que há autonomia para propor melhorias na execução do trabalho, 31 profissionais concordam; porém, 15 pessoas se posicionaram na faixa de discordância;
- Questão 25: quanto à afirmação de que suas sugestões, quando reconhecidas como válidas, acabam por se refletir em mudança nas rotinas de serviços, 32 profissionais afirmaram que concordam que é assim de fato; contudo, 14 pessoas se situaram na faixa de discordância;
- Questão 26: quanto a existir apoio dos superiores (incentivo, reunião de avaliação, suporte) e, desta forma, haver segurança e confiança nos trabalhos, 25 profissionais afirmaram que concordam com essa afirmação. Mas este resultado não se distanciou muito do nível de discordância, no qual 22 pessoas se situaram;
- Questão 27: a respeito de se a alimentação fornecida pela Corporação é de qualidade e supre as necessidades, 41 profissionais entrevistados dizem que discordam dessa afirmação;
- Questão 28: “estou sempre disposto(a) a aceitar desafios em meu trabalho”: 44 profissionais concordam com essa afirmativa;
- Questão 29: quanto ao relacionamento entre o comando imediato e os colaboradores dentro da equipe ser bom, 33 pessoas concordam com essa afirmação, enquanto que 12 dos entrevistados discordam;
- Questão 30: 32 profissionais concordam que se sentem reconhecidos pelo seu trabalho na Corporação; mas, 14 discordam desse reconhecimento;
- Questão 31: aqui o resultado foi majoritário, ou seja, 45 profissionais concordam com a afirmação de que a comunidade reconhece o trabalho dos Bombeiros na instituição CBMSC;

Questão 32: “sinto-me muito satisfeito(a) em trabalhar no CBMSC”. Essa é uma informação de inestimável importância para um alto nível motivacional e bom clima dentro da organização, pois 43 profissionais mostraram-se concordantes de que se sentem satisfeitos em relação a este fator.

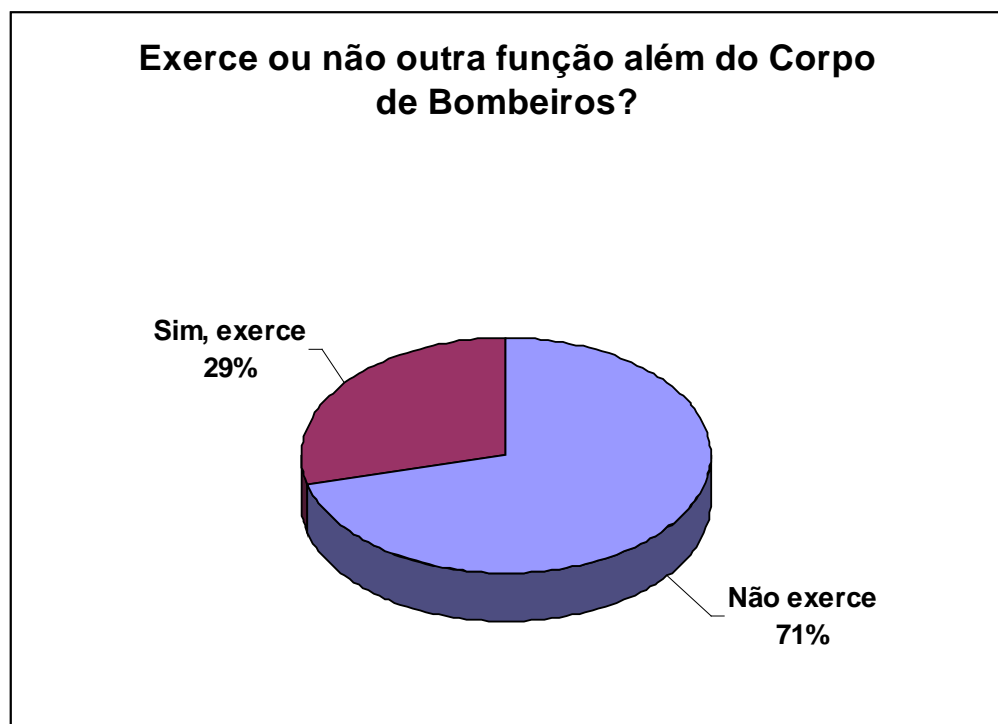
Na questão 33 perguntou-se aos Bombeiros se exercem alguma ocupação paralela ao Bombeiro Militar. Os resultados foram os seguintes:

**Tabela 15. Exerce ou não outra função além do Corpo de Bombeiros?**

Não exerce	32
Sim, exerce	13

Obs.: 2 pessoas não responderam essa questão

Ou seja, conforme demonstrado a seguir, 71% dos profissionais não exercem outras atividades além de Bombeiro:



**Gráfico 14. Exerce outra função além dos Bombeiros?**

Aos 13 profissionais que exercem funções além da Corporação foi perguntado quais são essas atividades, as quais estão relacionadas na seguinte tabela:

**Tabela 16. Atividades exercidas além do trabalho na Corporação**

Atividades	N. de pessoas
Estudos	04
Na área da Saúde	02
Segurança privada	02
Corte de árvores – mergulho	02
Magistério	01
Salvamento aquático	01
Aux. em serviços de limpeza	01
Servente	01
Programa de rádio comunitária	01
<b>Total</b>	<b>15</b>

O gráfico a seguir demonstra os resultados da tabela acima:



**Gráfico 15. Atividades exercidas além da Corporação**

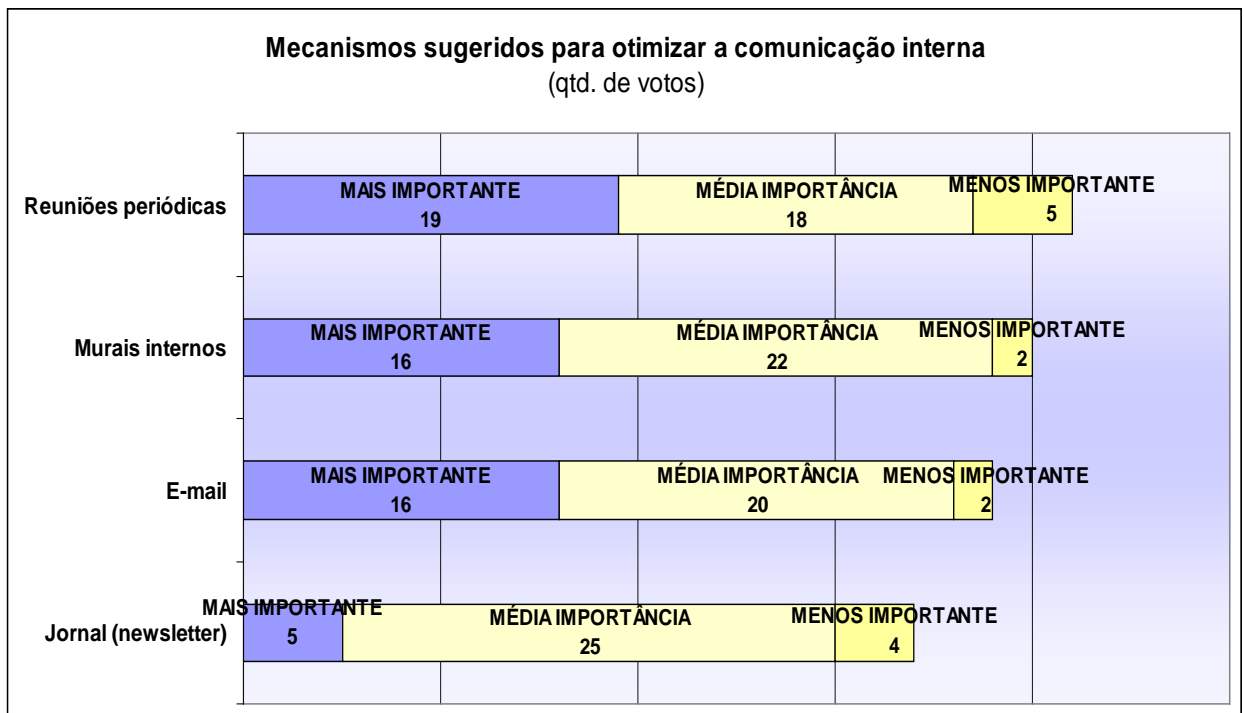
A tabela mostrou que 13 pessoas exercem atividades extra, mas algumas inclusive exercem mais de uma função extra.

Na questão 34 foram solicitadas sugestões que os Bombeiros acham importantes para melhorar a comunicação interna da Corporação. Os resultados foram os seguintes:

**Tabela 17. Mecanismos sugeridos para otimizar a comunicação interna**

	<b>MAIS IMPORTANTE</b>	<b>MÉDIA IMPORTÂNCIA</b>	<b>MENOS IMPORTANTE</b>
<b>Opção</b>	Qtd. de votos atribuídos a cada opção por nível de importância		
Reuniões periódicas	19	18	5
Murais internos	16	22	2
<i>E-mail</i>	16	20	2
Jornal ( <i>newsletter</i> )	5	25	4

Estes resultados contam do gráfico a seguir:



**Gráfico 16. Mecanismos sugeridos para otimizar a comunicação interna**

Conforme o gráfico acima, a necessidade de mais reuniões periódicas é tida como de alta importância para 19 profissionais e de média importância para 18 profissionais, ou seja, é vista como a melhor forma de otimizar a comunicação interna. Em seguida foram citados os murais internos, o e-mail e a newsletter, todos avaliados como de média importância.

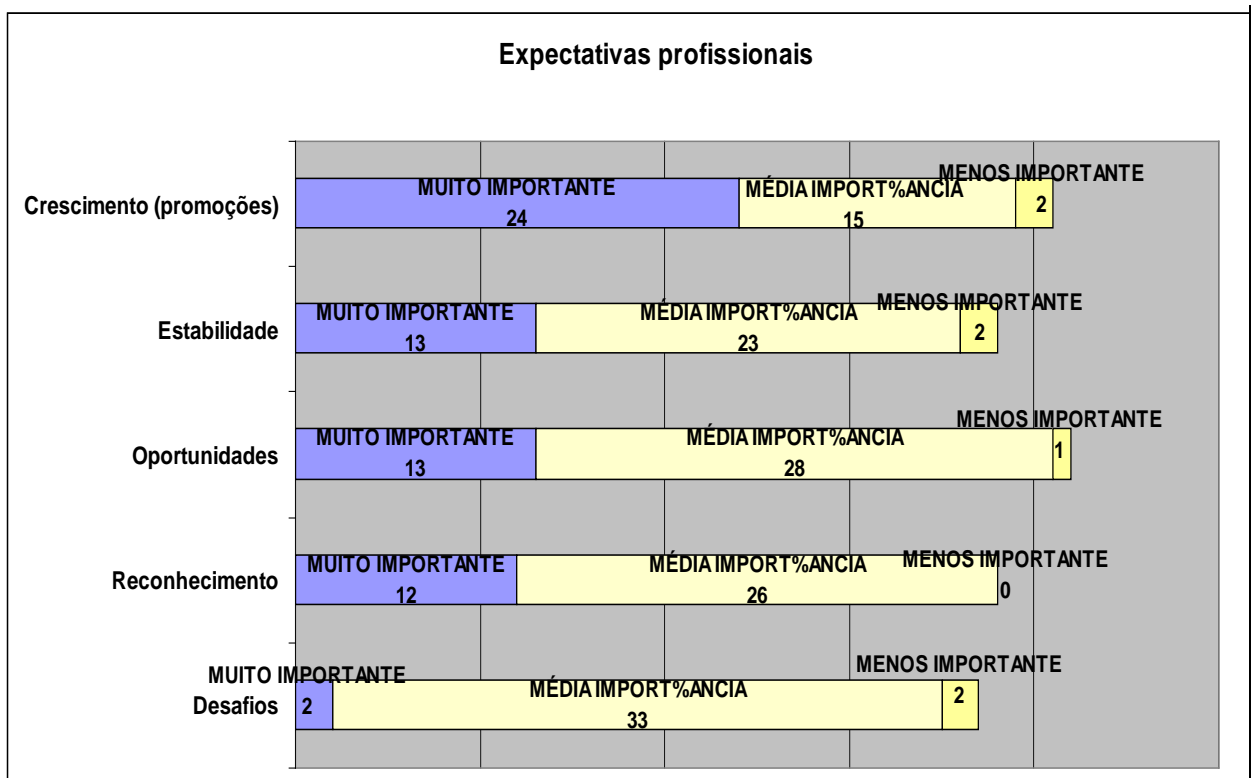
Outras sugestões também foram apresentadas pelos respondentes: conversas individuais; relacionamento interpessoal; ser ouvido e respeitado; interatividade e feedback dos seus subordinados; relação de proximidade através de ações sociais: exemplo: no aniversário da Corporação.

Na última pergunta do questionário indagou-se aos Bombeiros quais são suas expectativas profissionais dentro da Corporação. As respostas obtidas foram as seguintes:

**Tabela 18. Expectativas profissionais dentro da Corporação**

	<b>MAIS IMPORTANTE</b>	<b>MÉDIA IMPORTÂNCIA</b>	<b>MENOS IMPORTANTE</b>
<b>Opção</b>	Qtd. de votos atribuídos a cada opção por nível de importância		
Crescimento (promoções)	24	15	2
Estabilidade	13	23	2
Oportunidades	13	28	1
Reconhecimento	12	26	0
Desafios	2	33	2

O seguinte gráfico ilustra os resultados desta tabela:

**Gráfico 17. Expectativas profissionais dentro da Corporação**

Este gráfico mostra quais as expectativas mais importantes que os Bombeiros tem dentro da Corporação. Vê-se que a expectativa de crescimento (promoção) é a mais relevante para 24 pessoas. Quanto aos demais itens, ou seja,

estabilidade, oportunidades, reconhecimento e desafios, todos foram classificados como sendo de média importância para os respondentes.

→ Comentários/sugestões registrados pelos respondentes (transcrição literal):

“Em relação a promoção é necessário ter vários cursos (CFC e CFS) durante o ano a fim de dar agilidade e ascensão na carreira, pois na velocidade que se encontra beneficiará apenas poucos.”

“A minha expectativa sinceramente é que se resgate a auto-estima de todos seus colaboradores, com ações eficazes que valorizarão aos profissionais de ponta. A realização pessoal acredito esteja em primeiro lugar, as demais vem com o tempo.”

“Não existe expectativas pois para promoção deverá ter um tempo não inferior a 20 anos para se chegar a um único posto acima.”

“Mais cursos, muito mais treinamento, serviço de praia feito só por militares, mais efetivo militar e abrir quartel novo só se tiver estrutura para isso.”

“Ser respeitado e reconhecido pelos serviços prestados ao Bombeiro e a comunidade. Somos suporte e às vezes precisamos de suporte.”



## ANEXO 2

## RESULTADOS DO BATALHÃO 2

O efetivo do 2º. Batalhão atualmente compõe-se 150 Bombeiros, conforme detalhado a seguir.

OBM	Cel	Ten Cel	Maj	Cap	1º Ten	2º Ten	Asp	Cad	Subten	1º Sgt	2º Sgt	3º Sgt	Cb	Sd	Total
<b>2ºBBM</b>		1	1	3		4			2	2	4	12	23	98	<b>150</b>

A seguir consta a abrangência circunscricional do 2º. Batalhão (42 municípios):

1ª COMPANHIA DE BOMBEIRO MILITAR – CURITIBANOS (12 municípios)

1º/1ª/2º BBM – CURITIBANOS

Curitibanos, Brunópolis, Frei Rogério, São Cristóvão do Sul.

2º/1ª/2º BBM – SANTA CECÍLIA

Santa Cecília, Ponte Alta do Norte, Timbó Grande.

3º/1ª/2º BBM – CAMPOS NOVOS

Campos Novos, Abdon Batista, Ibian, Vargem.

1º/3º/1ª/2º BBM – MONTE CARLO

Monte Carlo.

2ª COMPANHIA DE BOMBEIRO MILITAR – JOAÇABA

(19 municípios)

1º/2ª/2º BBM – JOAÇABA

Joaçaba, Ibicaré, Treze Tílias, Lacerdópolis.

2º/2ª/2º BBM – HERVAL D' OESTE

Herval d'Oeste, Erval Velho.

3º/2ª/2º BBM – CAPINZAL

Capinzal, Zortéa, Alto Bela Vista, Peritiba, Ipira, Piratuba, Ouro.

1º/1º/2ª/2º BBM – CATANDUVAS

Catanduvás, Irani, Água Doce, Jaborá, Vargem Bonita, Presidente Castelo Branco.

3ª COMPANHIA DE BOMBEIRO MILITAR – VIDEIRA

(11 municípios)\

1º/3ª/2º BBM – VIDEIRA

Videira, Arroio Trinta, Caçador, Iomerê, Macieira, Pinheiro Preto, Rio das Antas, Salto Veloso, Tangará.

2º/3ª/2º BBM – FRAIBURGO

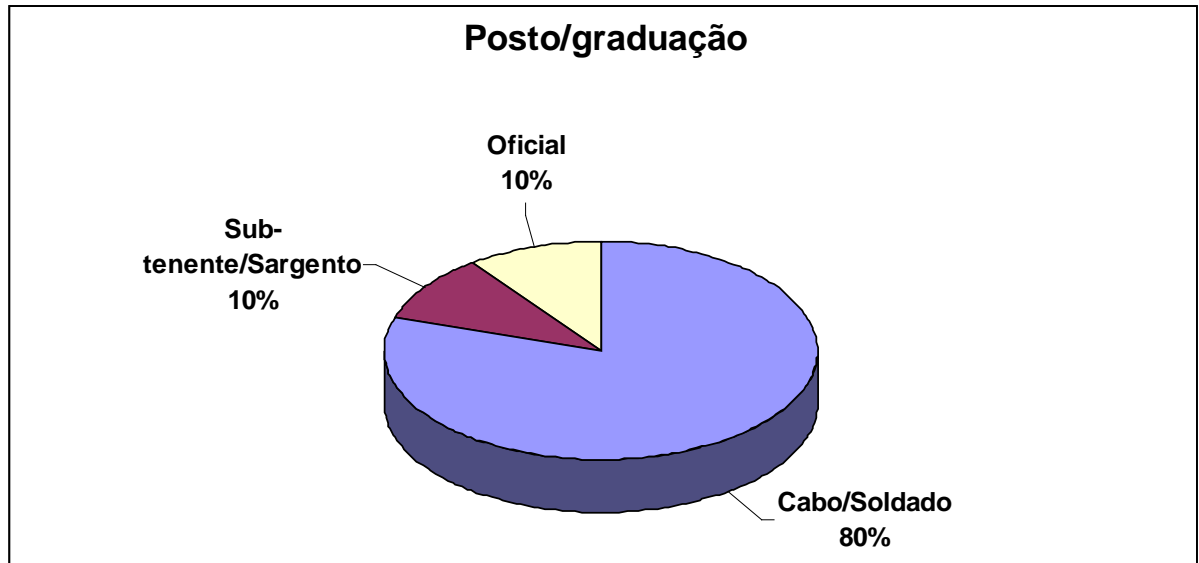
Fraiburgo, Lebon Régis.

Dos 150 profissionais, a presente pesquisa abrangeu uma amostra de 49 Bombeiros.

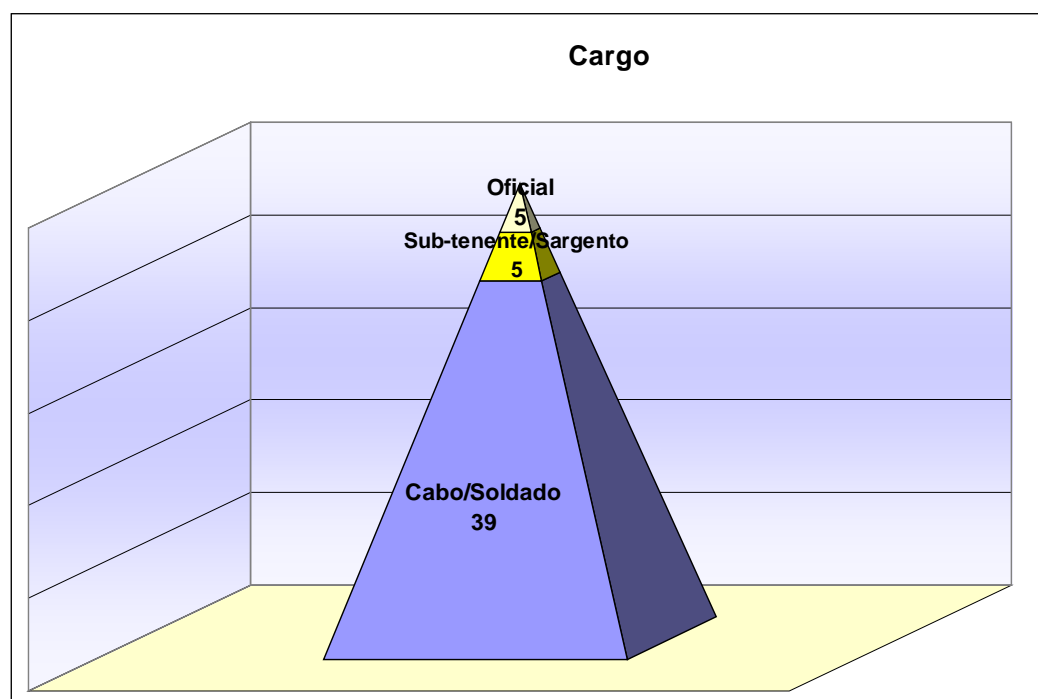
A tabela seguinte demonstra o posto/graduação dos Bombeiros da amostra pesquisada:

**Tabela 19. Posto / graduação**

<b>Opção</b>	<b>Qtd. de entrevistados</b>
Cabo/Soldado	39
Sub-tenente/Sargento	5
Oficial	5
<b>Total</b>	<b>49</b>



**Gráfico 18a. Posto/Graduação (representação percentual)**

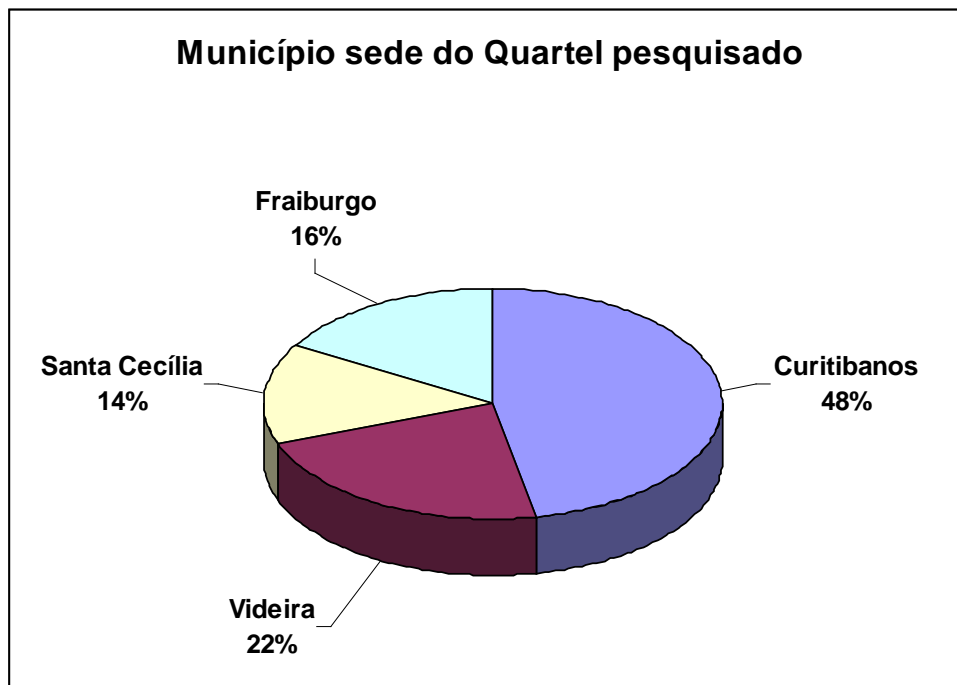


**Gráfico 18b. Posto/Graduação (pirâmide)**

Os Oficiais, os Sub-tenentes e os Sargentos representam 20% do grupo pesquisado, sendo que os demais (80%) estão compostos por Cabos e soldados.

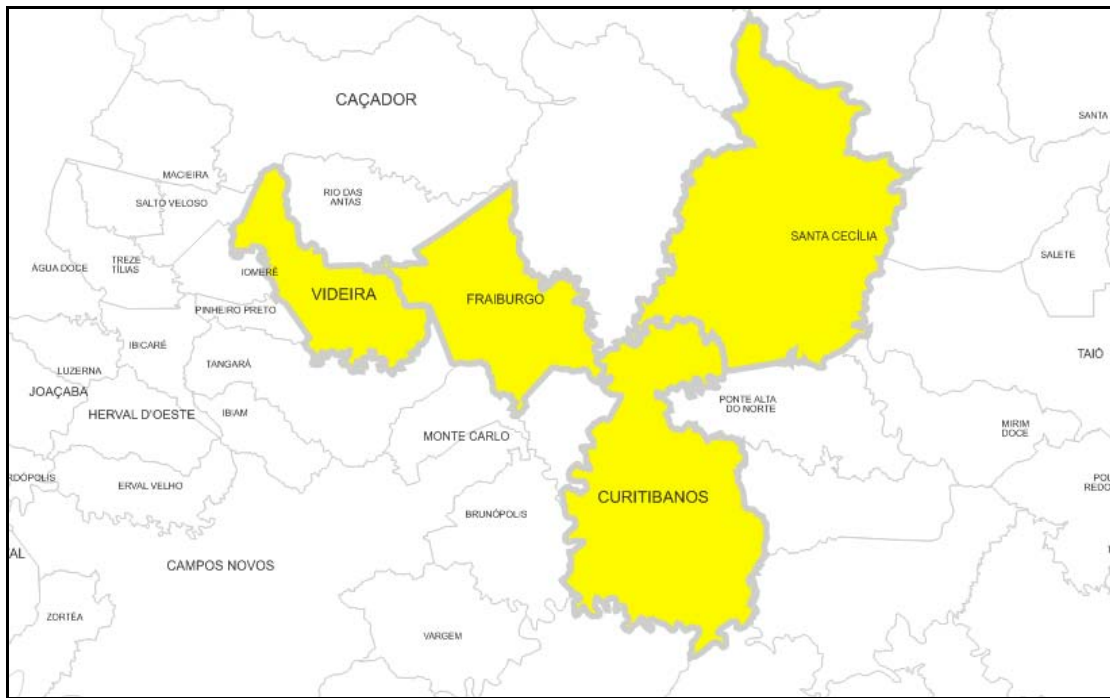
**Tabela 20. Município sede do Quartel pesquisado**

Opção	Qtd. de entrevistados
Curitibanos	23
Videira	11
Santa Cecília	7
Fraiburgo	8
Total	49

**Gráfico 19. Município sede do Quartel dos profissionais pesquisados**

Os Bombeiros pesquisados estão baseados nas cidades de Curitibanos, Videira, Santa Cecília e Fraiburgo. Apenas a título de complemento vale informar que segundo dados do IBGE (2009), no ano de 2007 a cidade de Videira tinha 44.479 habitantes num território de 378 km<sup>2</sup>; Curitibanos tinha 37.493 habitantes em 952 km<sup>2</sup> de território; Fraiburgo com 34.389 habitantes num território de 546 km<sup>2</sup>, e Santa Cecília com 15.311 habitantes numa área de 15.145 km<sup>2</sup>.

O mapa a seguir mostra a localização das referidas cidades:



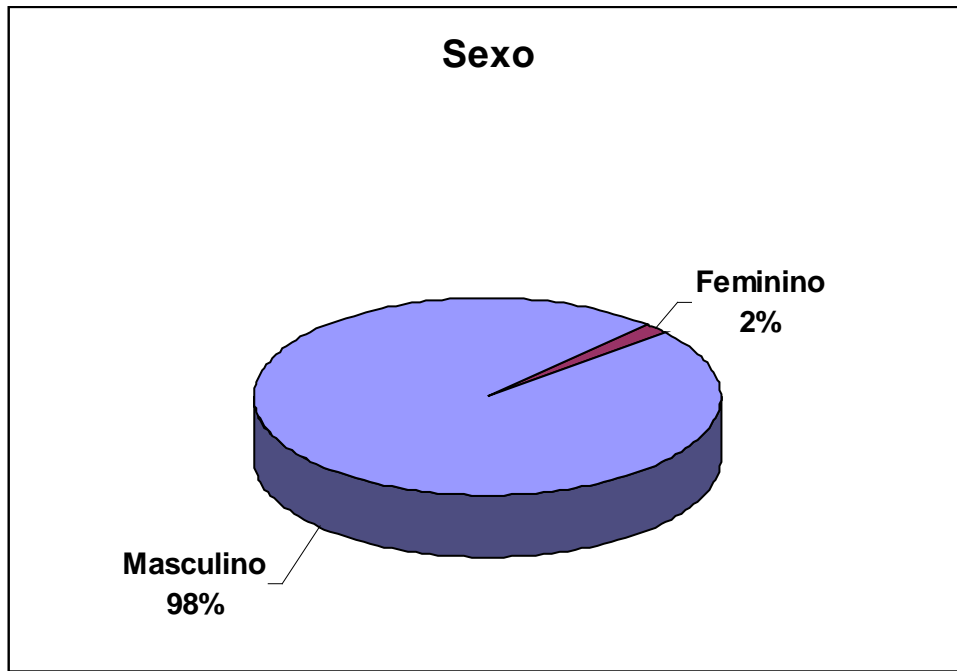
**Figura 3. Localização das cidades de Videira, Curitiba, Fraiburgo e Santa Cecília, no Estado de Santa Catarina**

Fonte: [www.sc.gov.br](http://www.sc.gov.br)

A tabela abaixo refere-se ao sexo (gênero) dos profissionais pesquisados:

**Tabela 21: Sexo**

Opção	Qtd. de entrevistados
Masculino	48
Feminino	1
Total	49



**Gráfico 20. Sexo (representação percentual)**

Dos 49 Bombeiros entrevistados, apenas 1 mulher compõe a amostra do 2º. Batalhão, ou seja, o equivalente a 2%.

A tabela seguinte, por sua vez, apresenta a faixa etária dos Bombeiros entrevistados:

**Tabela 22: Idade**

Opção	Qtd. de entrevistados
de 22 a 30 anos	17
de 31 a 40 anos	13
de 41 a 50 anos	17
acima de 50 anos	0
Total	47

Obs.: 2 pessoas não responderam.



**Gráfico 21. Faixa etária (representação percentual)**

Os dados acima evidenciam que a maioria dos entrevistados, ou seja, 64%, encontra-se na faixa etária entre 22 a 40 anos; 36% estão na faixa de 41 anos em diante, sendo que o mais velho tem 49 anos.

**Tabela 23: Estado civil**

Opção	Qtd. de entrevistados
Casado	34
Solteiro	12
Divorciado	2
Separado	1
Viúvo	0
Total	49



**Gráfico 22. Estado civil (representação percentual)**

Os resultados acima mostram que a maioria dos entrevistados (70%) são casados; 24% são solteiros e os demais 6% estão separados ou divorciados.

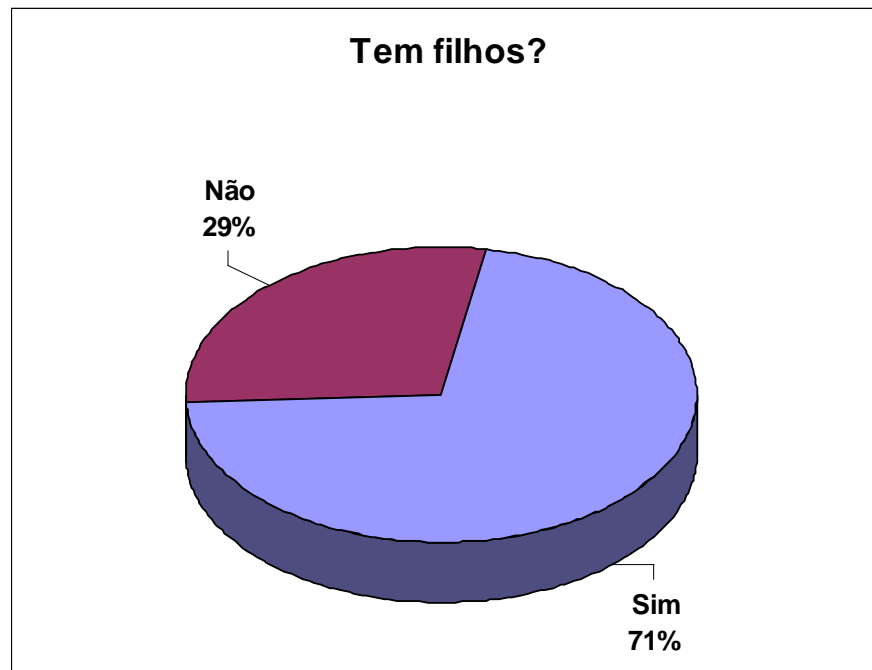
Em seguida indagou-se aos Bombeiros se tem filhos:

**Tabela 24a: Você tem filhos?**

Opção	Qtd. de entrevistados
Sim	35
Não	14
Total	49

O gráfico seguinte ilustra os resultados da tabela acima:





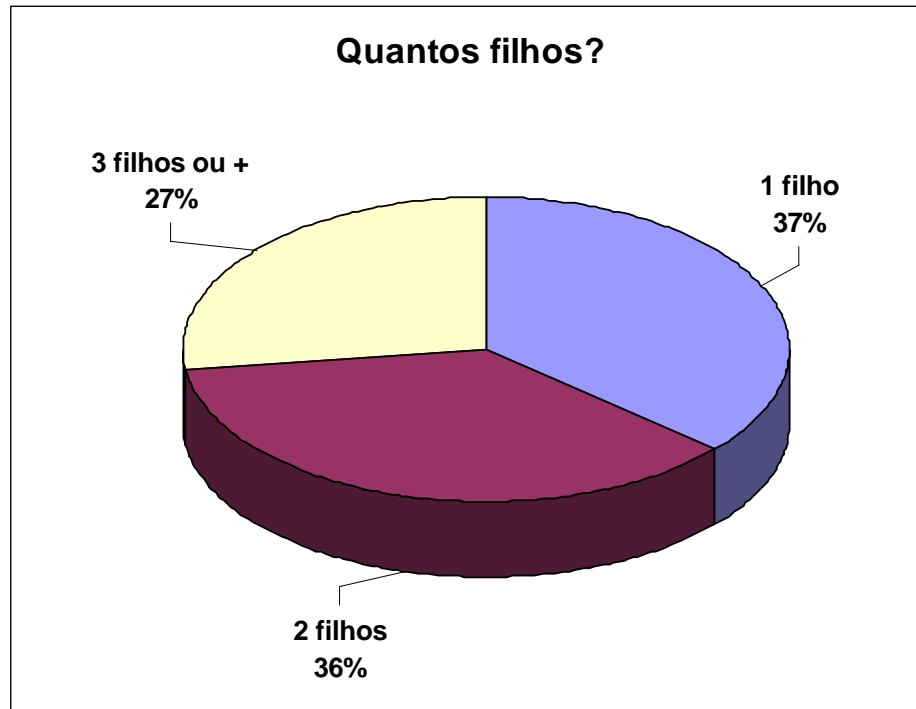
**Gráfico 23a. Tem filhos? (representação percentual)**

Da amostra de 49 profissionais, apurou-se que 71% tem filhos e 29% não os tem. A tabela a seguir demonstra a quantidade de filhos:

**Tabela 24b. Quantos filhos?**

Opção	Qtd. de entrevistados
1 filho	12
2 filhos	12
3 ou mais filhos	9
Total	33

Obs.: 2 pessoas não responderam.



**Gráfico 23b. Quantos filhos você tem? (representação percentual)**

Das pessoas que tem filhos, 37% delas tem 1 filho, 36% tem 2 filhos e 27% tem 3 filhos ou mais.

A pergunta seguinte abrangeu a escolaridade dos Bombeiros:

**Tabela 25: Escolaridade dos Bombeiros entrevistados**

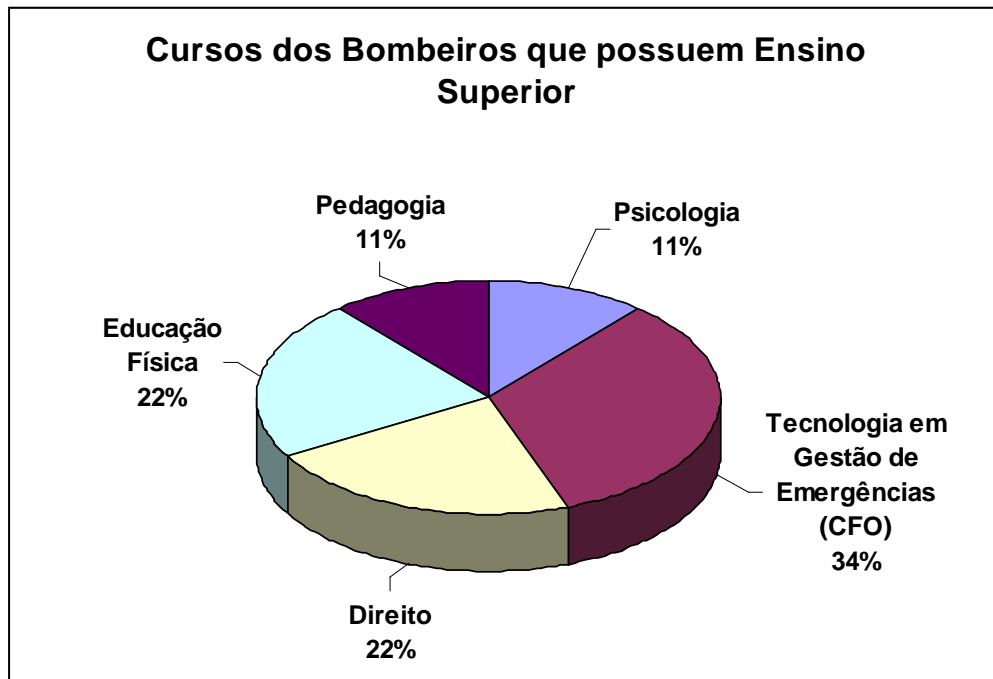
Opção	Qtd. de entrevistados
Ensino médio completo	22
Superior incompleto	10
Superior completo	10
Ensino fundamental	4
Ensino médio incompleto	3
Especialização	2
Mestrado	0
Doutorado	0



**Gráfico 24a. Escolaridade (representação percentual)**

Os resultados da amostra revelam que 50% dos entrevistados tem escolaridade até o Ensino Médio completo; 6% o Ensino Médio incompleto; 20% estão com o Curso Superior incompleto; 20% completaram o Curso Superior e 4% possuem Especialização.

A seguir estão especificados os cursos e as especializações realizadas pelos entrevistados com formação Superior e Especialização. O gráfico 24b mostra os cursos de Graduação.



**Gráfico 24b. Cursos de graduação realizados pelos Bombeiros**

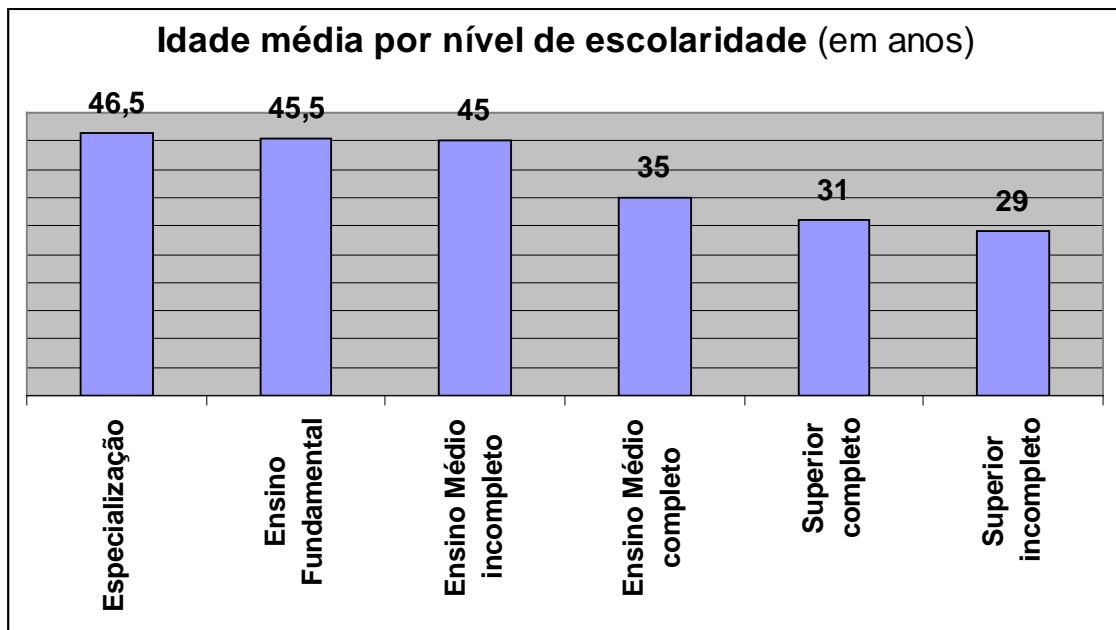
Quanto a cursos de Especialização, foram realizados por dois Bombeiros, ambos em Segurança Pública.

Fazendo o cruzamento do item idade com o item escolaridade, obteve-se os seguintes resultados:

**Tabela 26. Idade média por nível de escolaridade**

Escolaridade	Idade média da amostra
Especialização	46,5
Ensino Fundamental	45,5
Ensino Médio incompleto	45
Ensino Médio completo	35
Superior completo	31
Superior incompleto	29

O gráfico a seguir ilustra esta tabela:



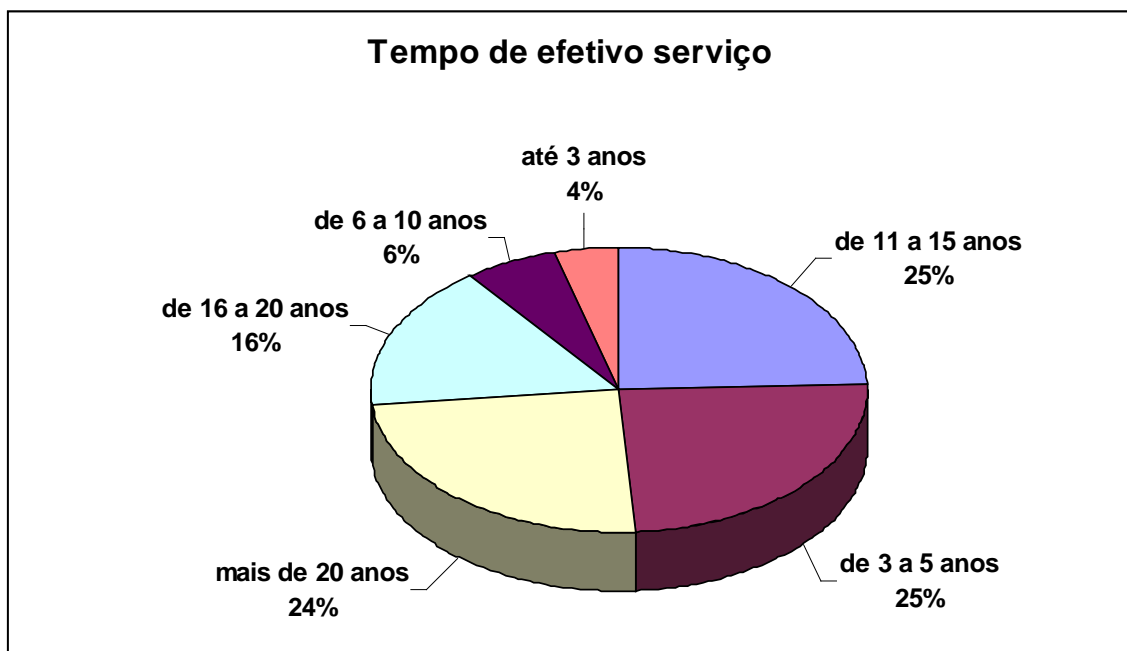
**Gráfico 25. Média de idade por nível de escolaridade**

Vale observar, a partir dos dados acima, que os mais jovens (de 29 a 35 anos de idade) possuem escolaridade desde o Ensino Médio completo até o Superior completo. Exceto no caso dos cursos de Especialização, que apontou uma idade média de 46,5 anos, na média os mais velhos tem nível menor de escolaridade, ou seja, os com Ensino Médio incompleto tem idade média de 45 anos; os com Ensino Fundamental tem idade média de 45,5 anos.

A seguir constam os dados relativos ao tempo de efetivo serviço na Corporação:

**Tabela 27: Tempo de efetivo serviço**

Opção	Qtd. de entrevistados
de 11 a 15 anos	12
de 3 a 5 anos	12
mais de 20 anos	12
de 16 a 20 anos	8
de 6 a 10 anos	3
até 3 anos	2
Total	49

**Gráfico 26. Tempo de efetivo serviço (representação percentual)**

Estes resultados mostram que 29% dos profissionais entrevistados estão na Corporação até 5 anos de efetivo de serviço; 31% estão entre 6 até 15 anos; 16% estão de 16 até 20 anos e 24% estão há mais de 20 anos na Instituição. → Constata-se que a rotatividade de pessoal (*turnover*) está baixa, pois 65% dos profissionais entrevistados estão acima de 10 anos na Corporação, fator considerado altamente favorável à motivação dentro do Batalhão.

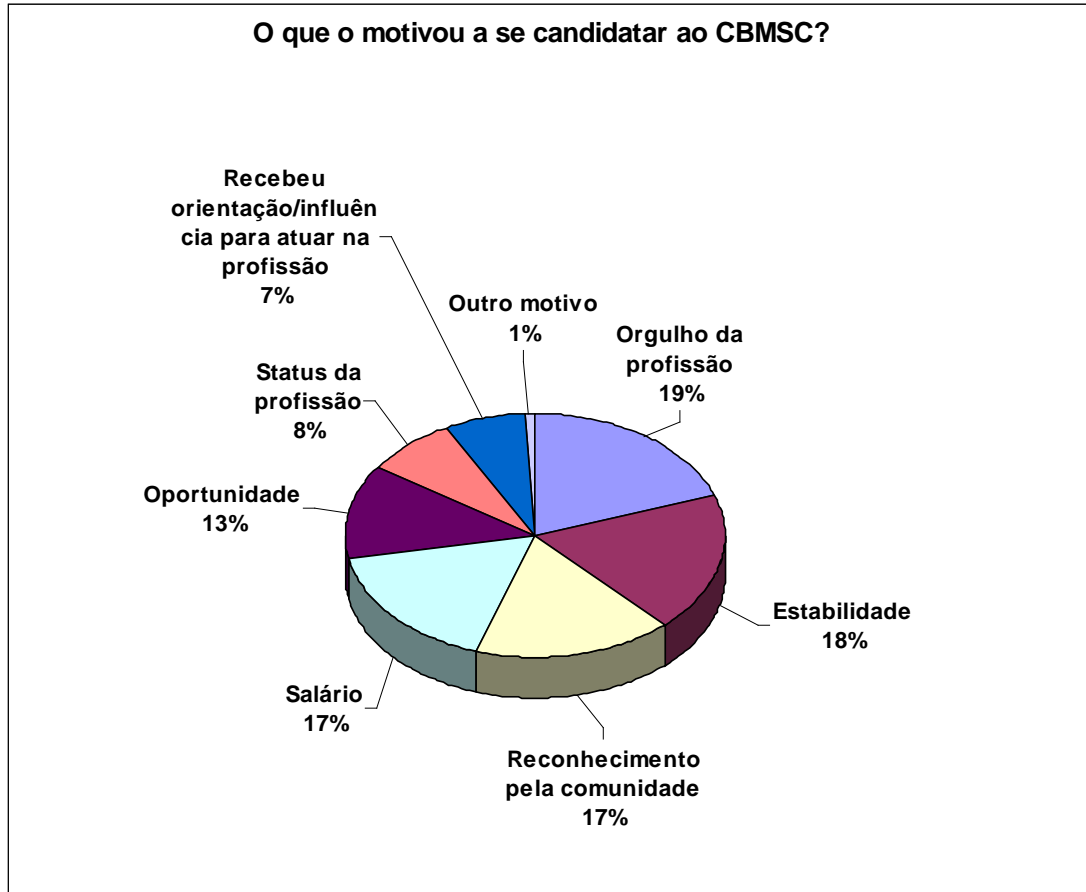
Na questão n. 9 da pesquisa perguntou-se aos Bombeiros quais os motivos que os levaram a ingressar no Corpo de Bombeiros, sendo que se obteve as seguintes respostas:

**Tabela 28: O que o motivou a ingressar no CBMSC?**

Opção	Qtd. de votos
Orgulho da profissão	28
Estabilidade	26
Reconhecimento pela comunidade	24
Salário	24
Oportunidade	18
Status da profissão	11
Recebeu orientação/influência para atuar na profissão	10
Outro motivo	1

Obs.: questão de múltipla escolha

Estes resultados estão demonstrados graficamente a seguir:



**Gráfico 27. Motivação para ingressar no CBMSC (representação percentual)**

A tabela e o gráfico acima mostram que o orgulho pela profissão foi o item apontado pelos Bombeiros como de maior importância (para 19%) para seu ingresso no CBMSC. A estabilidade veio em segundo lugar, para 18% dos Bombeiros. O reconhecimento por parte da comunidade também é um fator de grande importância para os Bombeiros pesquisados (17%), assim como o salário (17%).

→ Alguns dados complementares à tabela 10 foram anotados pelos entrevistados, conforme especificados a seguir:

Outro motivo para ser Bombeiro:

- “Vidas alheias a serem salvas.”

Recebeu influência de quem?

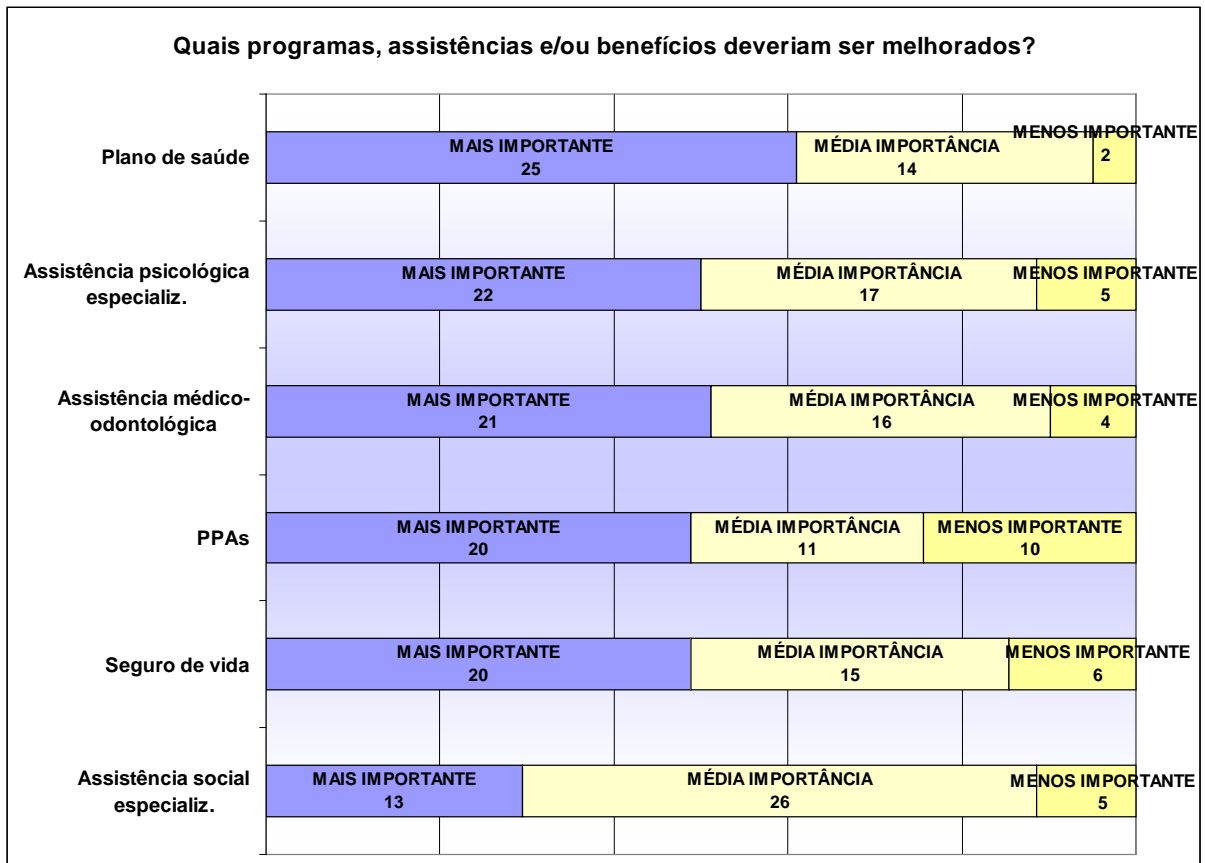
- Irmãos/família/cunhado/amigos/pai.

Os aspectos específicos até aqui tratados foram relativos ao perfil dos Bombeiros entrevistados na amostra. Nos itens a seguir serão vistas as questões em nível organizacional.

**Tabela 29: Quais programas, assistências e/ou benefícios a Instituição deveria oferecer ou melhorar aos seus colaboradores?**

	MAIS IMPORTANTE	MÉDIA IMPORTÂNCIA	MENOS IMPORTANTE
Opção	Qtd. de votos atribuídos a cada opção por nível de importância		
Plano de saúde	25	14	2
Assistência psicológica especializ.	22	17	5
Assistência médico-odontológica	21	16	4
PPAs	20	11	10
Seguro de vida	20	15	6
Assistência social especializ.	13	26	5





**Gráfico 28. Programas/assistências/benefícios a serem melhorados**

Relativamente à necessidade de melhoria/ampliação dos benefícios, programas e assistência proporcionados pela Instituição CBMSC aos seus colaboradores, vê-se pelo gráfico acima que o plano de saúde foi apontado como de maior importância (para 25 pessoas); em seguida a assistência psicológica foi assinalada por 22 pessoas; a assistência médico-odontológica segundo 21 pessoas; o PPAs para 20 pessoas e o seguro de vida também é considerado de maior importância para 20 pessoas. Quanto à assistência social especializada, é apontada como sendo de média importância (para 26 pessoas).

No item “outros” os entrevistados puderam apresentar outras sugestões de melhoria dos benefícios, conforme especificado a seguir (por parte de 3 respondentes):

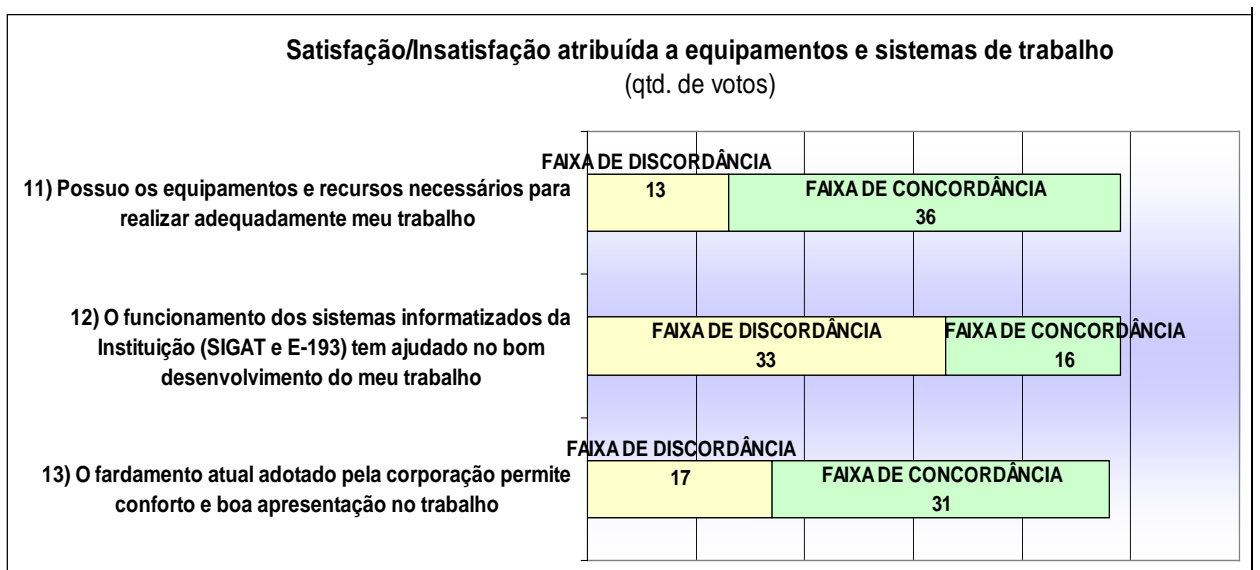
- Plano de carreira;
- Dispensa para estudar;
- Programa educacional.

**Tabela 30. Nível de satisfação ou de insatisfação atribuído com relação a equipamentos e sistemas para o trabalho (questões 11, 12 e 13)**

Opção	Discordo totalmente)	Discordo	Mais discordo que concordo	Mais concordo que discordo	Concordo	Concordo totalmente
	Qtd. de votos atribuídos a cada opção					
11) Posso os equipamentos e recursos necessários para realizar adequadamente meu trabalho	5	0	8	17	16	3
12) O funcionamento dos sistemas informatizados da Instituição (SIGAT e E-193) tem ajudado no bom desenvolvimento do meu trabalho	5	2	26	10	6	0
13) O fardamento atual adotado pela corporação permite conforto e boa apresentação no trabalho	6	5	6	12	16	3

**Obs.:** está destacado em amarelo quando a incidência de níveis de discordância superam os 50% e em verde os níveis de concordância que superam 50%.

Estes resultados estão apresentados graficamente a seguir:



**Gráfico 29. Nível de satisfação ou de insatisfação atribuído relativamente a equipamentos e sistemas para o trabalho (questões 11, 12 e 13)**

Relativamente aos resultados demonstrados acima tem-se:

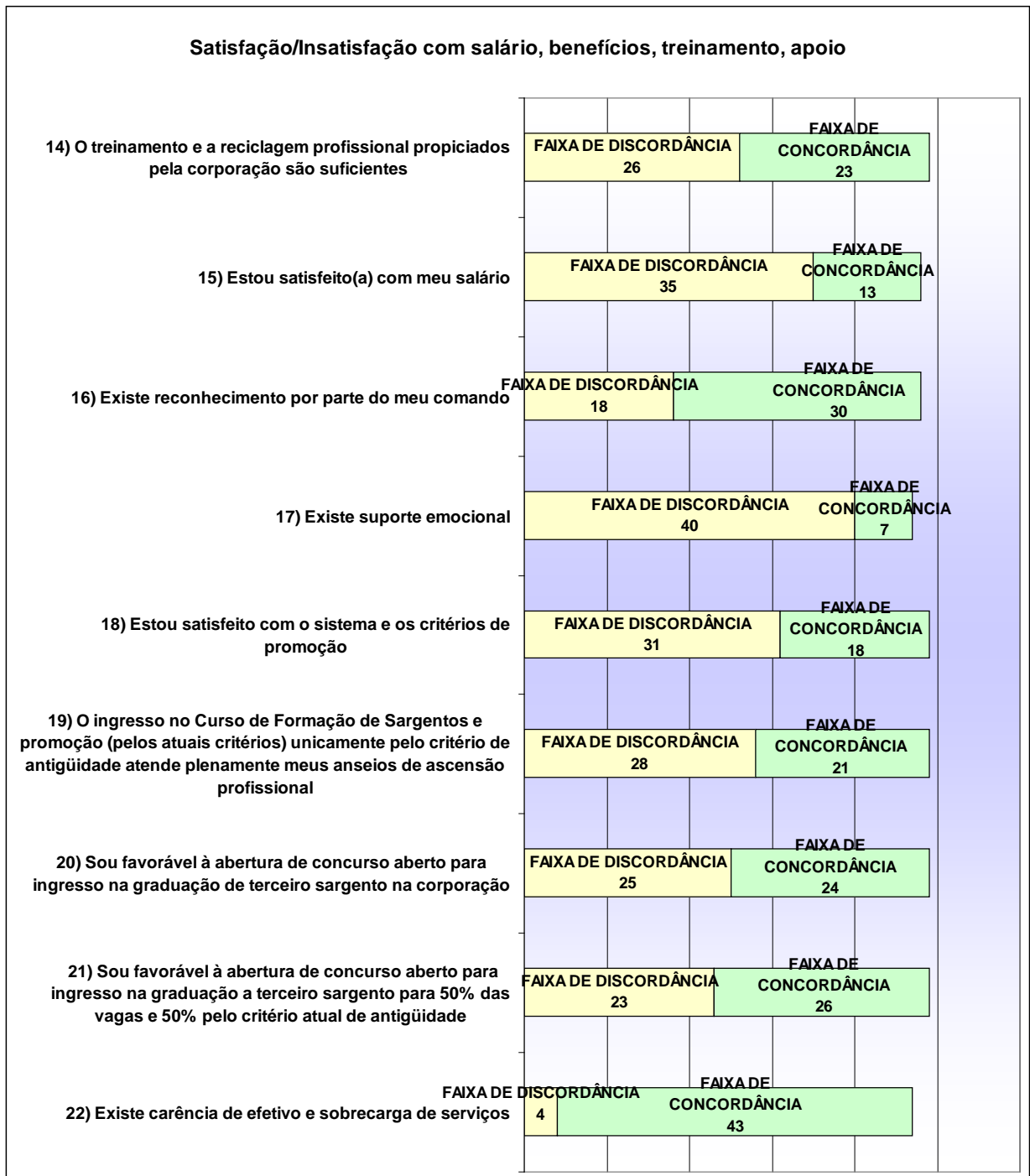
- Questão 11: a maioria dos profissionais (36 pessoas) concorda que possuem os equipamentos e recursos necessários para realizar adequadamente seu trabalho;
- Questão 12: por outro lado, 33 profissionais discordam da afirmativa de que o funcionamento dos sistemas informatizados tenham auxiliado no bom desenvolvimento dos trabalhos;
- Questão 13: quanto ao fardamento da corporação, grande parte dos entrevistados (31 pessoas) acham que ele é confortável e permite boa apresentação; contudo, 17 pessoas discordam dessa afirmativa.

As questões seguintes foram formuladas para avaliar, na percepção dos profissionais, sua satisfação ou insatisfação em relação a salário, benefícios, treinamento e apoio. Os resultados constam da seguinte tabela:

**Tabela 31. Nível de satisfação ou de insatisfação atribuído com relação a salário, benefícios, treinamento e apoio (questões 14 a 22)**

Opção	Discordo totalmente	Discordo	Mais discordo que concordo	Mais concordo que discordo	Concordo	Concordo totalmente
	Qtd. de votos atribuídos a cada opção					
14) O treinamento e a reciclagem profissional propiciados pela corporação são suficientes	6	7	13	15	7	1
15) Estou satisfeito(a) com meu salário	18	10	7	8	5	0
16) Existe reconhecimento por parte do meu comando	4	4	10	8	19	3
17) Existe suporte emocional	21	10	9	3	4	0
18) Estou satisfeito com o sistema e os critérios de promoção	12	13	6	7	10	1
19) O ingresso no Curso de Formação de Sargentos e promoção (pelos atuais critérios) unicamente pelo critério de antiguidade atende plenamente meus anseios de ascensão profissional	18	6	4	8	8	5
20) Sou favorável à abertura de concurso aberto para ingresso na graduação de terceiro sargento na corporação	20	5	0	2	9	13
21) Sou favorável à abertura de concurso aberto para ingresso na graduação a terceiro sargento para 50% das vagas e 50% pelo critério atual de antiguidade	15	7	1	7	8	11
22) Existe carência de efetivo e sobrecarga de serviços	1	2	1	4	7	32

**Obs.:** destacado em amarelo quando a incidência de níveis de discordância superaram os 50% e em verde os níveis de concordância que superaram 50%.



**Gráfico 30. Percepção dos entrevistados com relação a salário, benefícios, treinamento e apoio**

O gráfico acima demonstra que:

- Questão 14: as respostas dessa afirmativa ficaram quase meio a meio, pois 26 profissionais discordam da afirmação de que o treinamento e a reciclagem profissional proporcionados pela Corporação sejam suficientes; porém, 23 pessoas concordam com a afirmativa;

- Questão 15: quanto à satisfação com o salário, a maioria dos profissionais entrevistados, ou seja, para 35 pessoas, estão insatisfeitos;
- Questão 16: a maioria das pessoas pesquisadas (30 profissionais) acha que existe reconhecimento por parte do Comando, enquanto que 18 pessoas discordam dessa afirmativa;
- Questão 17: essa questão ficou bem clara, pois 40 profissionais situaram-se na faixa de discordância à afirmação de que existe suporte emocional. Esse resultado marcante demanda a atenção do Comando;
- Questão 18: perguntado aos Bombeiros se estão satisfeitos com o sistema e critérios de promoção, a maioria deles (31 pessoas) mostrou-se discordante dessa afirmativa. Este resultado evidencia mais um ponto relevante a ser considerado pelo Comando;
- Questão 19: relativamente à afirmação de que o ingresso no Curso de Formação de Sargentos e promoção (pelos atuais critérios) unicamente pelo critério de antigüidade atende plenamente seus anseios de ascensão profissional, verificou-se que grande parte dos profissionais (28 pessoas) discorda dos atuais critérios; entretanto, 21 profissionais concordam com os critérios atuais;
- Questão 20: quanto à possibilidade de abertura de concurso para ingresso na graduação de terceiro sargento na corporação, os resultados obtidos na presente pesquisa ficaram divididos quase que meio a meio, pois 25 pessoas discordam dessa possibilidade, enquanto que 24 pessoas concordam;
- Questão 21: quanto à possibilidade de abertura de concurso para ingresso na graduação a terceiro sargento para 50% das vagas e 50% pelo critério atual de antigüidade, também o resultado a essa questão ficou quase meio a meio, pois 23 pessoas discordam dessa alternativa, enquanto que 26 pessoas concordam que essa seria a metodologia adequada;
- Questão 22: relativamente à afirmação de que há carência de efetivo e sobrecarga de serviços, os resultados a esta questão foram bem

marcados, ou seja, 43 pessoas concordam que existe carência de efetivo; apenas 4 pessoas discordaram dessa questão.

Adiante é visto que as questões 23 a 32 abrangeram identificar, na percepção dos entrevistados, o nível de satisfação ou de insatisfação quanto ao clima no ambiente de trabalho.

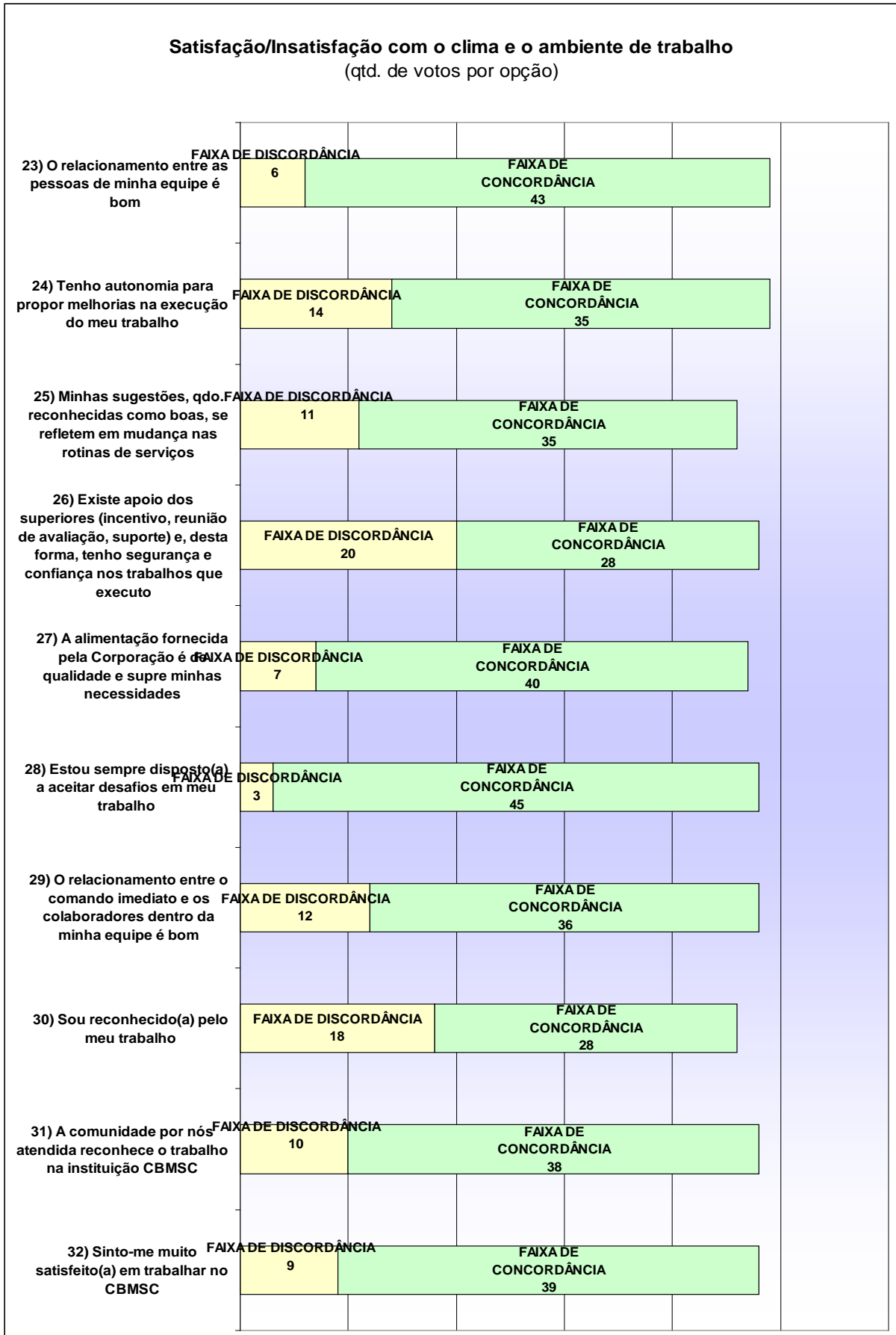
**Tabela 32. Nível de satisfação ou de insatisfação atribuído com relação ao clima no ambiente de trabalho (questões 23 a 32)**

Opção	Discordo totalmente	Discordo	Mais discordo que concordo	Mais concordo que discordo	Concordo	Concordo totalmente
	Qtd. de votos atribuídos a cada opção					
<b>23)</b> O relacionamento entre as pessoas de minha equipe é bom	1	2	3	9	24	10
<b>24)</b> Tenho autonomia para propor melhorias na execução do meu trabalho	4	4	6	11	20	4
<b>25)</b> Minhas sugestões, qdo. reconhecidas como boas, se refletem em mudança nas rotinas de serviços	2	1	8	12	20	3
<b>26)</b> Existe apoio dos superiores (incentivo, reunião de avaliação, suporte) e, desta forma, tenho segurança e confiança nos trabalhos que executo	7	7	6	13	11	4

<b>27)</b> A alimentação fornecida pela Corporação é de qualidade e supre minhas necessidades	2	2	3	10	20	10
<b>28)</b> Estou sempre disposto(a) a aceitar desafios em meu trabalho	0	2	1	6	32	7
<b>29)</b> O relacionamento entre o comando imediato e os colaboradores dentro da minha equipe é bom	2	3	7	10	21	5
<b>30)</b> Sou reconhecido(a) pelo meu trabalho	3	4	11	13	12	3
<b>31)</b> A comunidade por nós atendida reconhece o trabalho na instituição CBMSC	1	2	7	11	16	11
<b>32)</b> Sinto-me muito satisfeito(a) em trabalhar no CBMSC	0	3	6	8	10	21

**Obs.:** destacado em amarelo quando a incidência de níveis de discordância superam os 50% e em verde os níveis de concordância que superam 50%.





**Gráfico 31. Percepção dos entrevistados com relação ao clima e ao ambiente de trabalho**

Com a observação do gráfico acima tem-se:

- Questão 23: “o relacionamento entre as pessoas de minha equipe é bom”: é com isso que concordam 43 profissionais; apenas 6 pessoas discordam dessa afirmação;
- Questão 24: “tenho autonomia para propor melhorias na execução do meu trabalho”: grande parte (35) dos profissionais entrevistados se sente com autonomia para propor melhorias na execução dos trabalhos; 14 pessoas discordam dessa afirmativa;
- Questão 25: a maior parte (35) dos Bombeiros pesquisados acredita que suas sugestões, quando reconhecidas como boas, se refletem em mudança nas rotinas de serviços; 11 pessoas discordam dessa afirmação;
- Questão 26: entre os profissionais entrevistados, 28 entendem que existe apoio dos superiores (incentivo, reunião de avaliação, suporte) e, desta forma, se sentem seguros e confiantes nos trabalhos que executam; entretanto, 20 pessoas não concordam com essa afirmação;
- Questão 27: a alimentação fornecida pela Corporação é de qualidade e supre minhas necessidades, segundo afirmam 40 pessoas; apenas 7 se manifestaram discordantes desta afirmação;
- Questão 28: a grande maioria (45) dos Bombeiros pesquisados se sente sempre disposta a aceitar desafios em seu trabalho;
- Questão 29: boa parte dos pesquisados (36) acha que o relacionamento entre o comando imediato e os colaboradores dentro da equipe é bom; contudo, 12 pessoas discordam dessa afirmação;
- Questão 30: “sou reconhecido(a) pelo meu trabalho”: 28 profissionais concordam com essa afirmação, mas 18 discordam;
- Questão 31: 38 Bombeiros percebem que a comunidade reconhece o trabalho na instituição CBMSC;
- Questão 32: 39 profissionais afirmam que se sentem muito satisfeitos em trabalhar no CBMSC; apenas 9 pessoas discordam dessa afirmação;

Na questão 33 perguntou-se aos Bombeiros se exercem alguma ocupação paralela ao Bombeiro Militar. Os resultados foram os seguintes:

**Tabela 33. Exerce ou não outra função além do Corpo de Bombeiros?**

Não exerce	34
Sim, exerce	14

Obs.: 1 pessoa não respondeu essa questão

Ou seja, conforme demonstrado a seguir, 71% dos profissionais não exercem outras atividades além de Bombeiro:



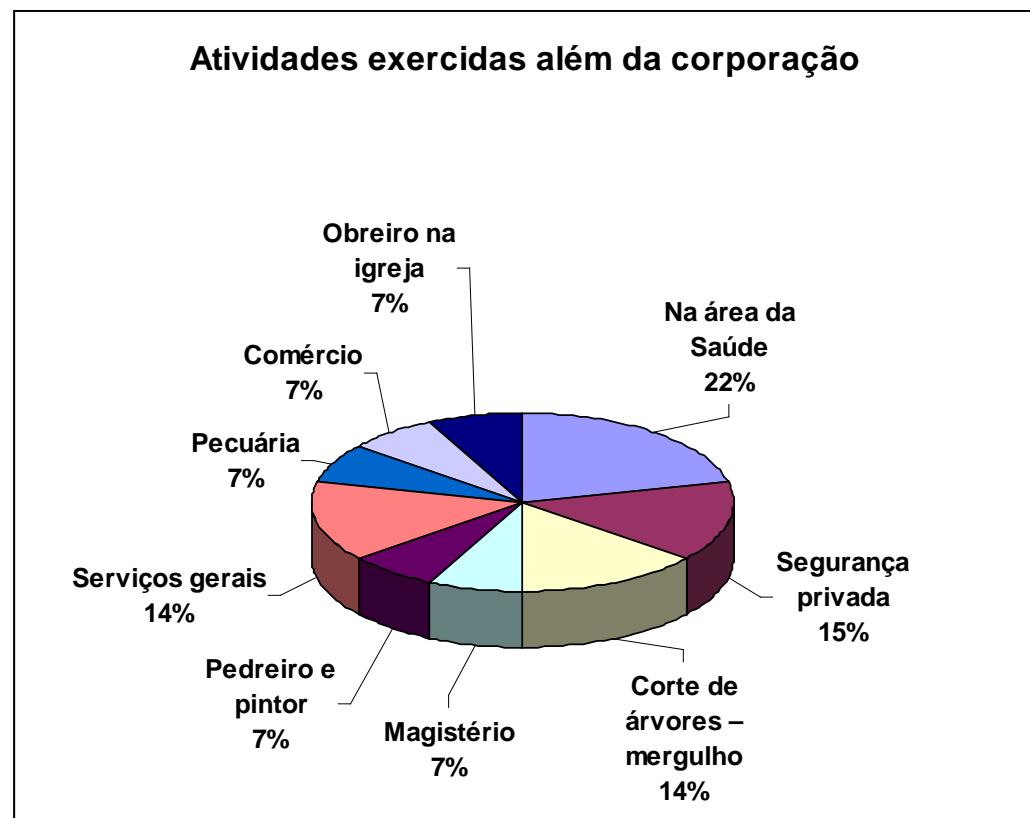
**Gráfico 32. Exerce outra função além dos Bombeiros?**

Aos 14 profissionais que exercem funções além da Corporação foi perguntado quais são essas atividades, as quais estão relacionadas na seguinte tabela:

**Tabela 34. Atividades exercidas além do trabalho na Corporação**

Atividades	N. de pessoas
Na área da Saúde	03
Segurança privada	02
Corte de árvores – mergulho	02
Magistério	01
Pedreiro e pintor	01
Serviços gerais	02
Pecuária	01
Comércio	01
Obreiro na igreja	01
<b>Total</b>	<b>14</b>

O gráfico a seguir demonstra os resultados da tabela acima:

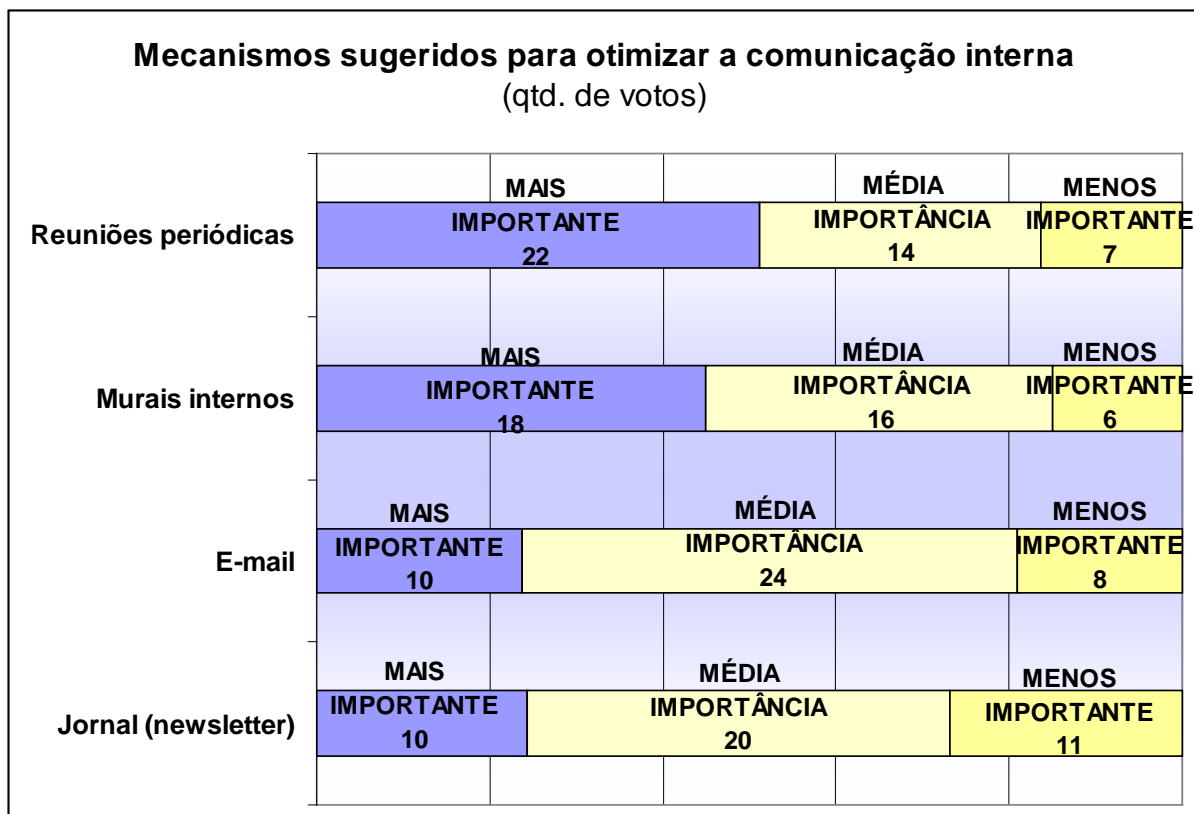
**Gráfico 33. Atividades exercidas além da Corporação**

Na questão 34 foram solicitadas sugestões que os Bombeiros acham importantes para melhorar a comunicação interna da Corporação. Os resultados foram os seguintes:

**Tabela 35. Mecanismos sugeridos para otimizar a comunicação interna**

	<b>MAIS IMPORTANTE</b>	<b>MÉDIA IMPORTÂNCIA</b>	<b>MENOS IMPORTANTE</b>
<b>Opção</b>	Qtd. de votos atribuídos a cada opção por nível de importância		
Reuniões periódicas	22	14	7
Murais internos	18	16	6
E-mail	10	24	8
Jornal (newsletter)	10	20	11

Estes resultados contam do gráfico a seguir:



**Gráfico 34. Mecanismos sugeridos para otimizar a comunicação interna**

A necessidade de reuniões periódicas foi apontada como item de maior importância na comunicação interna (para 22 profissionais). Os murais internos são tidos como segundo mecanismo mais importante conforme 18 profissionais. Em seguida foram citados o e-mail e a newsletter como sendo de média importância.

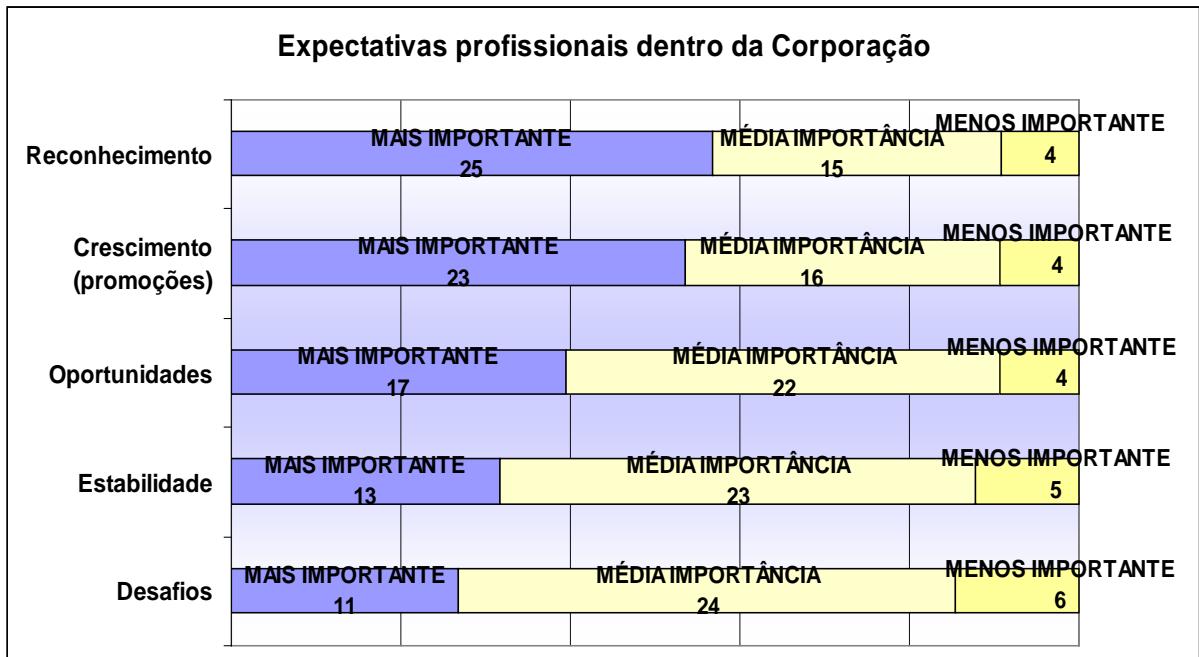
Outras sugestões também foram apresentadas pelos respondentes: necessidade de comunicação direta com a guarnição; contato direto superior/subordinado; caixa de sugestões; confraternizações; participação em outros órgãos (DC).

Na última pergunta do questionário (questão 35) indagou-se aos Bombeiros quais são suas expectativas profissionais dentro da Corporação. As respostas obtidas foram as seguintes:

**Tabela 36. Expectativas profissionais dentro da Corporação**

	<b>MAIS IMPORTANTE</b>	<b>MÉDIA IMPORTÂNCIA</b>	<b>MENOS IMPORTANTE</b>
<b>Opção</b>	Qtd. de votos atribuídos a cada opção por nível de importância		
Reconhecimento	25	15	4
Crescimento (promoções)	23	16	4
Oportunidades	17	22	4
Estabilidade	13	23	5
Desafios	11	24	6

O seguinte gráfico ilustra os resultados desta tabela:



**Gráfico 35. Expectativas profissionais dentro da Corporação**

Este gráfico mostra quais as expectativas mais importantes que os Bombeiros tem dentro da Corporação. Vê-se que a expectativa de reconhecimento é a mais relevante para 25 pessoas. A segunda expectativa mais importante é a de crescimento (promoções) para 23 profissionais. Quanto aos demais itens, ou seja, oportunidades, estabilidade e desafios, todos foram classificados como sendo de média importância para os respondentes.

→ Comentários/sugestões registrados pelos entrevistados:

“Participação em outros órgãos (DC).”

“Que a Instituição possa encontrar uma forma mais justa para empregar o Plano de Carreira, de forma que favoreça aqueles que mais gostam da profissão e produzem benefícios para a qualidade do serviço prestado. Que aqueles soldados novos que adentram a Corporação possam espelhar-se naqueles que já encontram bem sucedidos pelo mérito de ser um bom profissional e não se desestimularem por ver que quem mais trabalha acaba sendo quem menos ganha. E ver que irão chegar a ser Cabo e Sargento em final de carreira quando já não terá muito a contribuir.”

“Por este militar, já no final de carreira é só esperar dentro as maiores aspirações e de terminar com a consciência do dever cumprido.”

ANEXO 3  
RESULTADOS DO BATALHÃO 3

O efetivo do 3º. Batalhão atualmente compõe-se 154 Bombeiros, conforme detalhado a seguir.

OBM	Cel	Ten Cel	Maj	Cap	1º Ten	2º Ten	Asp	Cad	Subten	1º Sgt	2º Sgt	3º Sgt	Cb	Sd	Total
<b>3ºBBM</b>	1	1	2	3		4			1	8	8	10	20	96	<b>154</b>

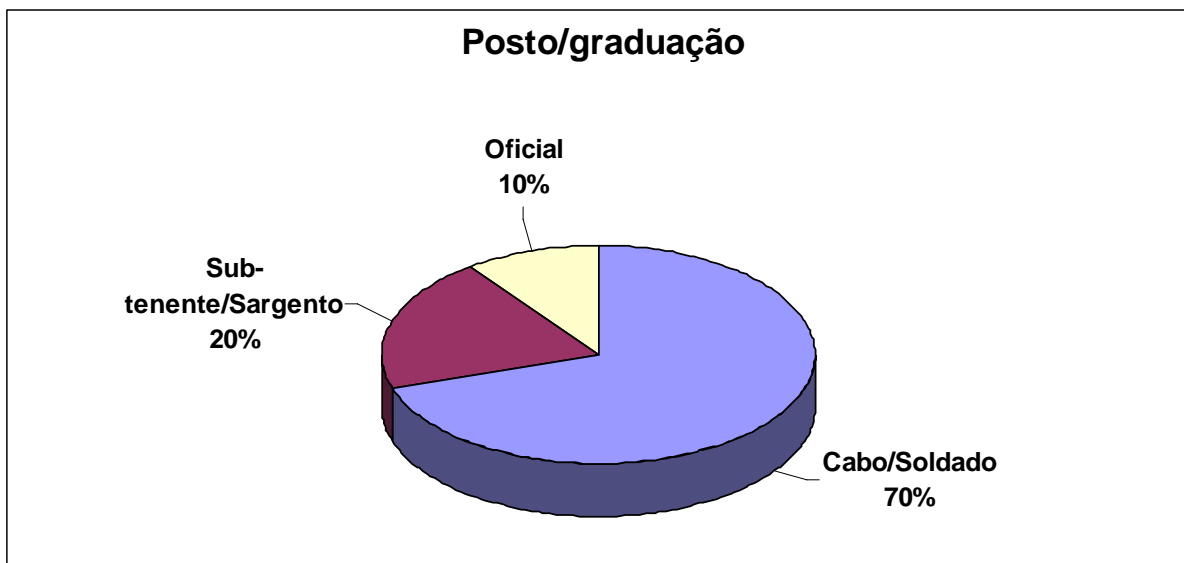
Desse universo, a presente pesquisa abrangeu uma amostra de 50 Bombeiros.

**Tabela 37. Posto / graduação**

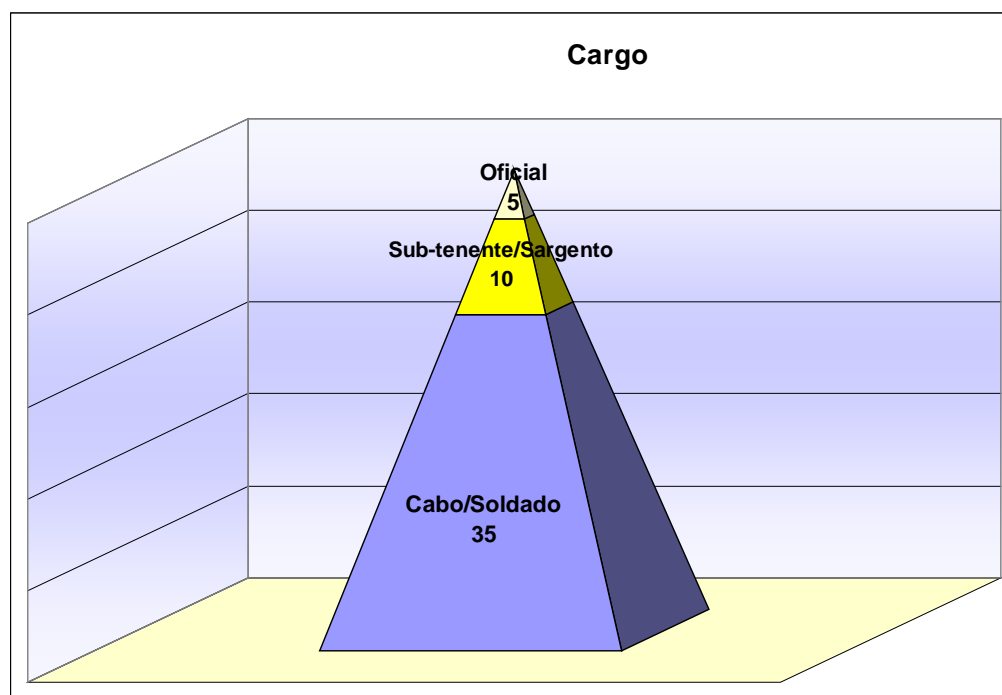
Opção	Qtd. de entrevistados
Cabo/Soldado	35
Sub-tenente/Sargento	10
Oficial	5
Total	50

Estes resultados estão demonstrados no seguinte gráfico:





**Gráfico 36a. Posto/Graduação (representação percentual)**



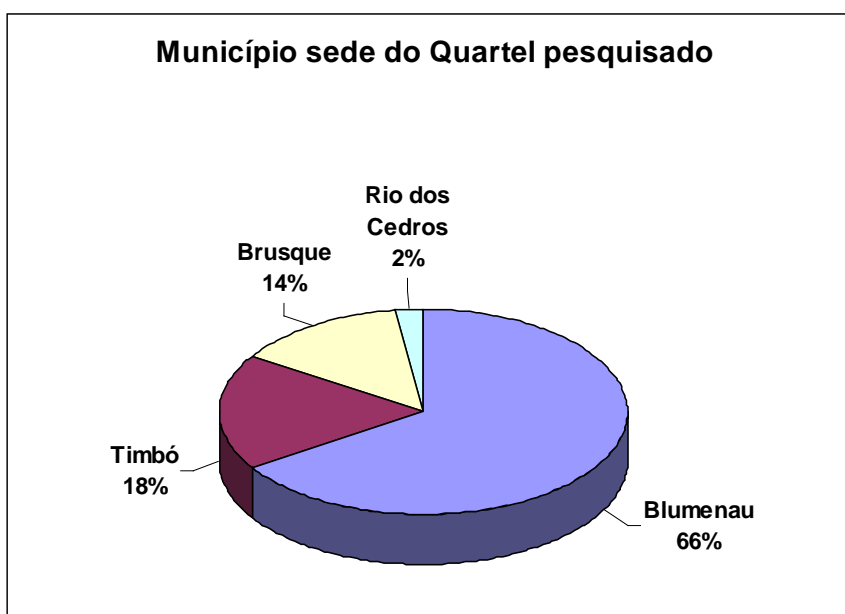
**Gráfico 36b. Posto/graduação (pirâmide)**

Os Oficiais, os Sub-tenentes e os Sargentos representam 30% do grupo pesquisado, sendo que os demais (70%) estão compostos por Cabos e soldados.

**Tabela 38. Município sede do Quartel pesquisado**

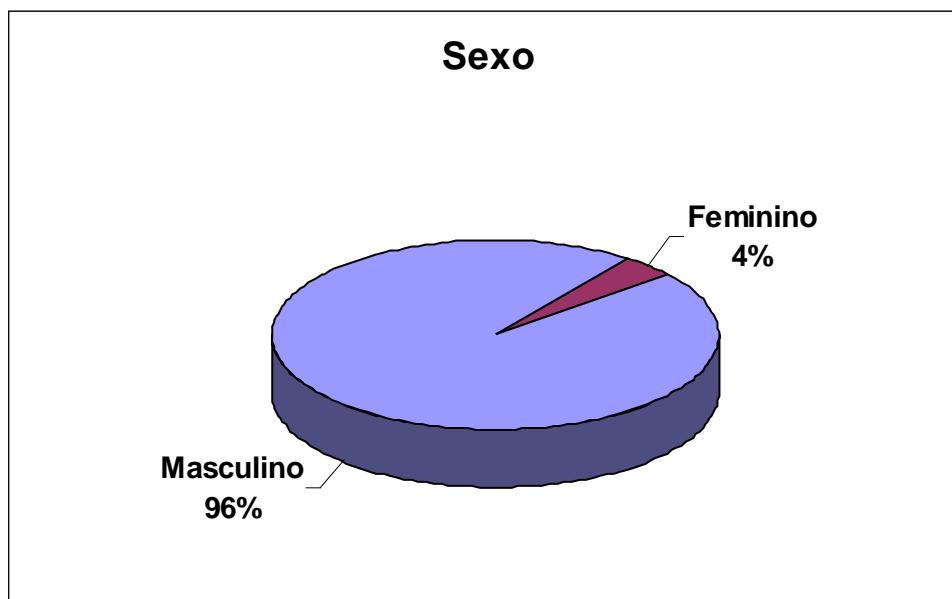
Opção	Qtd. de entrevistados
Blumenau	29
Timbó	8
Brusque	6
Rio dos Cedros	1
Total	44

Obs.: 6 pessoas não especificaram a cidade.

**Gráfico 37. Municípios sede do Quartel pesquisado**

Os Bombeiros pesquisados estão baseados nas cidades de Blumenau, Timbó, Brusque e Rio dos Cedros. Apenas a título de complemento vale informar que segundo dados do IBGE (2009), no ano de 2007 a cidade de Blumenau tinha 292.972 habitantes numa área de 520 km<sup>2</sup>; Timbó com 33.326 habitantes num território de 127 km<sup>2</sup>; Brusque com 94.962 habitantes numa área de 283 km<sup>2</sup> e Rio dos Cedros com 9.685 habitantes num território de 556 km<sup>2</sup>. O mapa a seguir mostra a localização das referidas cidades:





**Gráfico 38. Sexo (representação percentual)**

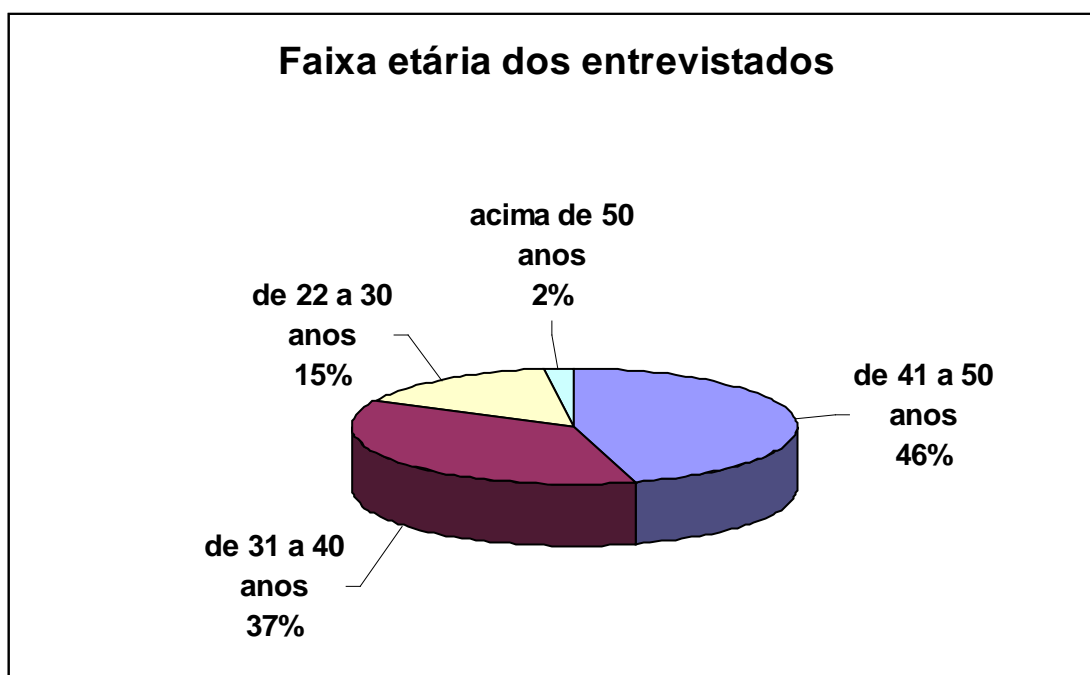
Dos 50 Bombeiros entrevistados, apenas 2 são do sexo feminino, ou seja, 4% da amostra.

A tabela seguinte, por sua vez, apresenta a faixa etária dos Bombeiros entrevistados:

**Tabela 40: Idade**

Opção	Qtd. de entrevistados
de 22 a 30 anos	07
de 31 a 40 anos	17
de 41 a 50 anos	21
acima de 50 anos	1
Total	46

Obs.: 4 pessoas não responderam.

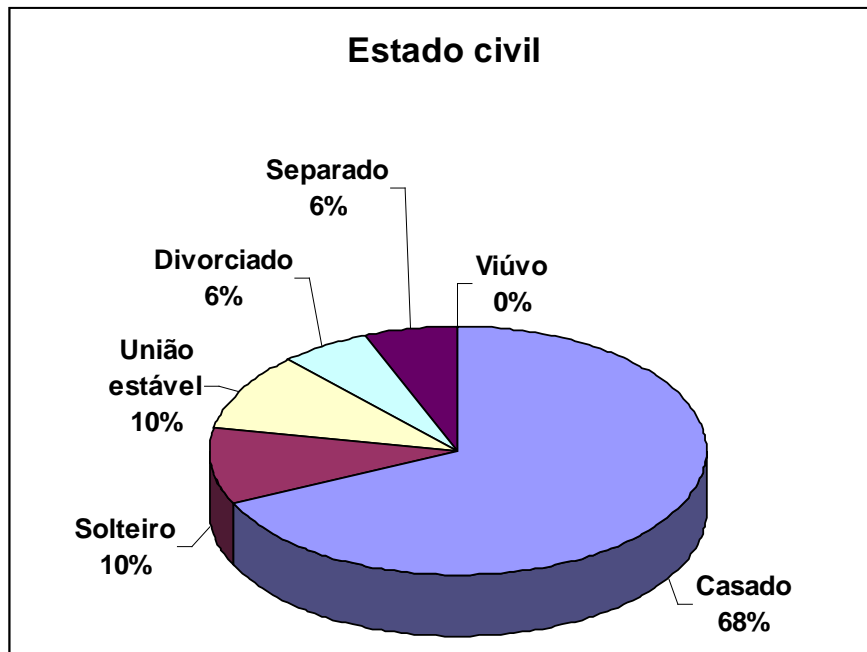


**Gráfico 39. Faixa etária (representação percentual)**

Os dados acima mostram que mais da metade dos entrevistados, ou seja, 52%, encontra-se na faixa etária entre 22 até 40 anos; 48% estão na faixa de 41 anos em diante, sendo que o mais velho tem 51 anos.

**Tabela 41: Estado civil**

Opção	Qtd. de entrevistados
Casado	34
Solteiro	05
União estável	05
Divorciado	03
Separado	03
Viúvo	0
Total	50



**Gráfico 40. Estado civil (representação percentual)**

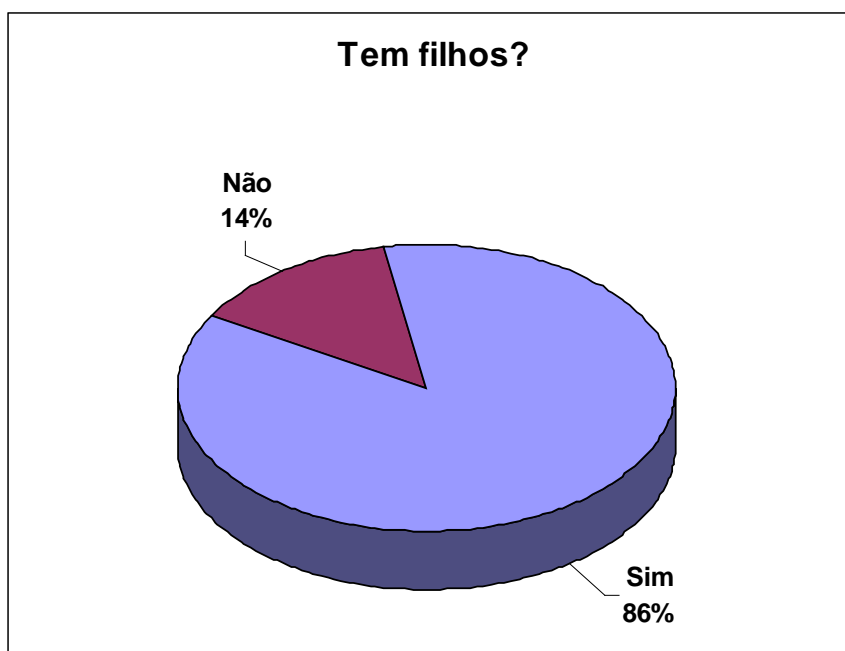
Os resultados acima revelam que a maioria dos entrevistados (68%) são casados; 10% estão com união estável e 10% são solteiros; os demais 12% estão separados ou divorciados.

Em seguida indagou-se aos Bombeiros se tem filhos:

**Tabela 42a: Você tem filhos?**

Opção	Qtd. de entrevistados
Sim	43
Não	07
Total	50

O gráfico seguinte ilustra os resultados da tabela acima:



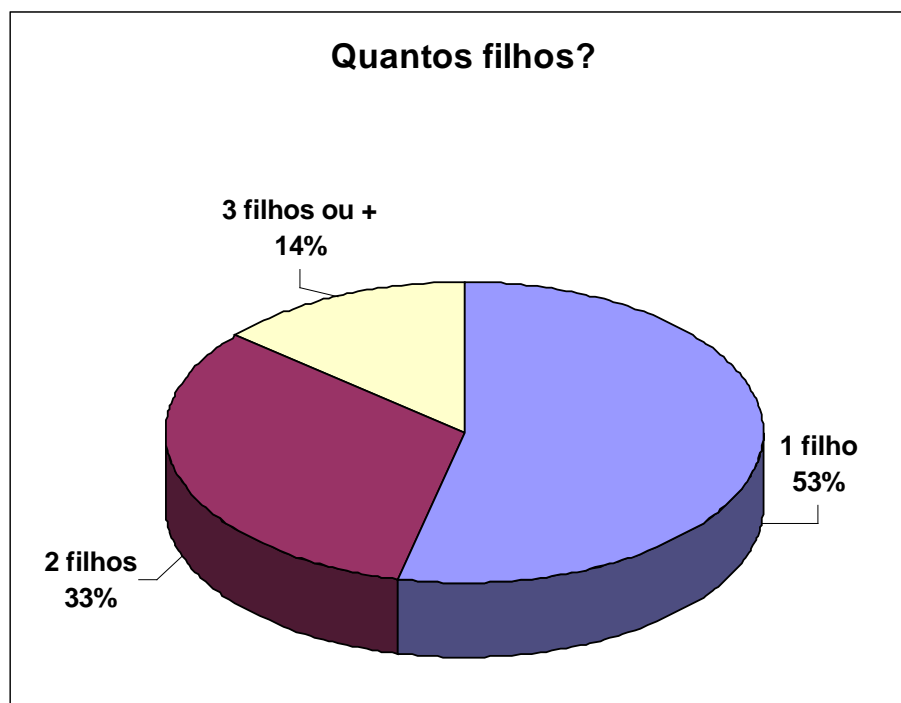
**Gráfico 41a. Tem filhos? (representação percentual)**

Da amostra de 50 profissionais, apurou-se que 86% tem filhos e 14% não os tem. A tabela a seguir demonstra a quantidade de filhos:

**Tabela 42b. Quantos filhos?**

Opção	Qtd. de entrevistados
1 filho	23
2 filhos	14
3 ou mais filhos	6
Total	43

Estes resultados constam no gráfico a seguir:

**Gráfico 41b. Quantos filhos você tem? (representação percentual)**

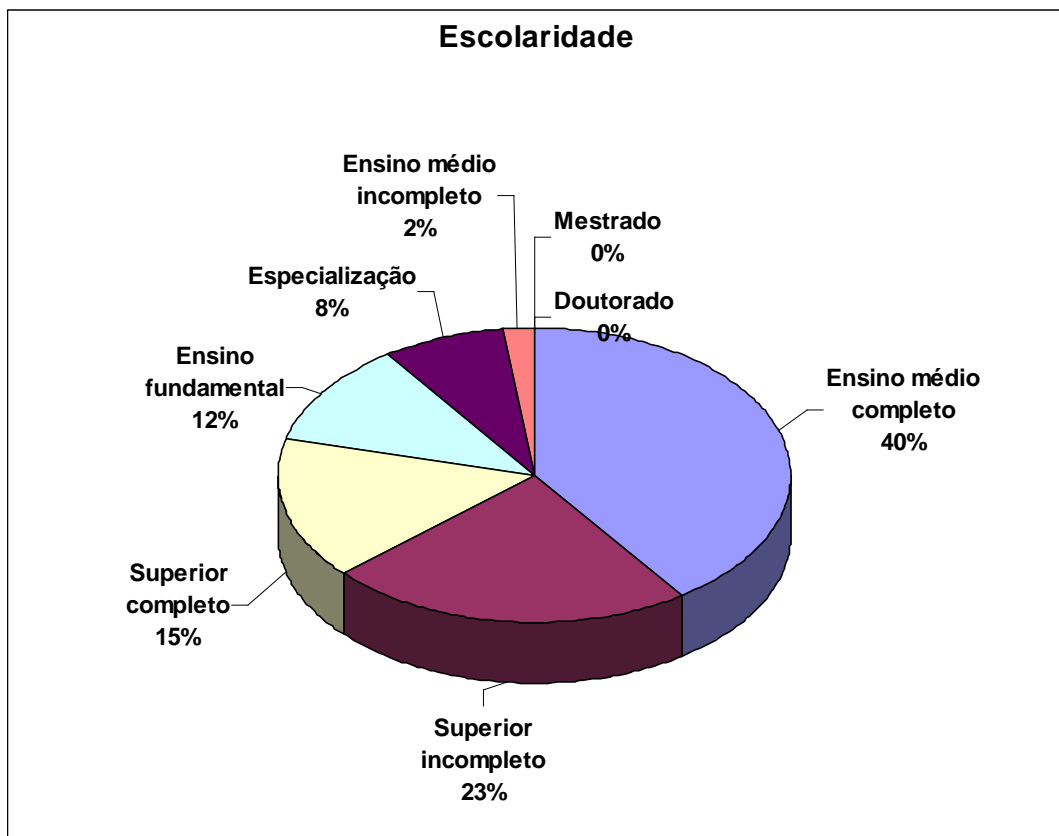
Das pessoas que tem filhos, 53% delas tem apenas 1 filho, 33% tem 2 filhos e 14% tem 3 filhos ou mais. Um dos entrevistados possui 8 filhos.

A pergunta seguinte abrangeu a escolaridade dos Bombeiros:



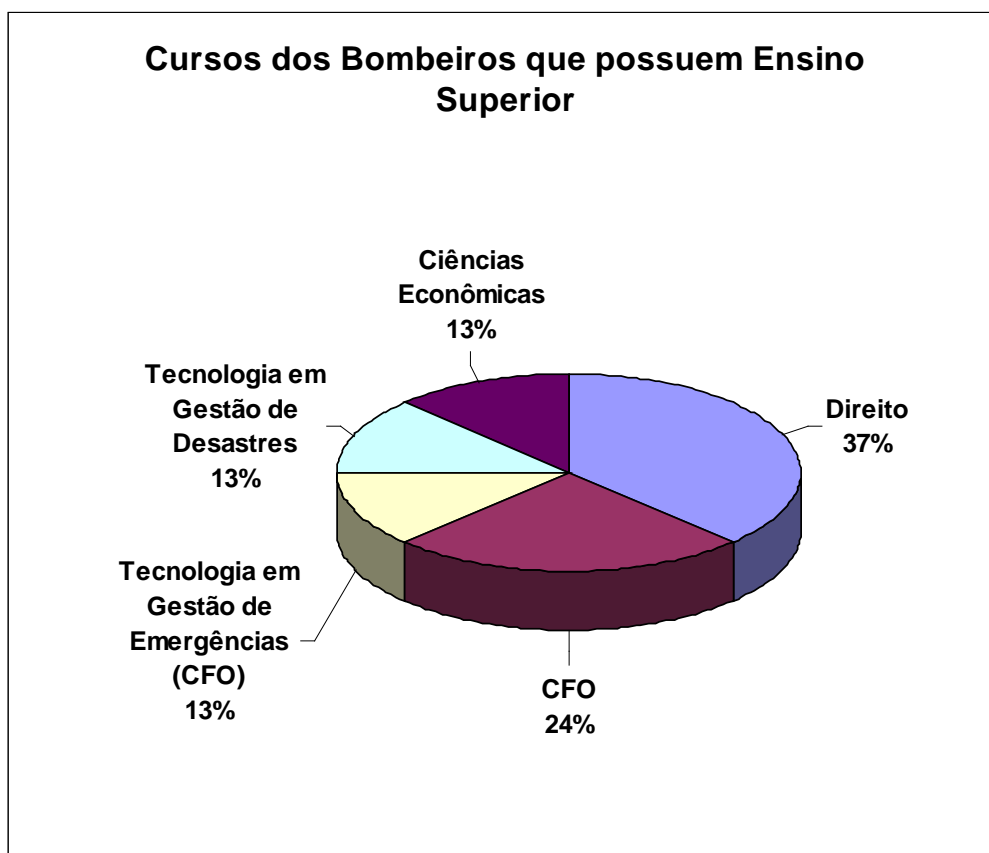
**Tabela 43: Escolaridade dos Bombeiros entrevistados**

Opção	Qtd. de entrevistados
Ensino médio completo	21
Superior incompleto	12
Superior completo	8
Ensino fundamental	6
Especialização	4
Ensino médio incompleto	1
Mestrado	0
Doutorado	0

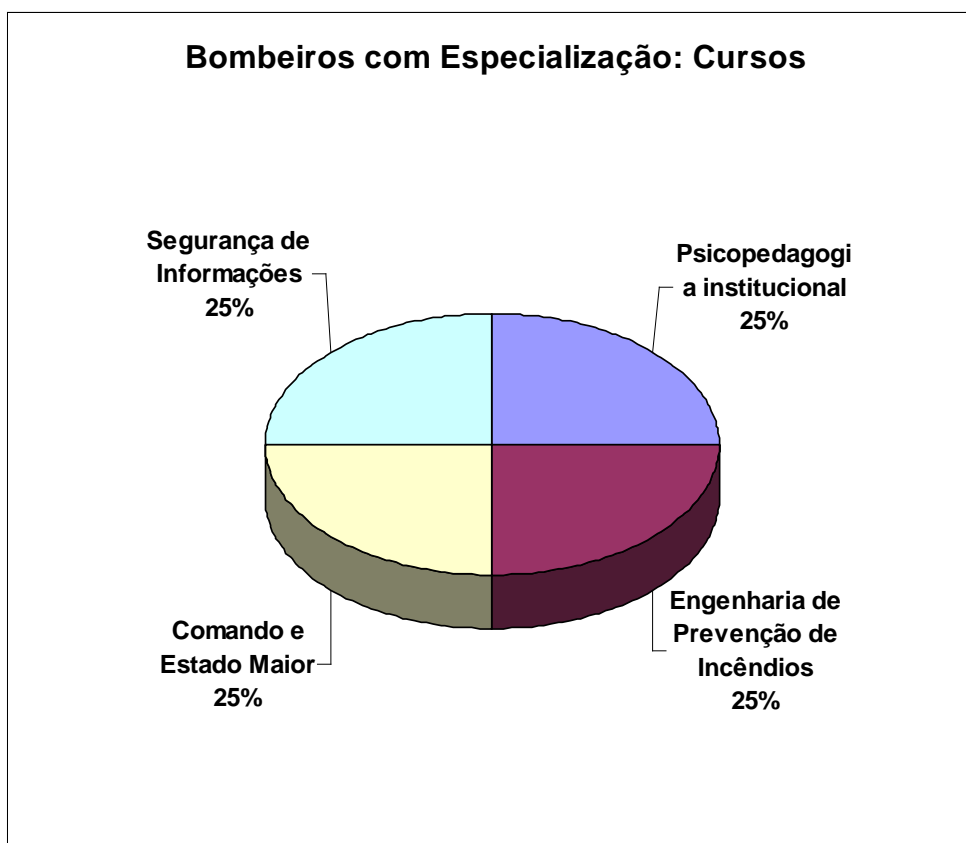
**Gráfico 42a. Escolaridade (representação percentual)**

Os resultados da amostra revelam que 52% dos entrevistados tem escolaridade até o Ensino Médio completo; 2% o Ensino Médio incompleto; 23% estão com o Curso Superior incompleto; 15% completaram o Curso Superior e 8% possuem Especialização.

A seguir estão especificados os cursos e as especializações realizadas pelos entrevistados com formação Superior e Especialização. O gráfico 42b mostra os cursos de Graduação e o gráfico 42c mostra os cursos de Especialização.



**Gráfico 42b. Cursos de graduação realizados pelos Bombeiros**



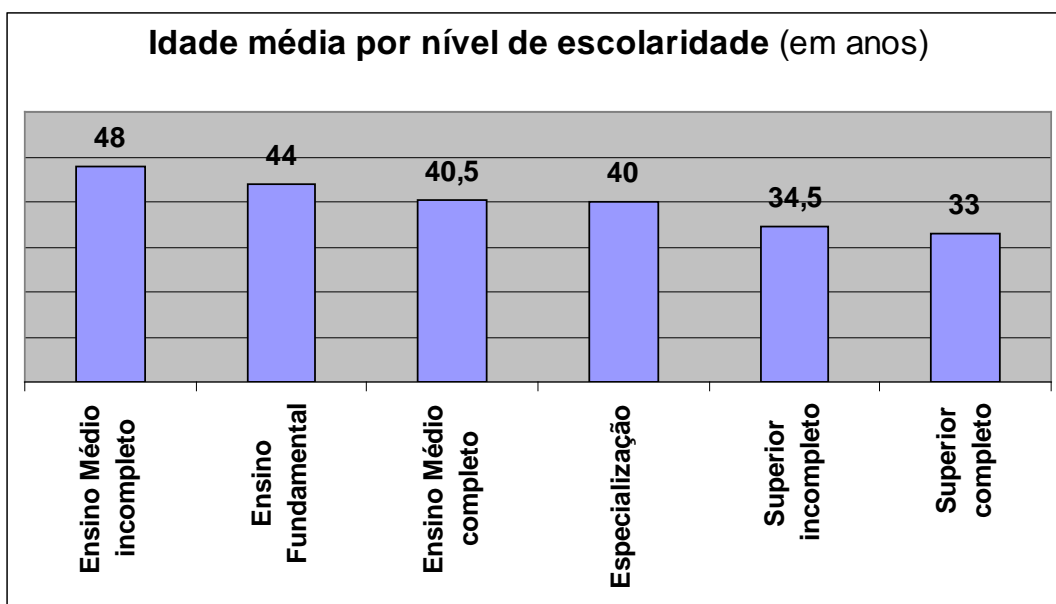
**Gráfico 42c. Cursos de Especialização realizados pelos Bombeiros**

Fazendo o cruzamento do item idade com o item escolaridade, obteve-se os seguintes resultados:

**Tabela 44. Idade média por nível de escolaridade**

Escolaridade	Idade média da amostra
Ensino Médio incompleto	48
Ensino Fundamental	44
Ensino Médio completo	40,5
Especialização	40
Superior incompleto	34,5
Superior completo	33

O gráfico a seguir ilustra esta tabela:



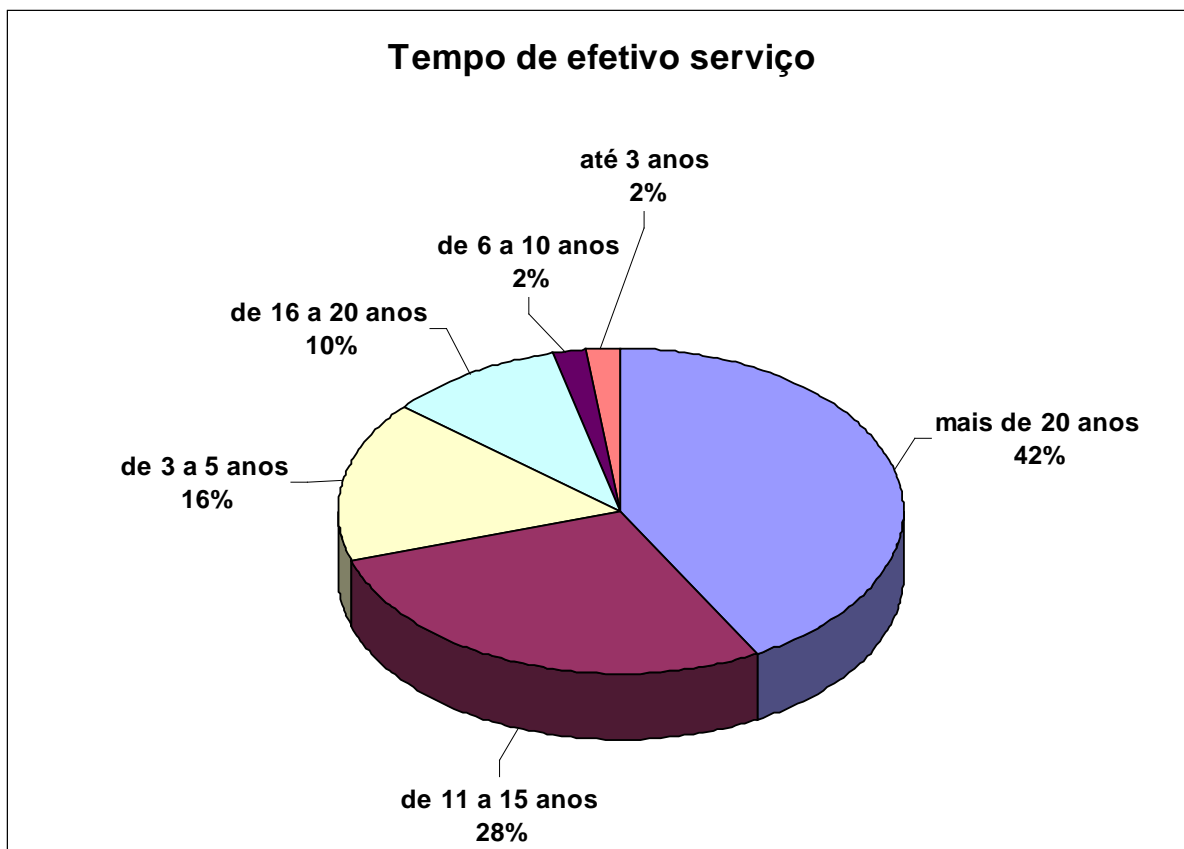
**Gráfico 43. Média de idade por nível de escolaridade**

Os níveis mais altos de escolaridades correspondem às médias de idade mais baixas, ou seja, do Ensino Médio completo até a Especialização as médias de idade ficaram entre 33 a 40,5 anos. Inversamente, os níveis mais baixos de escolaridade correspondem às médias de idade mais elevadas.

A seguir constam os dados relativos ao tempo de efetivo serviço na Corporação:

**Tabela 45: Tempo de efetivo serviço**

Opção	Qtd. de entrevistados
mais de 20 anos	21
de 11 a 15 anos	14
de 3 a 5 anos	8
de 16 a 20 anos	5
de 6 a 10 anos	1
até 3 anos	1
<b>Total</b>	<b>50</b>



**Gráfico 44. Tempo de efetivo serviço (representação percentual)**

Estes resultados mostram que 42% dos profissionais entrevistados estão na Corporação há mais de 20 anos; 10% estão de 16 a 20 anos; 28% estão entre 11 até 15 anos. Apenas 20% tem menos de 10 anos de atividade na Instituição. → Constata-se que a rotatividade de pessoal (*turnover*) está reduzidíssima, pois 80% dos profissionais entrevistados estão há mais de 10 anos na Corporação, fator considerado altamente favorável à motivação dentro do Batalhão.

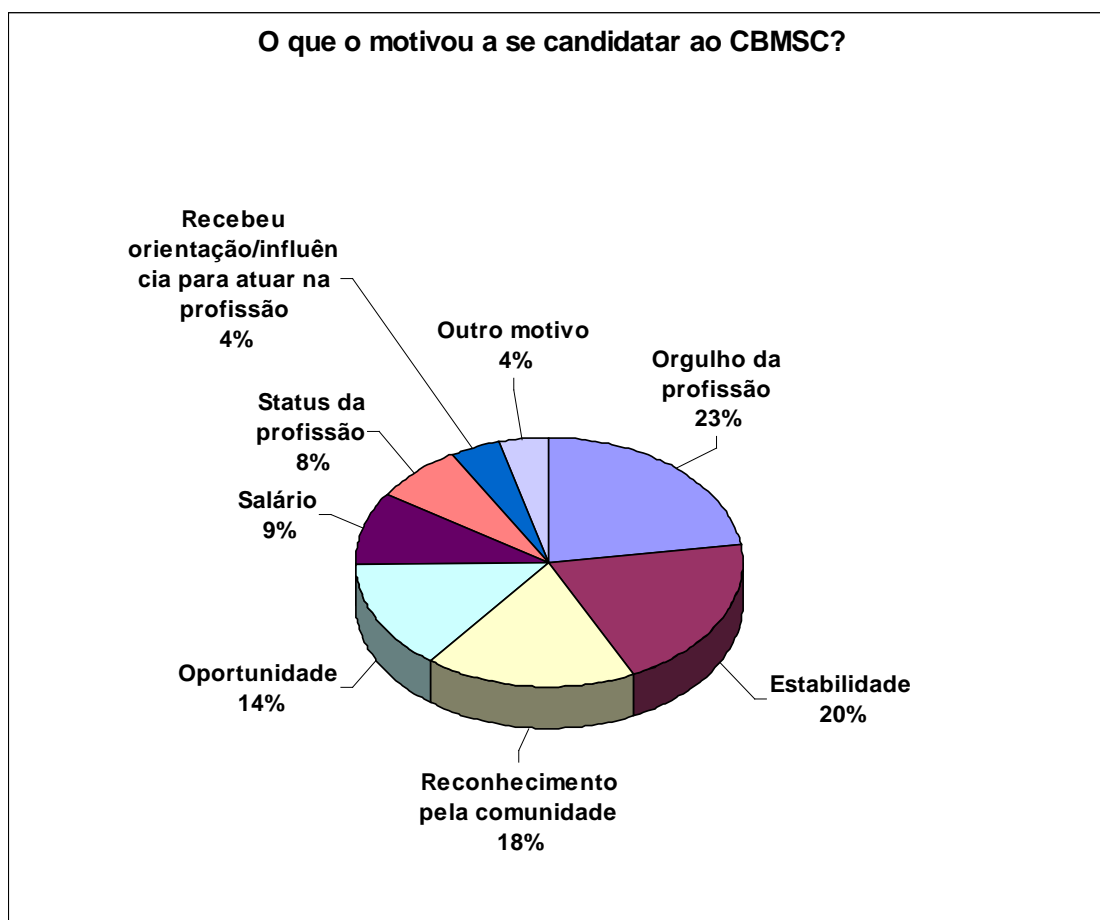
Na questão n. 9 da pesquisa perguntou-se aos Bombeiros quais os motivos que os levaram a ingressar no Corpo de Bombeiros, sendo que se obteve as seguintes respostas:

**Tabela 46: O que o motivou a ingressar no CBMSC?**

Opção	Qtd. de votos
Orgulho da profissão	27
Estabilidade	24
Reconhecimento pela comunidade	21
Oportunidade	17
Salário	11
Status da profissão	09
Recebeu orientação/influência para atuar na profissão	05
Outro motivo	05

Obs.: questão de múltipla escolha

Estes resultados estão demonstrados graficamente a seguir:

**Gráfico 45. Motivação para ingressar no CBMSC (representação percentual)**

A tabela e o gráfico acima mostram que o orgulho pela profissão foi o item apontado pelos Bombeiros como de maior importância (para 23%) para seu ingresso no CBMSC. A estabilidade veio em segundo lugar, para 20% dos Bombeiros. O reconhecimento por parte da comunidade também é um fator de grande importância para os Bombeiros pesquisados (18%).

→ Alguns dados complementares à tabela 10 foram anotados pelos entrevistados, conforme especificados a seguir:

Outro motivo para ser Bombeiro:

- realização profissional;
- ajudar ao próximo;
- novo objetivo profissional;
- convite;
- orgulho e engrandecimento pessoal.

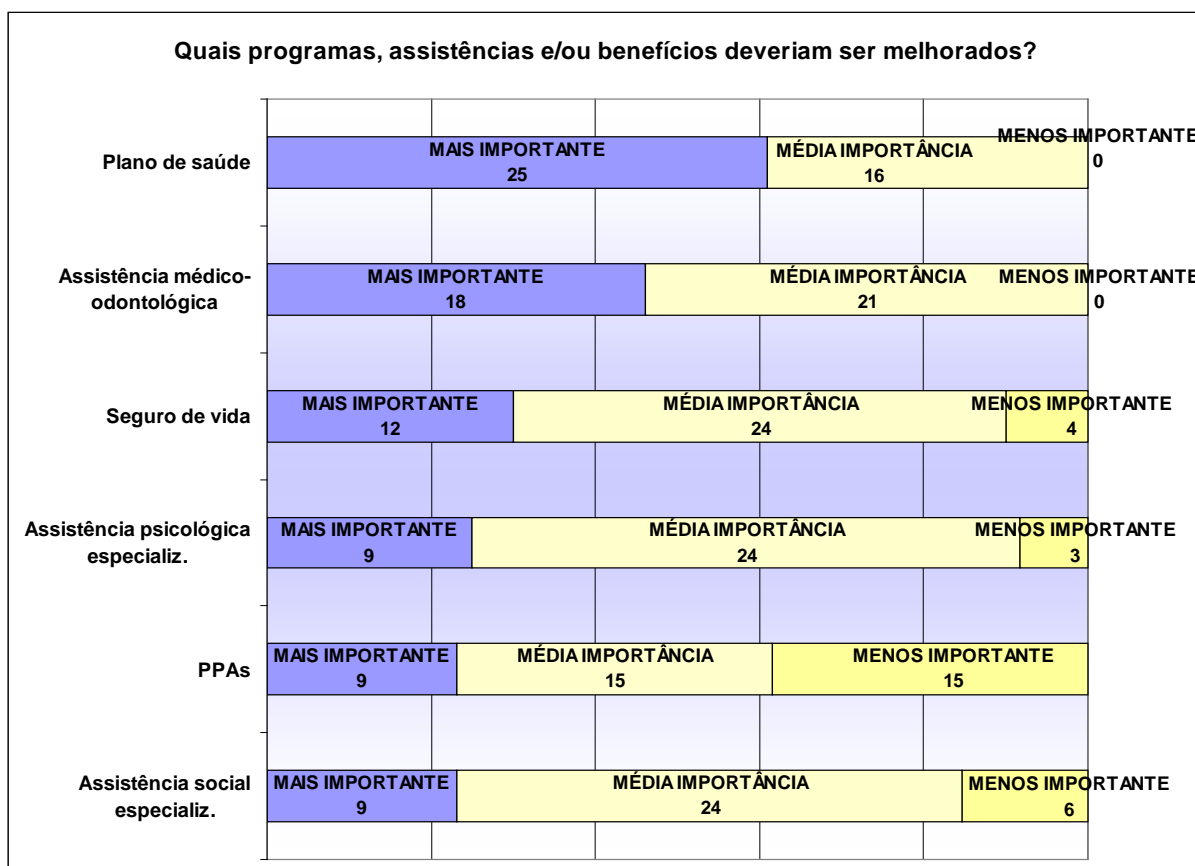
Recebeu influência de quem?

- Parentes no CBMSC; amigos; outros Bombeiros.

Os aspectos específicos até aqui tratados foram relativos ao perfil dos Bombeiros entrevistados na amostra. Nos itens a seguir serão vistas as questões em nível organizacional.

**Tabela 47: Quais programas, assistências e/ou benefícios a Instituição deveria oferecer ou melhorar aos seus colaboradores?**

	MAIS IMPORTANTE	MÉDIA IMPORTÂNCIA	MENOS IMPORTANTE
Opção	Qtd. de votos atribuídos a cada opção por nível de importância		
Plano de saúde	25	16	0
Assistência médico-odontológica	18	21	0
Seguro de vida	12	24	04
Assistência psicológica especializ.	09	24	03
PPAs	09	15	15
Assistência social especializ.	09	24	06



**Gráfico 46. Programas/assistências/benefícios a serem melhorados**

Relativamente à necessidade de melhoria/ampliação dos benefícios, programas e assistência proporcionados pela Instituição CBMSC aos seus colaboradores, vê-se pelo gráfico acima que o plano de saúde foi apontado como de maior importância (para 25 pessoas); todos os demais itens foram avaliados como de média importância.

No item “outros” os entrevistados puderam apresentar outras sugestões de melhoria dos benefícios, conforme especificado a seguir (por parte de 3 respondentes):

- habitacional;
- reciclagem;
- aumento do efetivo;
- incentivo à prática esportiva e aprimoramento intelectual;
- melhoria salarial.

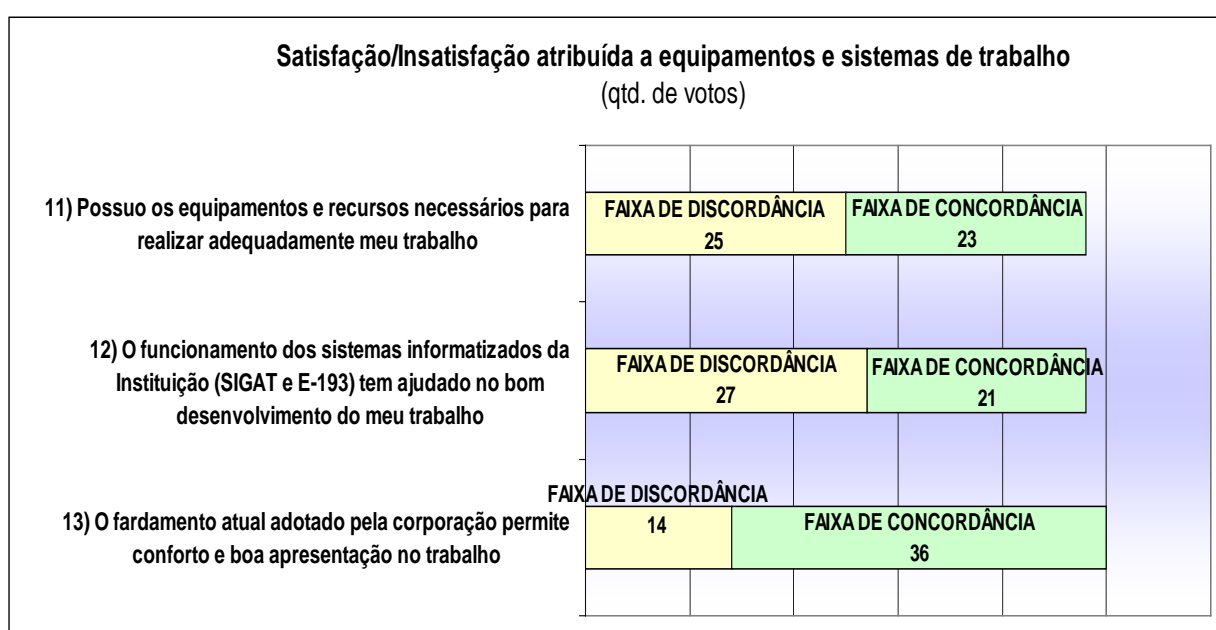


**Tabela 48. Nível de satisfação ou de insatisfação atribuído com relação a equipamentos e sistemas para o trabalho (questões 11, 12 e 13)**

Opção	Discordo totalmente)	Discordo	Mais discordo que concordo	Mais concordo que discordo	Concordo	Concordo totalmente
	Qtd. de votos atribuídos a cada opção					
11) Posso os equipamentos e recursos necessários para realizar adequadamente meu trabalho	2	8	15	11	9	3
12) O funcionamento dos sistemas informatizados da Instituição (SIGAT e E-193) tem ajudado no bom desenvolvimento do meu trabalho	7	10	10	13	7	1
13) O fardamento atual adotado pela corporação permite conforto e boa apresentação no trabalho	2	6	6	13	18	5

**Obs.:** está destacado em amarelo quando a incidência de níveis de discordância superam os 50% e em verde os níveis de concordância que superam 50%.

Estes resultados estão apresentados graficamente a seguir:



**Gráfico 47. Nível de satisfação ou de insatisfação atribuído relativamente a equipamentos e sistemas para o trabalho (questões 11, 12 e 13)**

Quanto ao gráfico acima tem-se:

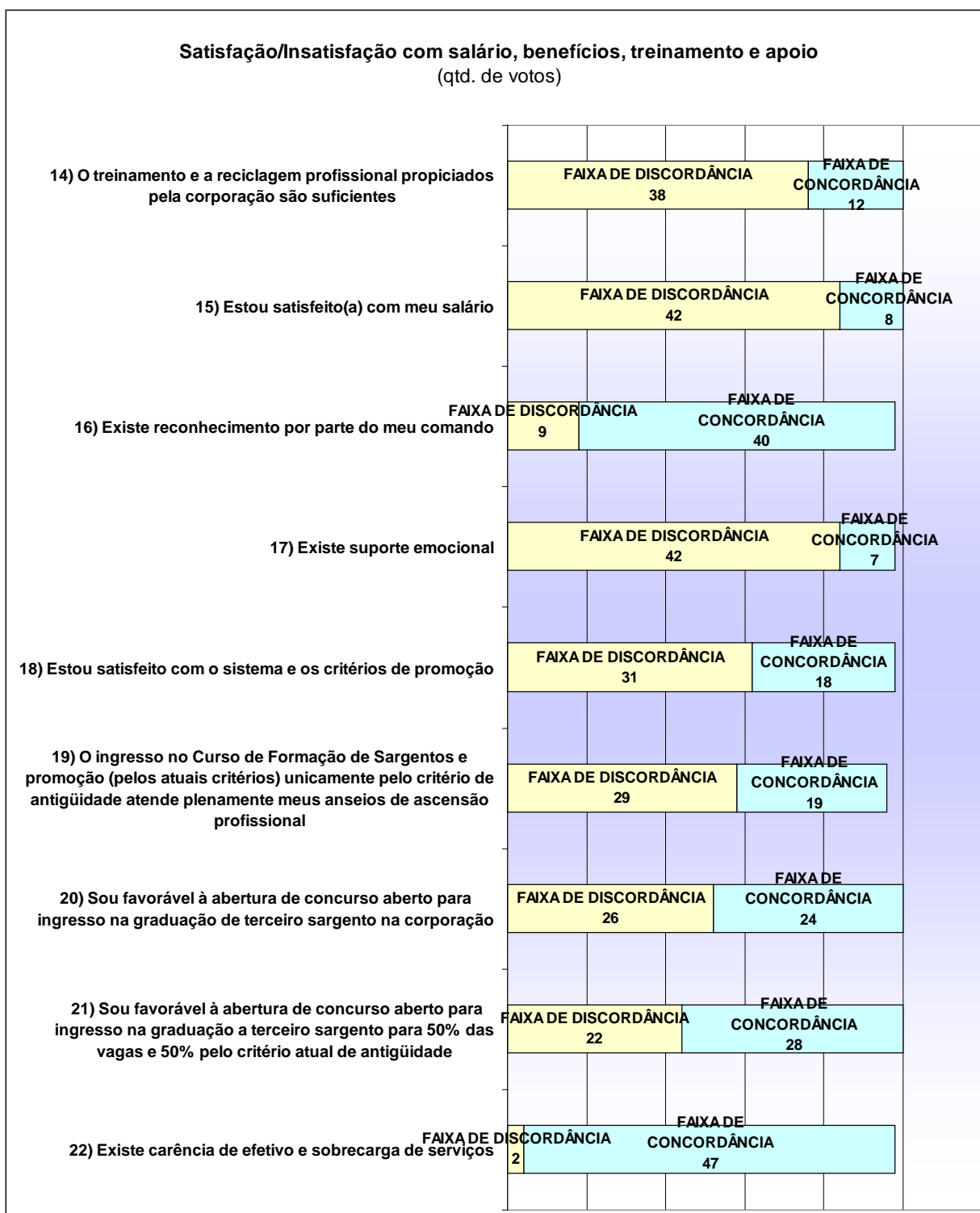
- Questão 11: mais da metade dos entrevistados (25 pessoas) discordam de que possuem os equipamentos e recursos necessários para realizar adequadamente seu trabalho; entretanto, 23 pessoas posicionaram-se na faixa de concordância;
- Questão 12: o funcionamento dos sistemas informatizados da Instituição (SIGAT e E-193) não tem ajudado no bom desenvolvimento do trabalho, de acordo com 27 respondentes; contudo, 21 pessoas afirmam que os referidos sistemas tem de fato ajudado nos seus trabalhos;
- Questão 13: grande parte dos entrevistados (36 pessoas) concorda que o fardamento atual adotado pela corporação permite conforto e boa apresentação no trabalho; 14 pessoas discordam dessa afirmação e uma delas anotou uma observação no sentido de que o fardamento é muito quente.

As questões seguintes foram formuladas para avaliar, na percepção dos profissionais, sua satisfação ou insatisfação em relação a salário, benefícios, treinamento e apoio. Os resultados constam da seguinte tabela:

**Tabela 49. Nível de satisfação ou de insatisfação atribuído com relação a salário, benefícios, treinamento e apoio (questões 14 a 22)**

Opção	Discordo totalmente	Discordo	Mais discordo que concordo	Mais concordo que discordo	Concordo	Concordo totalmente
	Qtd. de votos atribuídos a cada opção					
14) O treinamento e a reciclagem profissional propiciados pela corporação são suficientes	13	14	11	6	6	0
15) Estou satisfeito(a) com meu salário	26	7	9	2	5	1
16) Existe reconhecimento por parte do meu comando	2	3	4	20	16	4
17) Existe suporte emocional	22	14	6	4	3	0
18) Estou satisfeito com o sistema e os critérios de promoção	20	5	6	10	7	1
19) O ingresso no Curso de Formação de Sargentos e promoção (pelos atuais critérios) unicamente pelo critério de antigüidade atende plenamente meus anseios de ascensão profissional	14	9	6	11	7	1
20) Sou favorável à abertura de concurso aberto para ingresso na graduação de terceiro sargento na corporação	18	6	2	5	8	11
21) Sou favorável à abertura de concurso aberto para ingresso na graduação a terceiro sargento para 50% das vagas e 50% pelo critério atual de antigüidade	10	6	6	2	13	13
22) Existe carência de efetivo e sobrecarga de serviços	2	0	0	1	7	39

**Obs.:** destacado em amarelo quando a incidência de níveis de discordância superam os 50% e em verde os níveis de concordância que superam 50%.



**Gráfico 48. Percepção dos entrevistados com relação a salário, benefícios, treinamento e apoio**

Conforme elucida o gráfico acima:

- Questão 14: grande parte dos Bombeiros entrevistados (38 pessoas) discorda de que o treinamento e a reciclagem profissional propiciados pela corporação sejam suficientes;

- Questão 15: os Bombeiros pesquisados, em sua maioria, ou seja, 42 pessoas, manifestaram-se insatisfeitos com o salário;
- Questão 16: 40 profissionais entrevistados concordam com a afirmação de que existe reconhecimento por parte do comando;
- Questão 17: por outro lado, a maioria (42 Bombeiros) discordam da afirmação de que existe suporte emocional; este resultado é bastante expressivo e demanda a atenção do Comando pois é um fator de significativa relevância para a motivação;
- Questão 18: a maioria (31 pessoas) discorda de que esteja satisfeito com o sistema e os critérios de promoção atualmente adotados pela Corporação; contudo, 18 pessoas se situaram na faixa de concordância com esta questão;
- Questão 19: quanto ao ingresso no Curso de Formação de Sargentos e promoção (pelos atuais critérios) unicamente pelo critério de antigüidade atende plenamente meus anseios de ascensão profissional, 29 pessoas discordam desse método, enquanto que 19 profissionais concordam com a metodologia;
- Questão 20: quanto a afirmação “sou favorável à abertura de concurso aberto para ingresso na graduação de terceiro sargento na corporação”, os resultados ficaram relativamente divididos, pois, segundo mostra o gráfico, 26 Bombeiros se manifestaram em discordância, enquanto que 24 se posicionaram em concordância;
- Questão 21: quanto a um posicionamento favorável à abertura de concurso aberto para ingresso na graduação a terceiro sargento para 50% das vagas e 50% pelo critério atual de antigüidade, 28 profissionais manifestaram-se em concordância com essa proposta, enquanto que 22 discordam;
- Questão 22: existe carência de efetivo e sobrecarga de serviços, e segundo a maioria (47 pessoas) da amostra pesquisada não existe dúvida quanto a existência dessa problemática.

Adiante é visto que as questões 23 a 32 abrangeram identificar, na percepção dos entrevistados, o nível de satisfação ou de insatisfação quanto ao clima no ambiente de trabalho.

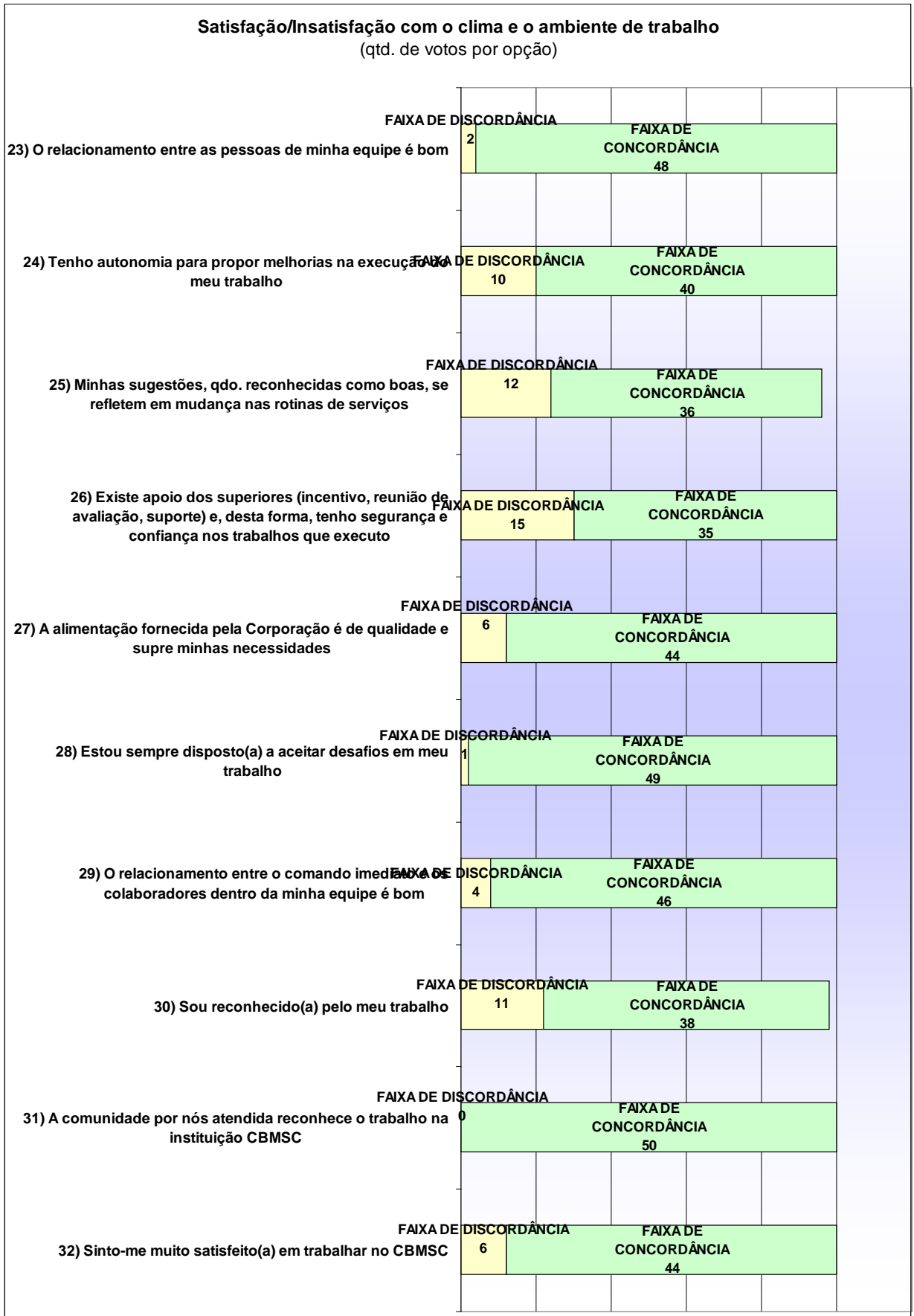
**Tabela 50. Nível de satisfação ou de insatisfação atribuído com relação ao clima no ambiente de trabalho (questões 23 a 32)**

Opção	Discordo totalmente	Discordo	Mais discordo que concordo	Mais concordo que discordo	Concordo	Concordo totalmente
	Qtd. de votos atribuídos a cada opção					
<b>23)</b> O relacionamento entre as pessoas de minha equipe é bom	0	1	1	7	27	14
<b>24)</b> Tenho autonomia para propor melhorias na execução do meu trabalho	2	2	6	15	15	10
<b>25)</b> Minhas sugestões, qdo. reconhecidas como boas, se refletem em mudança nas rotinas de serviços	1	3	8	14	14	8
<b>26)</b> Existe apoio dos superiores (incentivo, reunião de avaliação, suporte) e, desta forma, tenho segurança e confiança nos trabalhos que executo	3	5	7	11	16	8
<b>27)</b> A alimentação fornecida pela Corporação é de qualidade e supre minhas necessidades	0	2	4	12	22	10

<b>28)</b> Estou sempre disposto(a) a aceitar desafios em meu trabalho	1	0	0	7	21	21
<b>29)</b> O relacionamento entre o comando imediato e os colaboradores dentro da minha equipe é bom	1	0	3	6	27	13
<b>30)</b> Sou reconhecido(a) pelo meu trabalho	2	2	7	10	19	9
<b>31)</b> A comunidade por nós atendida reconhece o trabalho na instituição CBMSC	0	0	0	9	15	26
<b>32)</b> Sinto-me muito satisfeito(a) em trabalhar no CBMSC	1	2	3	6	14	24

**Obs.:** destacado em amarelo quando a incidência de níveis de discordância superam os 50% e em verde os níveis de concordância que superam 50%.

Os resultados acima estão ilustrados no seguinte gráfico:



**Gráfico 49. Percepção dos entrevistados com relação ao clima e ao ambiente de trabalho**



Segundo o gráfico acima tem-se:

- Questão 23: aqui está um resultado muito positivo para a motivação da equipe, uma vez que 48 pessoas, ou seja, a maioria expressiva, concorda que o relacionamento entre as pessoas na equipe é bom;
- Questão 24: igualmente aqui se tem um resultado muito favorável para a motivação dos Bombeiros, haja vista que a maioria (40 pessoas) concorda que tem autonomia para propor melhorias na execução do seu trabalho;
- Questão 25: aqui também o resultado se mostrou muito favorável à motivação dos Bombeiros, pois 36 pessoas concordam que suas sugestões, quando reconhecidas como boas, se refletem em mudança nas rotinas de serviços;
- Questão 26: também conforme a maioria das pessoas entrevistadas (35), de fato existe apoio dos superiores (incentivo, reunião de avaliação, suporte) e, desta forma, existe segurança e confiança nos trabalhos executados;
- Questão 27: 44 pessoas concordam que a alimentação fornecida pela Corporação é de qualidade e supre suas necessidades, ou seja, um resultado muito positivo também nesta questão;
- Questão 28: a maioria, ou seja, 49 pessoas concordam com a afirmação de que estão sempre dispostas a aceitar desafios em seu trabalho;
- Questão 29: o relacionamento entre o comando imediato e os colaboradores dentro da equipe é bom, conforme concordaram 46 pessoas;
- Questão 30: quanto a se sentirem reconhecidos pelo seu trabalho, 38 pessoas concordam com essa afirmação, enquanto que 11 discordam;
- Questão 31: “A comunidade por nós atendida reconhece o trabalho na instituição CBMSC”: a totalidade da amostra pesquisada (50 pessoas) concorda com essa afirmação, ou seja, não há dúvida de que o sentimento de ter seu trabalho reconhecido pela comunidade impulsiona significativamente os Bombeiros em seu trabalho, sendo um grande fator motivacional para todos;

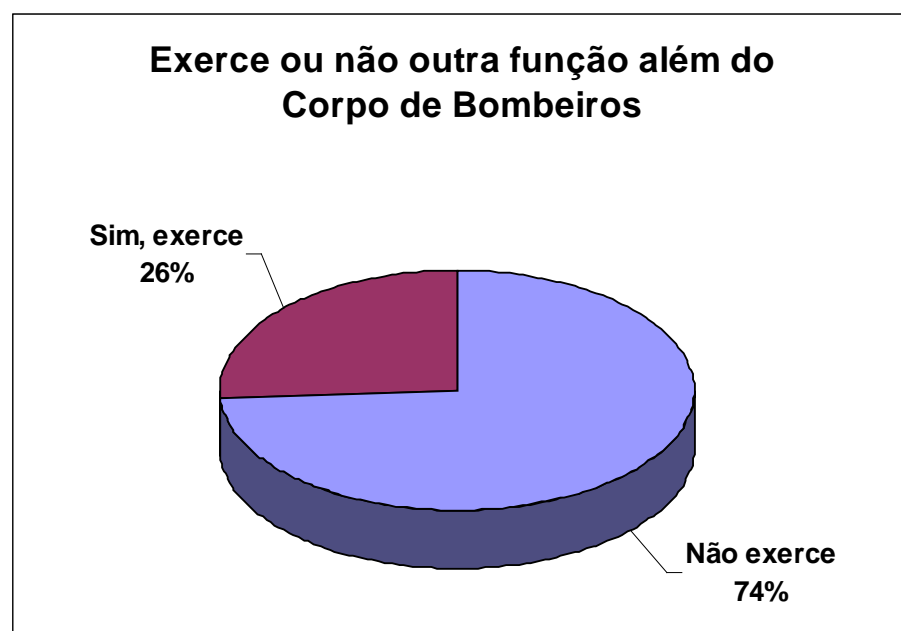
Questão 32: grande parte dos Bombeiros entrevistados (44) afirmou concordar que se sente muito satisfeita trabalhar no CBMSC; apenas 6 pessoas se posicionaram na faixa de discordância.

Na questão 33 perguntou-se aos Bombeiros se exercem alguma ocupação paralela ao Bombeiro Militar. Os resultados foram os seguintes:

**Tabela 51. Exerce ou não outra função além do Corpo de Bombeiros?**

Não exerce	37
Sim, exerce	13

Ou seja, conforme demonstrado no gráfico a seguir, 74% dos profissionais não exercem outras atividades além de Bombeiro:



**Gráfico 50. Exerce outra função além dos Bombeiros?**

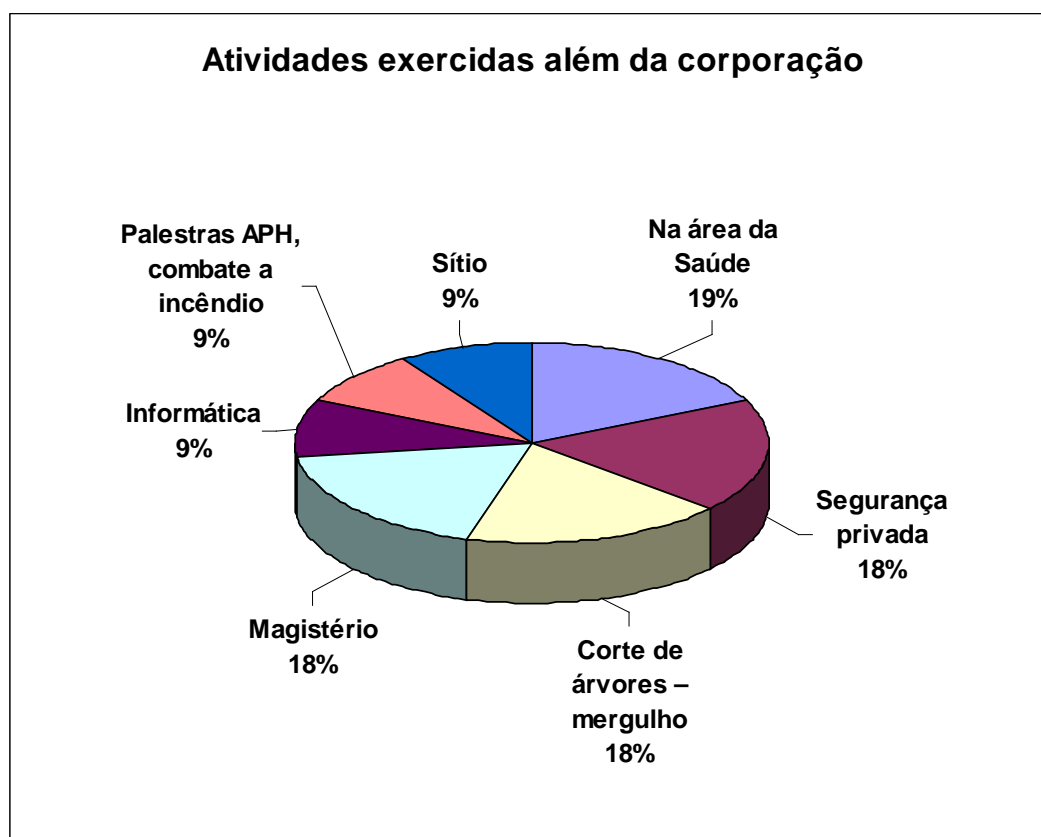
Aos 13 profissionais (26%) que exercem funções além da Corporação foi perguntado quais são essas atividades, as quais estão relacionadas na seguinte tabela:

**Tabela 52. Atividades exercidas além do trabalho na Corporação**

Atividades	N. de pessoas
Na área da Saúde	02
Segurança privada	02
Corte de árvores – mergulho	02
Magistério	02
Informática	01
Palestras APH, combate a incêndio	01
Sítio	01
<b>Total</b>	<b>11</b>

Obs.: 3 pessoas não especificaram a atividade que exercem

O gráfico a seguir demonstra os resultados da tabela acima:

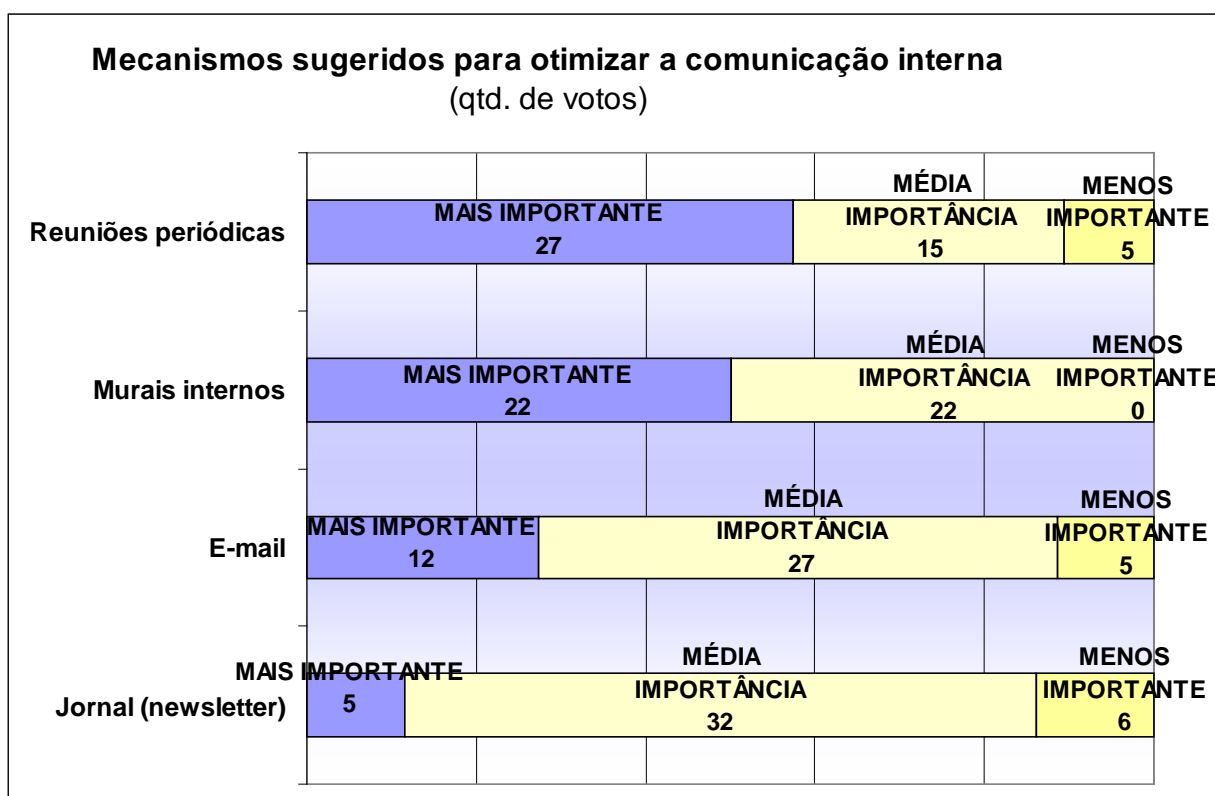
**Gráfico 51. Atividades exercidas além da Corporação**

Na questão 34 foram solicitadas sugestões que os Bombeiros acham importantes para melhorar a comunicação interna da Corporação. Os resultados foram os seguintes:

**Tabela 53. Mecanismos sugeridos para otimizar a comunicação interna**

	<b>MAIS IMPORTANTE</b>	<b>MÉDIA IMPORTÂNCIA</b>	<b>MENOS IMPORTANTE</b>
<b>Opção</b>	Qtd. de votos atribuídos a cada opção por nível de importância		
Reuniões periódicas	27	15	5
Murais internos	22	22	0
E-mail	12	27	5
Jornal ( <i>newsletter</i> )	5	32	6

Estes resultados contam do gráfico a seguir:



**Gráfico 52. Mecanismos sugeridos para otimizar a comunicação interna**

A necessidade de reuniões periódicas foi apontada como item de maior importância na comunicação interna (para 27 profissionais). Os murais internos foram avaliados como mais importantes para 22 profissionais. Os demais itens foram considerados como sendo de média importância.

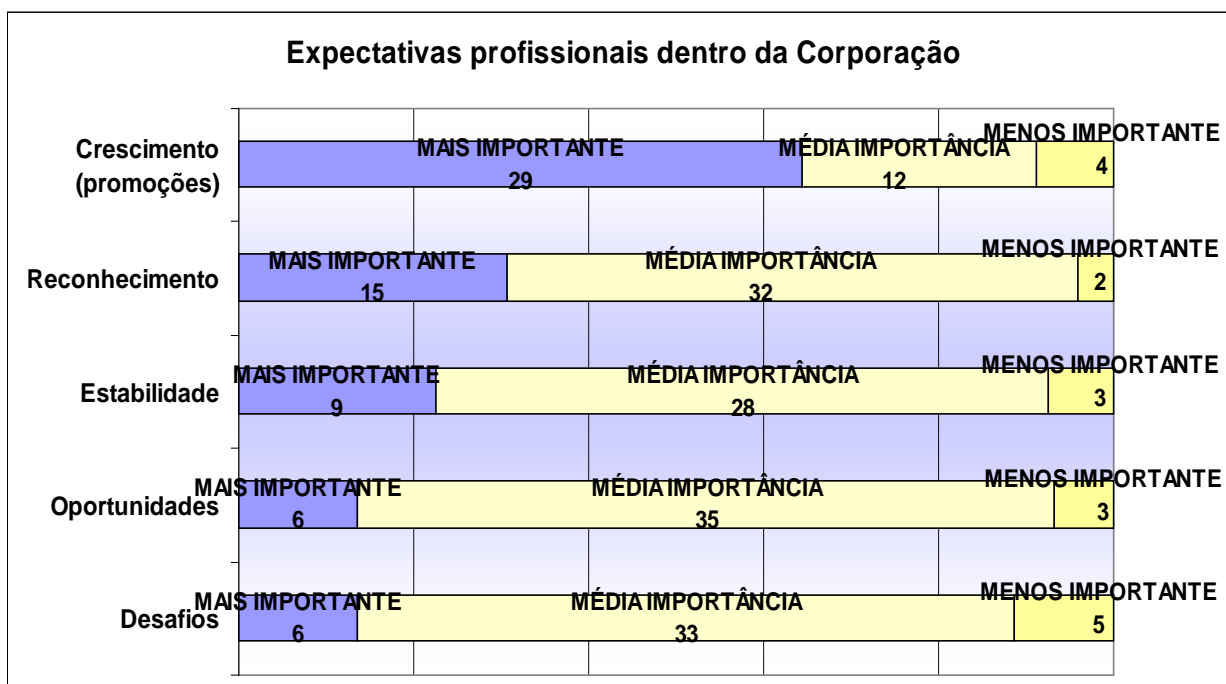
Outras sugestões também foram apresentadas pelos respondentes: telefone; reuniões periódicas com as guarnições de serviço; comunicação direta com o Comando; caixa de sugestões; mala-direta.

Na última pergunta do questionário (questão 35) indagou-se aos Bombeiros quais são suas expectativas profissionais dentro da Corporação. As respostas obtidas foram as seguintes:

**Tabela 54. Expectativas profissionais dentro da Corporação**

	<b>MAIS IMPORTANTE</b>	<b>MÉDIA IMPORTÂNCIA</b>	<b>MENOS IMPORTANTE</b>
<b>Opção</b>	Qtd. de votos atribuídos a cada opção por nível de importância		
Crescimento (promoções)	29	12	4
Reconhecimento	15	32	2
Estabilidade	9	28	3
Oportunidades	6	35	3
Desafios	6	33	5

O seguinte gráfico demonstra os resultados desta tabela:



**Gráfico 53. Expectativas profissionais dentro da Corporação**

Este gráfico mostra quais as expectativas mais importantes que os Bombeiros tem dentro da Corporação. Vê-se que a expectativa de crescimento é a mais relevante para 29 pessoas. Todas as demais alternativas enumeradas foram avaliadas como sendo de média importância para os demais respondentes.

→ Comentários/sugestões registrados pelos entrevistados relativamente às suas expectativas profissionais dentro da Corporação (transcrição literal):

“Nenhuma delas. Totalmente sem expectativas principalmente na parte salarial.”

“Na minha opinião, o quadro de promoção deverá passar por seleções internas, algumas promoções são injustas.”

“Que pelo menos olhassem com carinho, que o CBM [...] pudesse ser promovido, isso seria mais uma motivação para a corporação.”

“Salarial, devido a defasagem em que hoje se encontra.”

“Melhoria salarial.”

“Ensinar tudo o que eu sei. Que é exatamente fruto de toda minha formação profissional, dos anos de capacitação, experiência e viagens de estudos.”

“Crescimento intelectual.”

“Ser referência em alguma área de atividade.”

“Estou pensando em iniciar uma faculdade de direito para me candidatar a uma vaga de oficial pois esperar por vários anos para chegar a cabo não é muito animador.”

“Qualidade profissional/organização/excelência do sv.”

## ANEXO 4

## RESULTADOS DO BATALHÃO 4

O efetivo do 4º. Batalhão atualmente compõe-se 167 Bombeiros, conforme detalhado a seguir:

OBM	Cel	Ten Cel	Maj	Cap	1º Ten	2º Ten	Asp	Cad	Subten	1º Sgt	2º Sgt	3º Sgt	Cb	Sd	Total
<b>4ºBBM</b>			1	4		2			1	7	9	15	24	104	<b>167</b>

A circunscrição do 4º. Batalhão abrange os seguintes municípios:

- Criciúma
- Siderópolis
- Treviso
- Orleans
- Lauro Muller
- Urussanga
- Cocal do Sul
- Forquilha
- Nova Veneza
- Içara
- Morro da Fumaça
- Araranguá
- Arroio do Silva
- Maracajá
- Meleiro
- Morro Grande
- Timbé do Sul
- Turvo
- Ermo
- Sombrio
- Santa Rosa do Sul
- Jacinto Machado
- Balneário Gaivota



- Praia Grande
- São João do Sul
- Passo de Torres

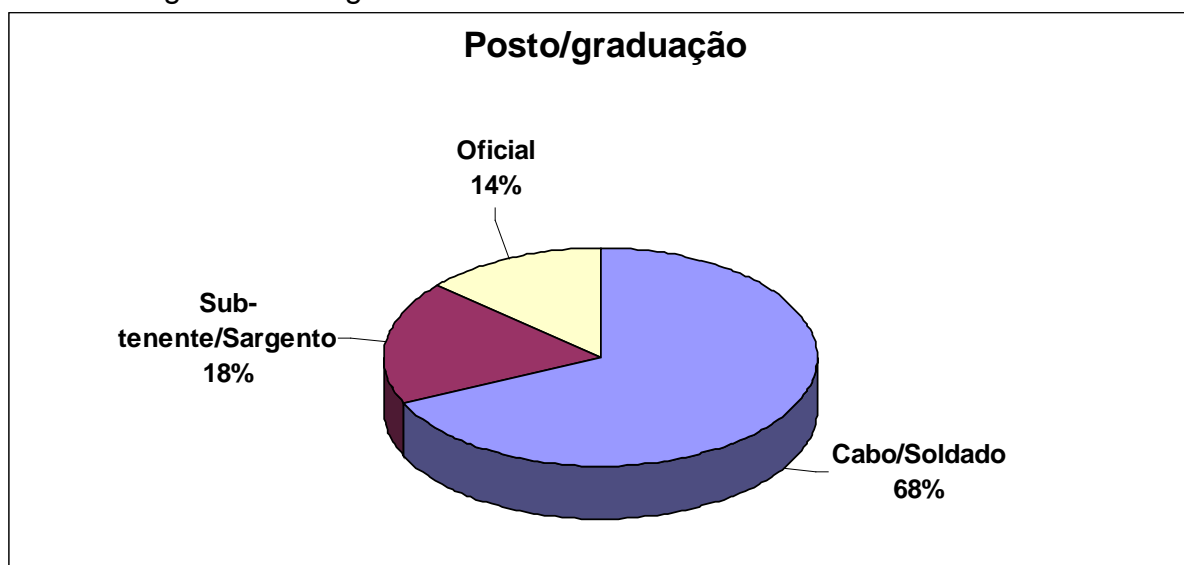
Do total de 167 profissionais, a presente pesquisa abrangeu uma amostra de 44 Bombeiros.

A tabela a seguinte abrange o posto (graduação) dos profissionais pesquisados:

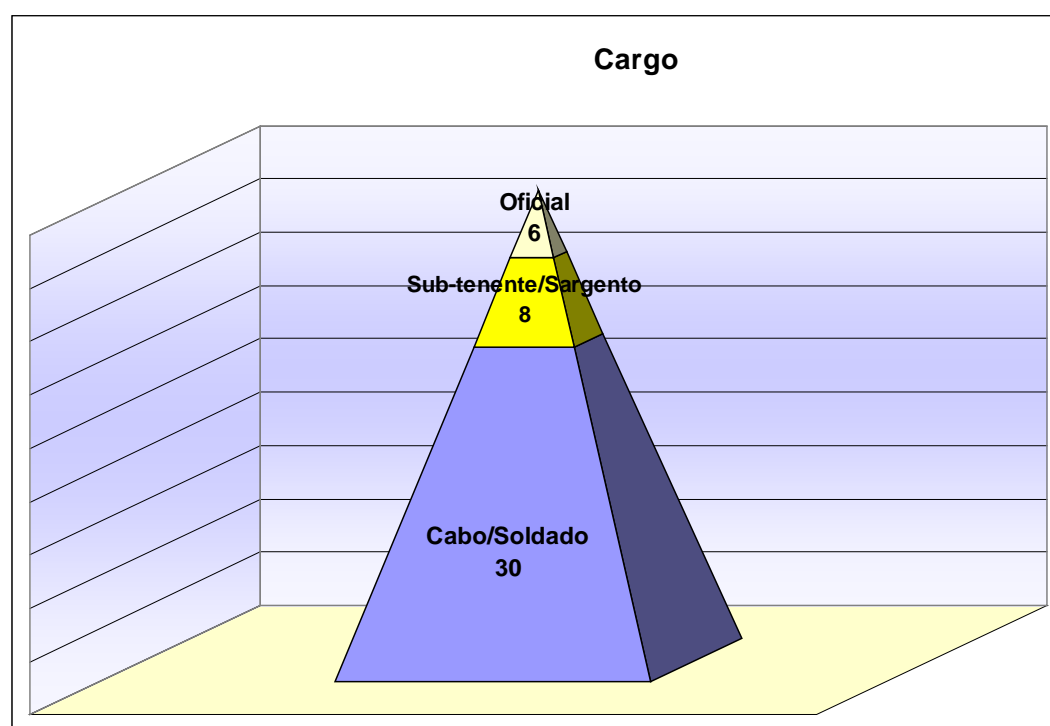
**Tabela 55. Posto / graduação**

<b>Opção</b>	<b>Qtd. de entrevistados</b>
Cabo/Soldado	30
Sub-tenente/Sargento	8
Oficial	6
<b>Total</b>	<b>44</b>

Os gráficos a seguir ilustram os resultados da tabela:



**Gráfico 54a. Posto/Graduação (representação percentual)**



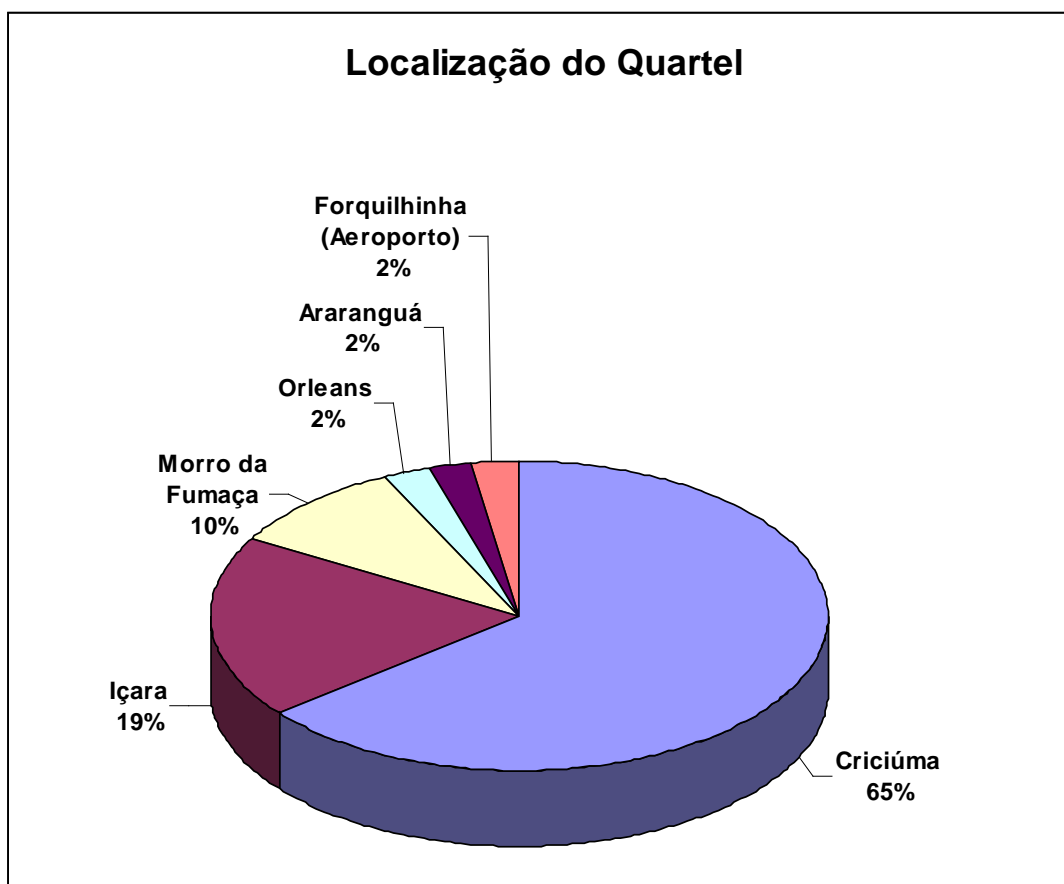
**Gráfico 54b. Posto/Graduação (pirâmide)**

Os Oficiais, os Sub-tenentes e os Sargentos representam 32% do grupo pesquisado, sendo que os demais (68%) estão compostos por Cabos e soldados.

**Tabela 56. Município sede do Quartel pesquisado**

Opção	Qtd. de entrevistados
Criciúma	27
Içara	8
Morro da Fumaça	4
Orleans	1
Araranguá	1
Forquilha (Aeroporto)	1
<b>Total</b>	<b>42</b>

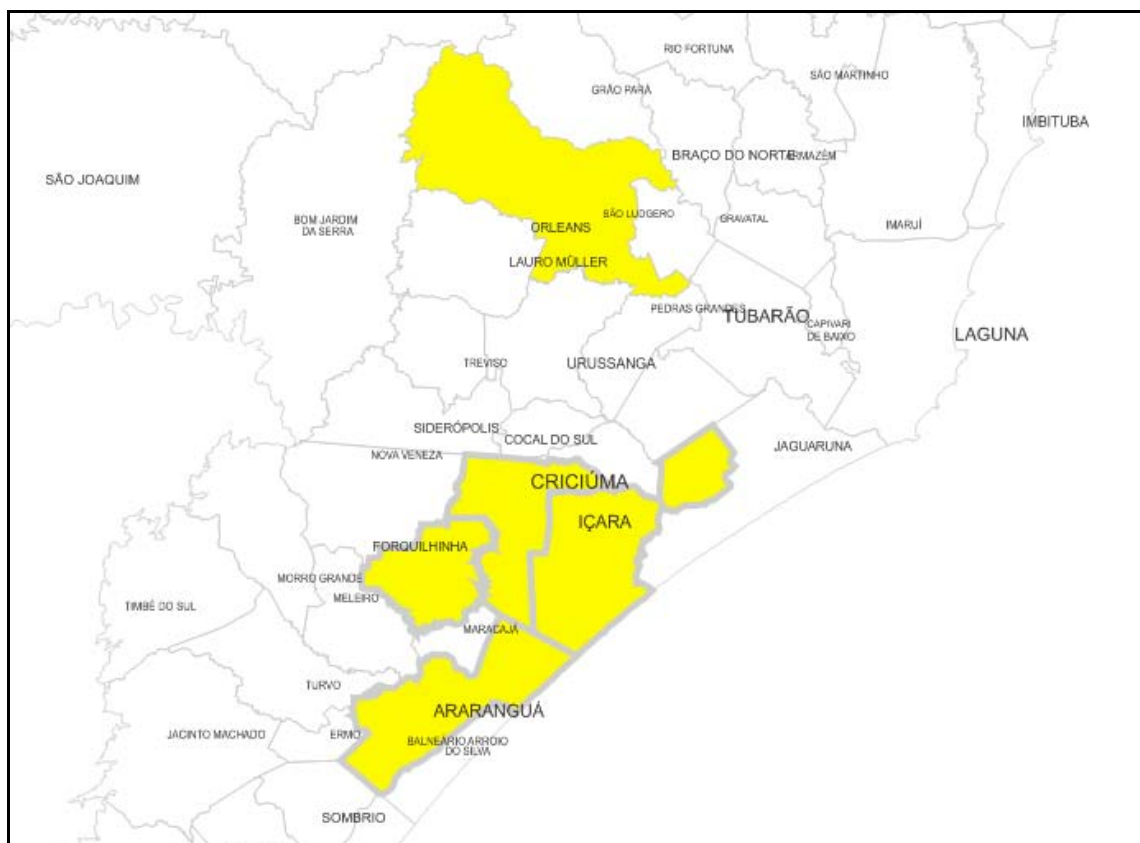
Obs.: 2 pessoas não especificaram a cidade.



**Gráfico 55. Município sede do Quartel dos profissionais pesquisados**

Os Bombeiros pesquisados estão baseados nas cidades de Criciúma, Içara, Morro da Fumaça, Orleans, Araranguá e Forquilha.

Apenas a título de complemento vale informar que segundo dados do IBGE (2009), no ano de 2007 a cidade de Criciúma tinha 185.506 habitantes numa área de 236 km<sup>2</sup>; Araranguá com 57.119 habitantes num território de 304 km<sup>2</sup>; Içara com 54.107 habitantes numa área de 293 km<sup>2</sup>, Orleans com 20.859 habitantes em 550 km<sup>2</sup> e Forquilha com 20.719 habitantes num território de 182 km<sup>2</sup>. O mapa a seguir mostra a localização das referidas cidades:



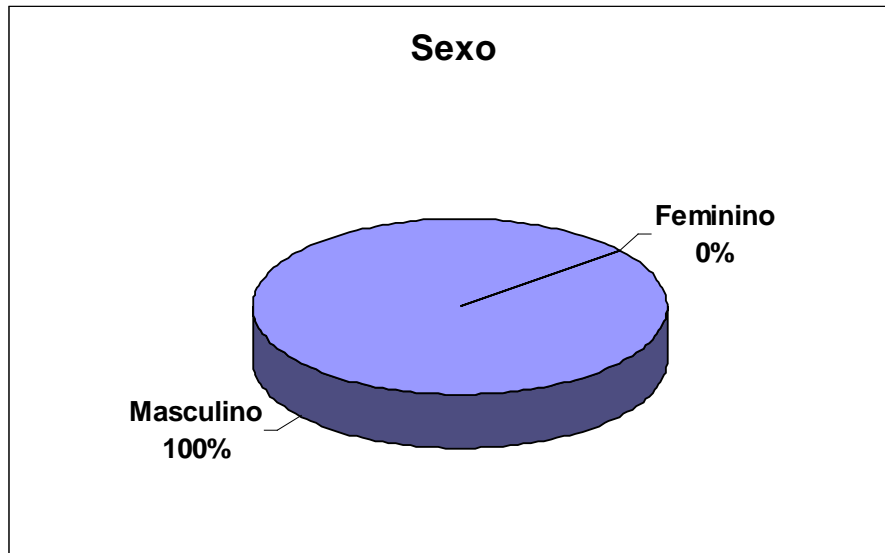
**Figura 5. Localização das cidades de Criciúma, Içara, Morro da Fumaça, Orleans, Araranguá e Forquilha, no Estado de Santa Catarina**

Fonte: [www.sc.gov.br](http://www.sc.gov.br)

A tabela abaixo refere-se ao sexo (gênero) dos profissionais pesquisados:

**Tabela 57: Sexo**

Opção	Qtd. de entrevistados
Masculino	44
Feminino	0
Total	44



**Gráfico 56. Sexo (representação percentual)**

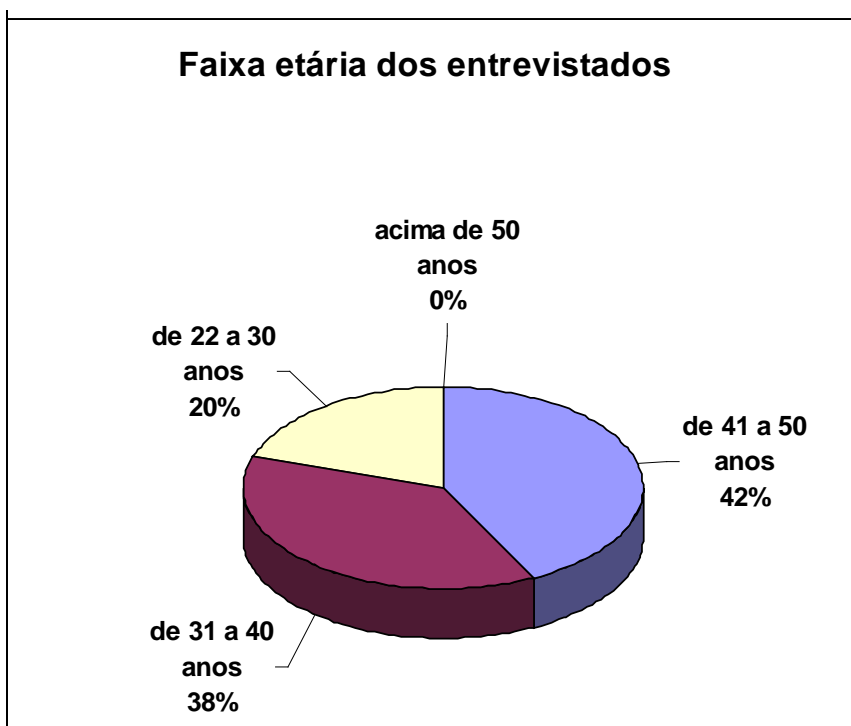
Portanto, dos 44 Bombeiros entrevistados, todos são do sexo masculino..

A tabela seguinte, por sua vez, apresenta a faixa etária dos Bombeiros entrevistados:

**Tabela 58: Idade**

Opção	Qtd. de entrevistados
de 41 a 50 anos	17
de 31 a 40 anos	15
de 22 a 30 anos	08
Total	40

Obs.: 4 pessoas não responderam.

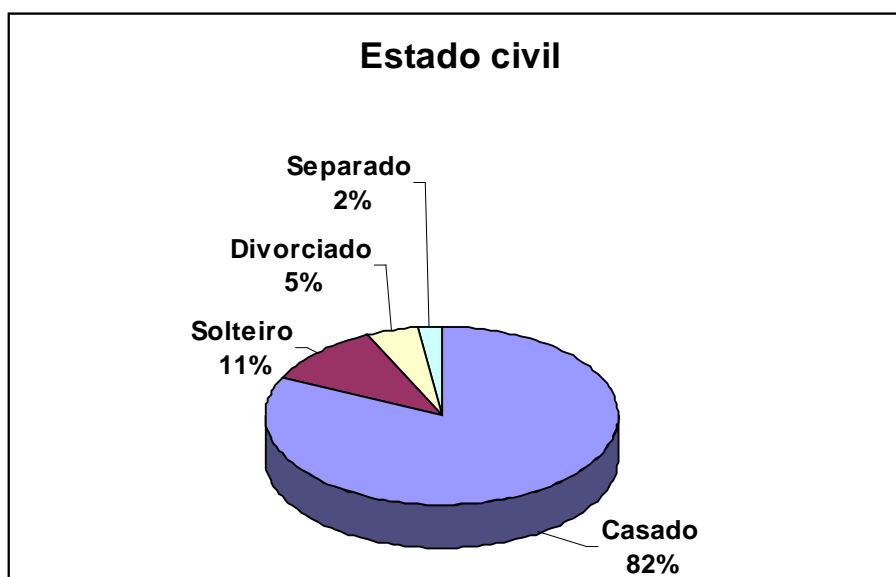


**Gráfico 57. Faixa etária (representação percentual)**

Os dados acima mostram que mais da metade dos entrevistados, ou seja, 58%, encontra-se na faixa etária entre 22 até 40 anos; 42% estão na faixa de 41 anos em diante, sendo que o mais velho tem 50 anos. Quanto ao estado civil, tem-se:

**Tabela 59: Estado civil**

Opção	Qtd. de entrevistados
Casado	36
Solteiro	05
Divorciado	02
Separado	01
Total	44



**Gráfico 58. Estado civil (representação percentual)**

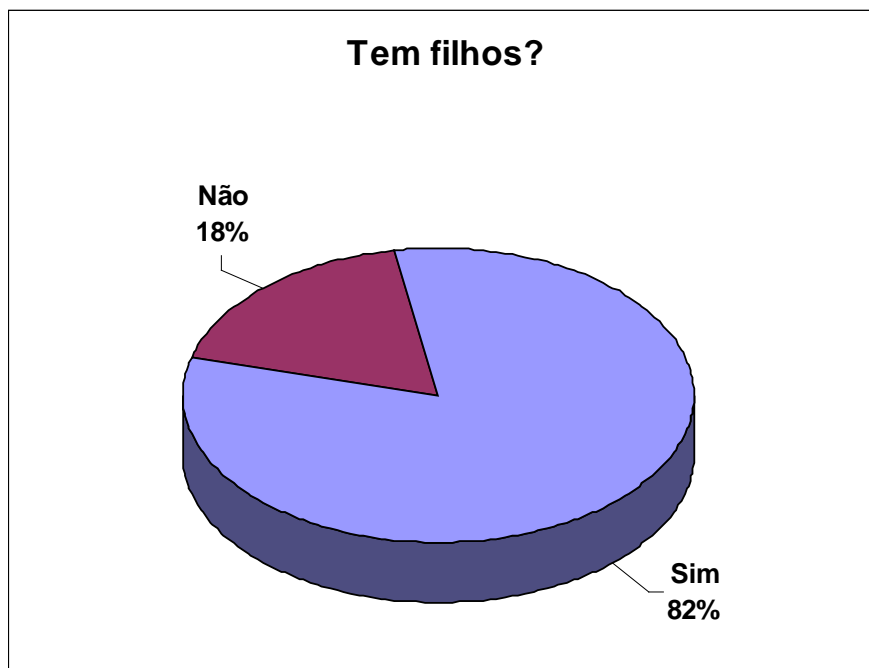
Os resultados acima revelam que a maioria dos entrevistados (82%) são casados; 11% são solteiros; os demais 7% estão separados ou divorciados.

Em seguida indagou-se aos Bombeiros se tem filhos:

**Tabela 60a: Você tem filhos?**

Opção	Qtd. de entrevistados
Sim	36
Não	08
Total	44

O gráfico seguinte ilustra os resultados da tabela acima:



**Gráfico 59a. Tem filhos? (representação percentual)**

Da amostra de 44 profissionais, apurou-se que 82% tem filhos e 18% não os tem. A tabela a seguir demonstra a quantidade de filhos:

**Tabela 60b. Quantos filhos?**

Opção	Qtd. de entrevistados
1 filho	13
2 filhos	16
3 ou mais filhos	7
Total	36





**Gráfico 59b. Quantos filhos você tem? (representação percentual)**

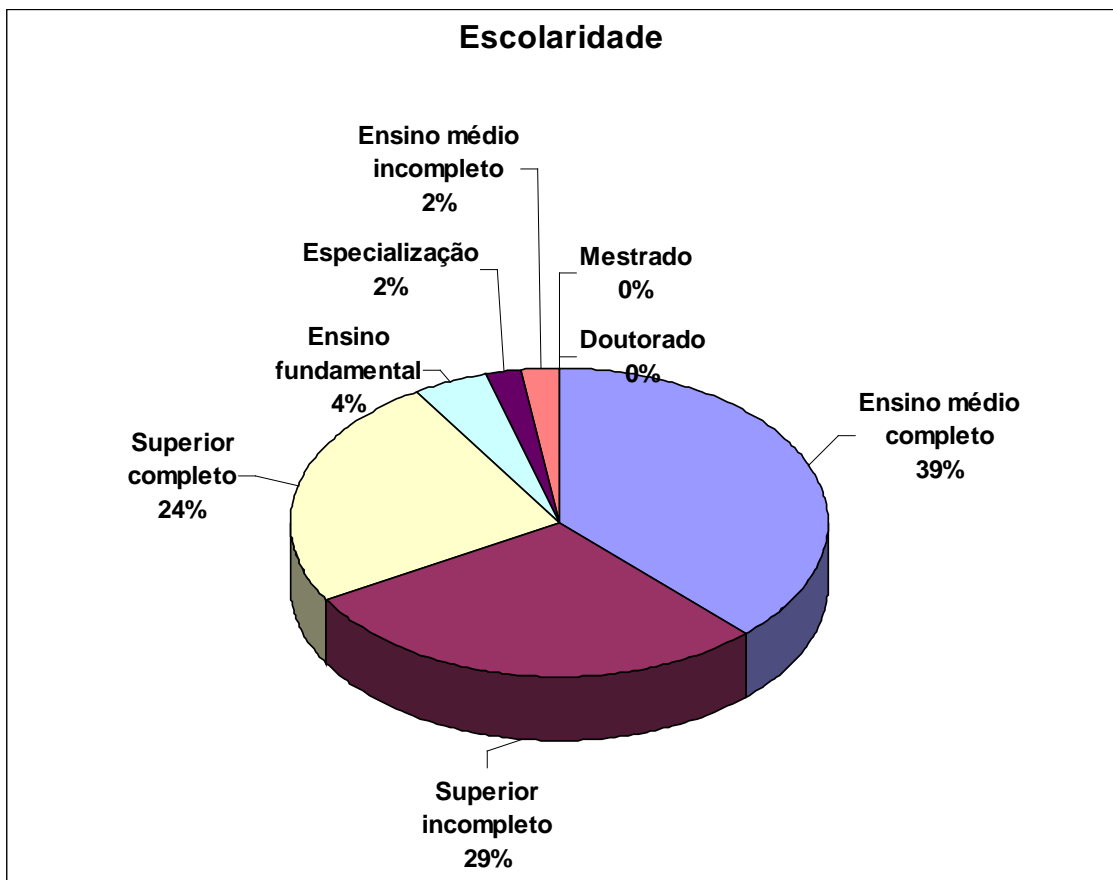
Das pessoas que tem filhos, 36% delas tem apenas apenas 1 filho; 45% tem 2 filhos e 19% tem 3 filhos ou mais.

A pergunta seguinte abrangeu a escolaridade dos Bombeiros:

**Tabela 61: Escolaridade dos Bombeiros entrevistados**

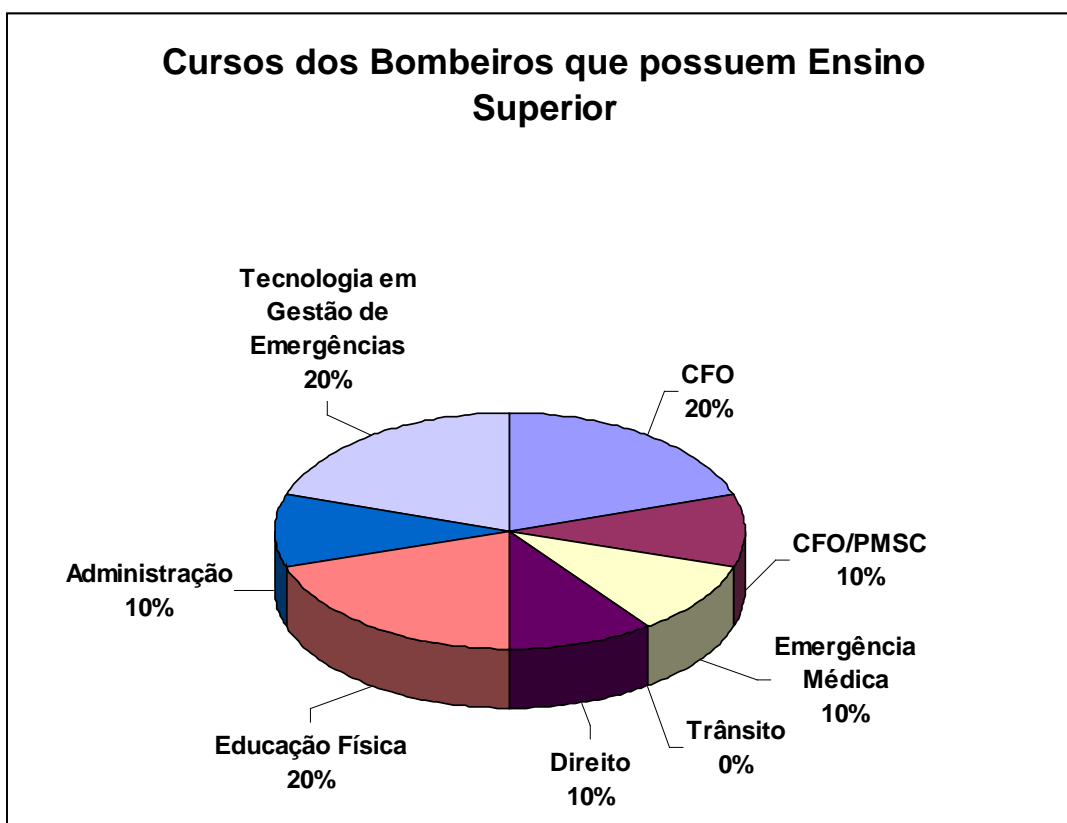
Opção	Qtd. de entrevistados
Ensino médio completo	17
Superior incompleto	13
Superior completo	11
Ensino fundamental	02
Especialização	01
Ensino médio incompleto	01

Os resultados acima podem ser visualizados no seguinte gráfico:

**Gráfico 60a. Escolaridade (representação percentual)**

Os resultados da amostra revelam que 43% dos entrevistados tem escolaridade até o Ensino Médio completo; 2% o Ensino Médio incompleto; 29% estão com o Curso Superior incompleto; 24% completaram o Curso Superior e 2% possuem Especialização.

A seguir estão especificados os cursos e as especializações realizadas pelos entrevistados com formação Superior, ou seja, o gráfico 60b mostra os cursos de Graduação. Quanto a Especialização, apenas 1 Bombeiro a possui, em Direito Constitucional.



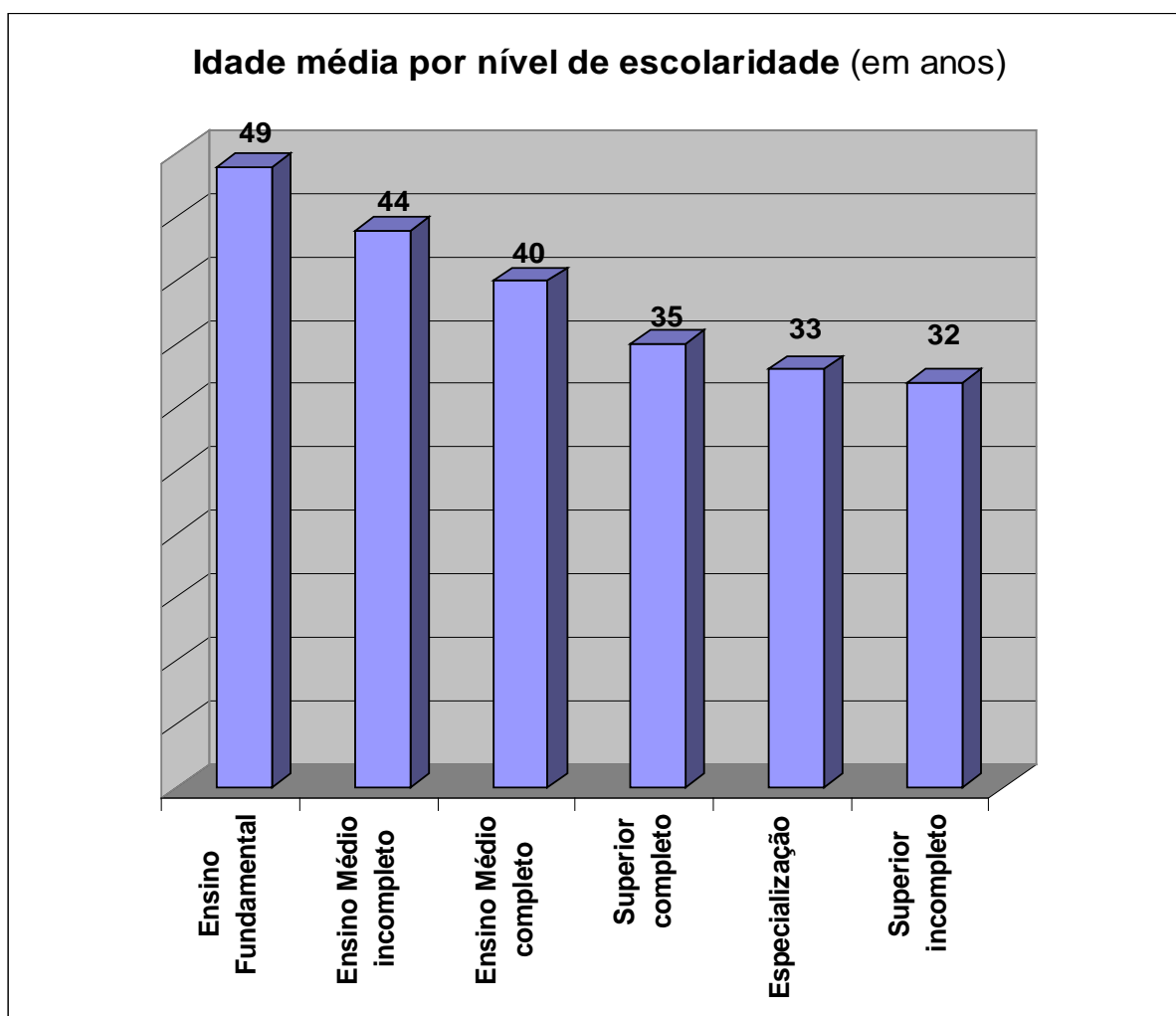
**Gráfico 60b. Cursos de graduação realizados pelos Bombeiros**

Fazendo o cruzamento do item idade com o item escolaridade, obteve-se os seguintes resultados:

**Tabela 62. Idade média por nível de escolaridade**

Escolaridade	Idade média da amostra
Ensino Fundamental	49
Ensino Médio incompleto	44
Ensino Médio completo	40
Superior completo	35
Especialização	33
Superior incompleto	32

O gráfico a seguir ilustra esta tabela:

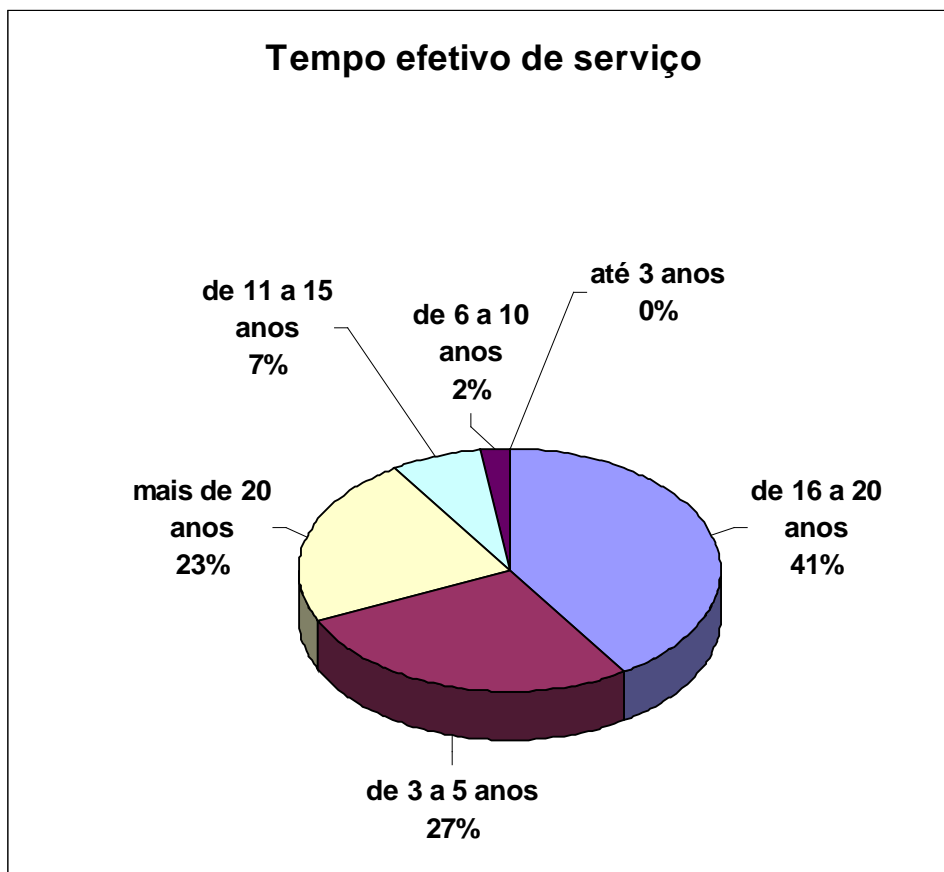
**Gráfico 61. Média de idade por nível de escolaridade**

Os níveis mais altos de escolaridades correspondem às médias de idade mais baixas, ou seja, do Ensino Médio completo até a Especialização as médias de idade ficaram entre 32 a 40 anos. Inversamente, os níveis mais baixos de escolaridade (Ensino Fundamental e Ensino Médio incompleto) correspondem às médias de idade mais elevadas, ou seja, 49 e 44 anos, respectivamente.

A seguir constam os dados relativos ao tempo de efetivo serviço na Corporação:

**Tabela 63: Tempo de efetivo serviço**

<b>Opção</b>	<b>Qtd. de entrevistados</b>
de 16 a 20 anos	18
de 3 a 5 anos	12
mais de 20 anos	10
de 11 a 15 anos	3
de 6 a 10 anos	1
até 3 anos	0
<b>Total</b>	<b>44</b>



**Gráfico 62. Tempo de efetivo serviço (representação percentual)**

Estes resultados mostram que 41% dos profissionais entrevistados estão na Corporação no período de 16 a 20 anos; 27% estão entre 3 até 5 anos; 23% tem mais de 20 anos de atividade na Instituição. Os demais 9% estão na Corporação há no máximo 15 anos. Em resumo, a maioria, ou seja, 64% tem tempo efetivo de serviço de mais de 16 anos → Constata-se com isso que a rotatividade de pessoal (*turnover*) está, fator considerado altamente favorável à motivação dentro do Batalhão.

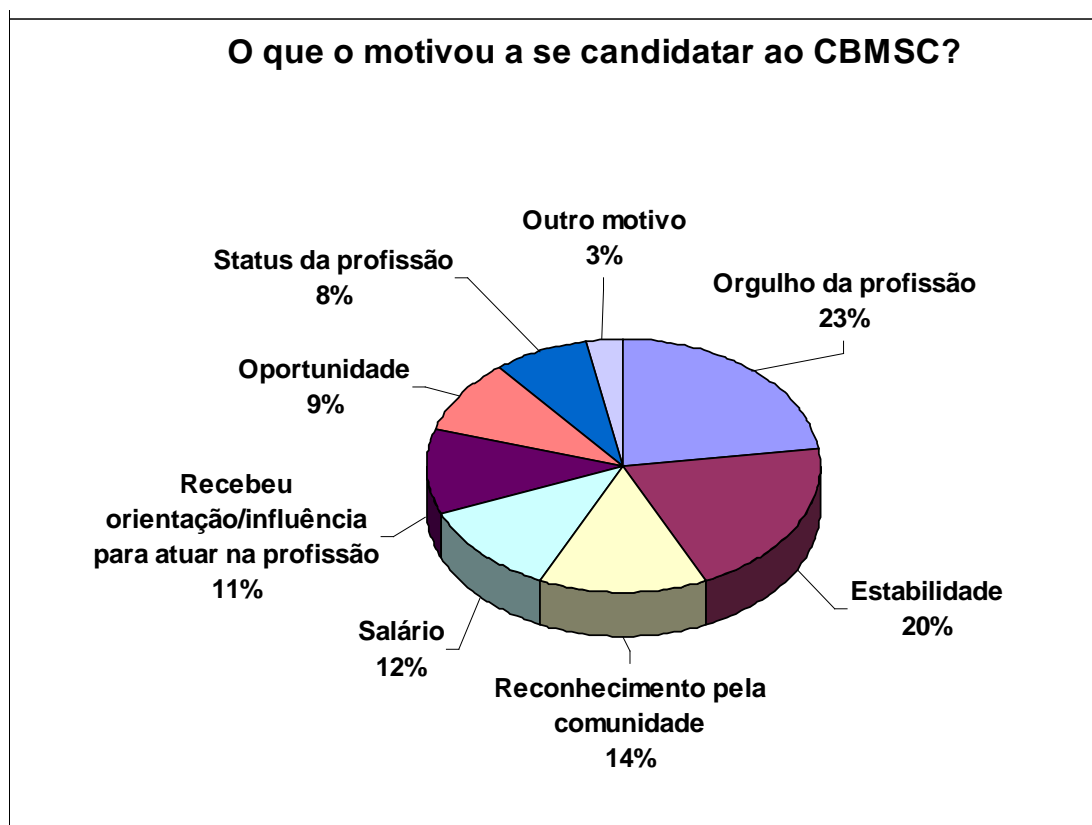
Na questão n. 9 da pesquisa perguntou-se aos Bombeiros quais os motivos que os levaram a ingressar no Corpo de Bombeiros, sendo que se obteve as seguintes respostas:

**Tabela 64: O que o motivou a ingressar no CBMSC?**

Opção	Qtd. de votos
Orgulho da profissão	29
Estabilidade	26
Reconhecimento pela comunidade	18
Salário	15
Recebeu orientação/influência para atuar na profissão	14
Oportunidade	12
Status da profissão	10
Outro motivo	04

Obs.: questão de múltipla escolha

Estes resultados estão demonstrados graficamente a seguir:

**Gráfico 63. Motivação para ingressar no CBMSC (representação percentual)**

A tabela e o gráfico acima mostram que o orgulho pela profissão foi o item apontado pelos Bombeiros como de maior importância (para 23%) para seu ingresso no CBMSC. A estabilidade veio em segundo lugar, para 20% dos Bombeiros. O reconhecimento por parte da comunidade também é um fator de grande importância para os Bombeiros pesquisados (14%). O salário foi apontado por 12% dos profissionais. Os demais itens somados totalizaram 31%.

→ Alguns dados complementares à tabela 10 foram anotados pelos entrevistados, conforme especificados a seguir:

Outro motivo para ser Bombeiro:

- vontade de ser BM;
- ação;
- satisfação pessoal.

Recebeu influência de quem?

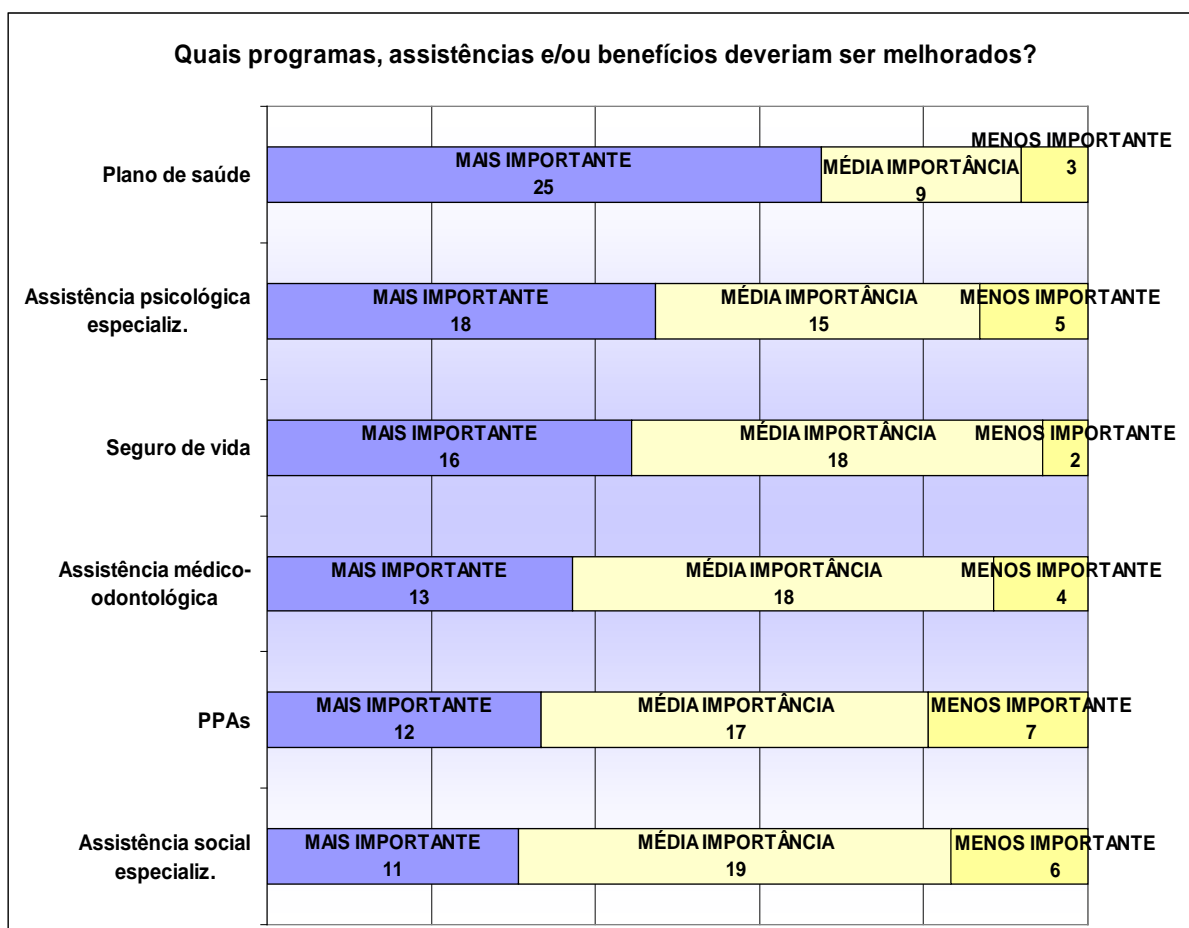
- de outro Bombeiro; amigos; pai, tios; irmão; concunhado.

Os aspectos específicos até aqui tratados foram relativos ao perfil dos Bombeiros entrevistados na amostra. Nos itens a seguir serão vistas as questões em nível organizacional.

**Tabela 65: Quais programas, assistências e/ou benefícios a Instituição deveria oferecer ou melhorar aos seus colaboradores?**

	MAIS IMPORTANTE	MÉDIA IMPORTÂNCIA	MENOS IMPORTANTE
Opção	Qtd. de votos atribuídos a cada opção por nível de importância		
Plano de saúde	25	9	3
Assistência psicológica especializ.	18	15	5
Seguro de vida	16	18	2
Assistência médico-odontológica	13	18	4
PPAs	12	17	7
Assistência social especializ.	11	19	6





**Gráfico 64. Programas/assistências/benefícios a serem melhorados**

Relativamente à necessidade de melhoria/ampliação dos benefícios, programas e assistência proporcionados pela Instituição CBMSC aos seus colaboradores, vê-se pelo gráfico acima que o plano de saúde foi apontado como de maior importância (para 25 pessoas), seguido pela assistência psicológica (18 pessoas). Todos os demais itens foram apontados como de média importância.

No item “outros” os entrevistados puderam apresentar outras sugestões de melhoria dos benefícios, conforme especificado a seguir (por parte de 3 respondentes):

- parceria com universidades/aprimoramento intelectual;
- incentivo à universidade;
- reciclagem das atividades;
- benefício específico para estudos (formação superior);
- estimular quem se especializa numa área, seja em qual for/estímulo salarial;

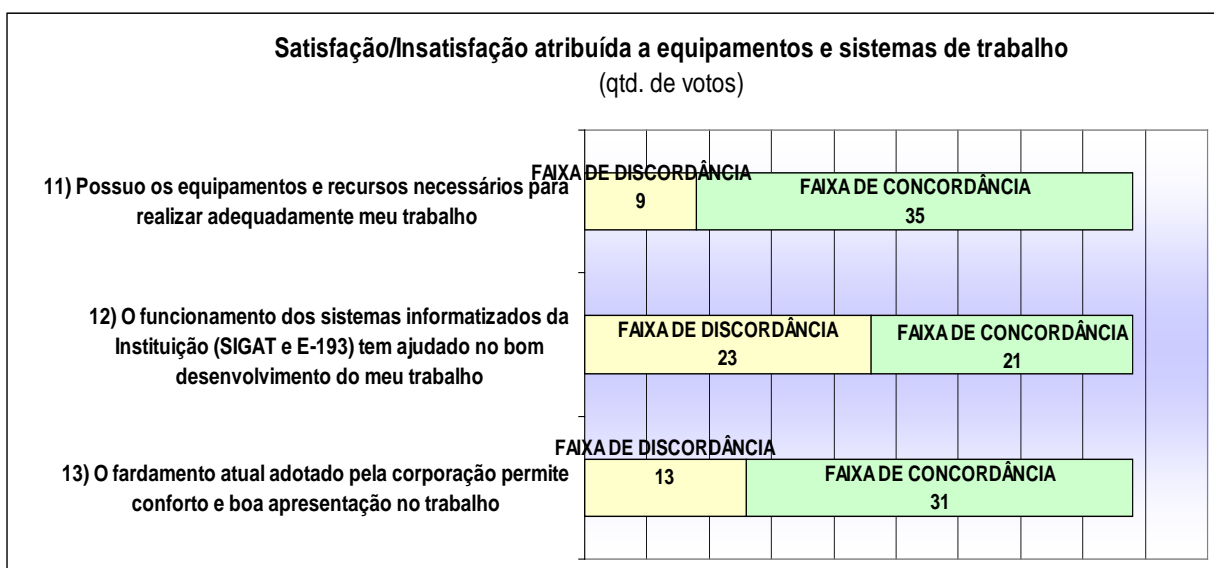
- plano de cargo/salário;
- programa de habitação.

**Tabela 66. Nível de satisfação ou de insatisfação atribuído com relação a equipamentos e sistemas para o trabalho (questões 11, 12 e 13)**

Opção	Discordo totalmente)	Discordo	Mais discordo que concordo	Mais concordo que discordo	Concordo	Concordo totalmente
	Qtd. de votos atribuídos a cada opção					
11) Posso os equipamentos e recursos necessários para realizar adequadamente meu trabalho	2	2	5	7	17	11
12) O funcionamento dos sistemas informatizados da Instituição (SIGAT e E-193) tem ajudado no bom desenvolvimento do meu trabalho	2	9	12	14	4	3
13) O fardamento atual adotado pela corporação permite conforto e boa apresentação no trabalho	2	4	7	9	17	5

**Obs.:** está destacado em amarelo quando a incidência de níveis de discordância superam os 50% e em verde os níveis de concordância que superam 50%.

Estes resultados estão apresentados graficamente a seguir:



**Gráfico 65. Nível de satisfação ou de insatisfação atribuído relativamente a equipamentos e sistemas para o trabalho (questões 11, 12 e 13)**

Em relação ao gráfico acima tem-se:

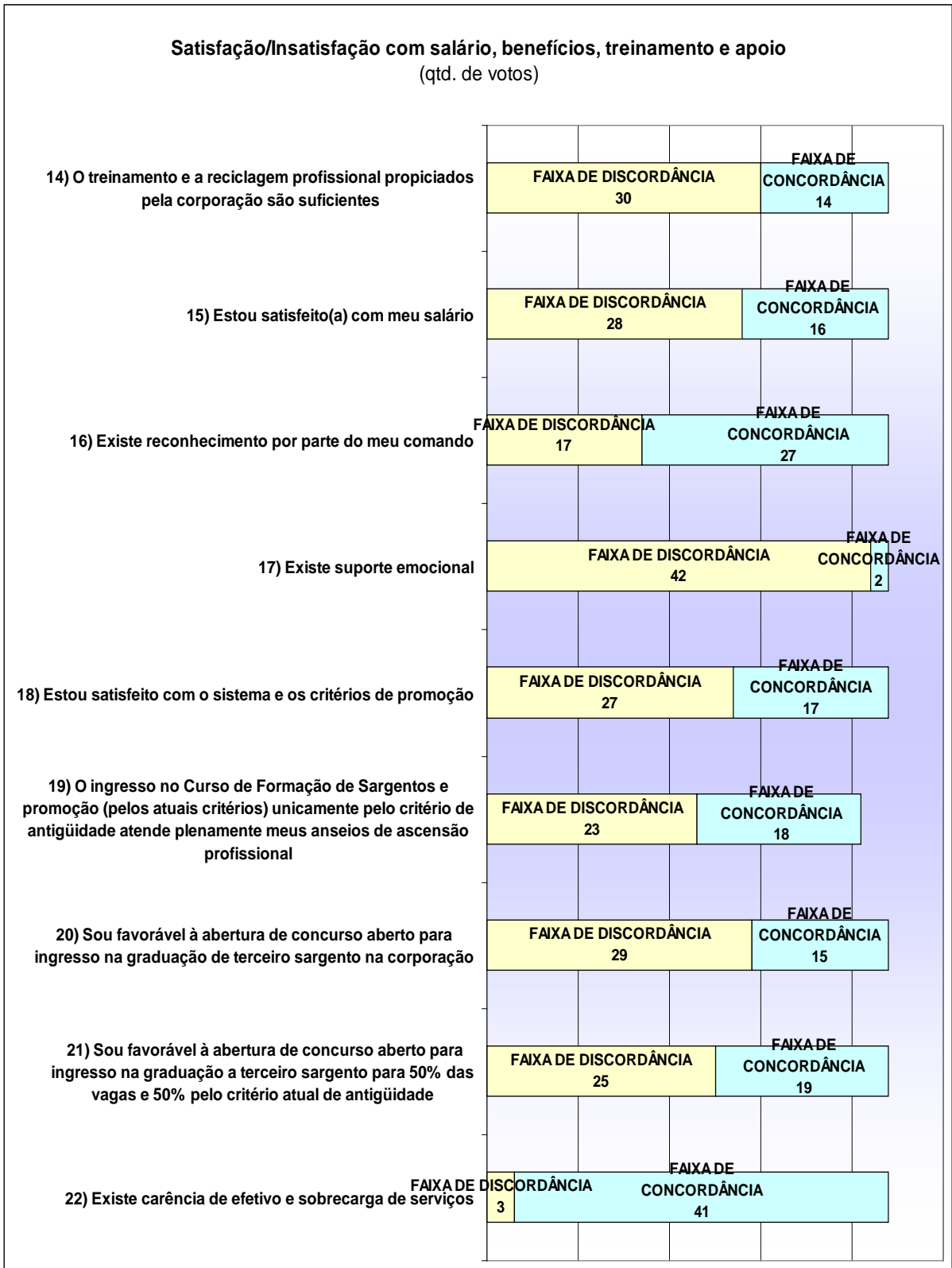
- Questão 11: 35 pessoas concordam que dispõem dos equipamentos e recursos necessários para realizar adequadamente seu trabalho; apenas 9 pessoas discordam dessa afirmação;
- Questão 12: as respostas a essa questão ficaram quase meio a meio entre concordância e discordância, pois segundo 21 pessoas o funcionamento dos sistemas informatizados da Instituição (SIGAT e E-193) tem ajudado no bom desenvolvimento do meu trabalho, porém 23 pessoas discordam dessa afirmativa;
- Questão 13: a maioria (31 pessoas) dos pesquisados concorda que o fardamento atual adotado pela Corporação permite conforto e boa apresentação no trabalho; porém, 13 pessoas discordam.

As questões seguintes foram formuladas para avaliar, na percepção dos profissionais, sua satisfação ou insatisfação em relação a salário, benefícios, treinamento e apoio. Os resultados constam da seguinte tabela:

**Tabela 67. Nível de satisfação ou de insatisfação atribuído com relação a salário, benefícios, treinamento e apoio (questões 14 a 22)**

Opção	Discordo totalmente	Discordo	Mais discordo que concordo	Mais concordo que discordo	Concordo	Concordo totalmente
	Qtd. de votos atribuídos a cada opção					
14) O treinamento e a reciclagem profissional propiciados pela corporação são suficientes	5	12	13	4	6	4
15) Estou satisfeito(a) com meu salário	9	12	7	14	2	0
16) Existe reconhecimento por parte do meu comando	5	7	5	11	12	4
17) Existe suporte emocional	19	15	8	2	0	0
18) Estou satisfeito com o sistema e os critérios de promoção	7	10	10	11	5	1
19) O ingresso no Curso de Formação de Sargentos e promoção (pelos atuais critérios) unicamente pelo critério de antigüidade atende plenamente meus anseios de ascensão profissional	8	9	6	8	9	1
20) Sou favorável à abertura de concurso aberto para ingresso na graduação de terceiro sargento na corporação	20	9	0	1	3	11
21) Sou favorável à abertura de concurso aberto para ingresso na graduação a terceiro sargento para 50% das vagas e 50% pelo critério atual de antigüidade	19	5	1	2	7	10
22) Existe carência de efetivo e sobrecarga de serviços	1	1	1	0	12	29

**Obs.:** destacado em amarelo quando a incidência de níveis de discordância superam os 50% e em verde os níveis de concordância que superam 50%.



**Gráfico 66. Percepção dos entrevistados com relação a salário, benefícios, treinamento e apoio**

Mediante a observação do gráfico acima tem-se:

- Questão 14: quanto ao treinamento e a reciclagem profissional propiciados pela corporação, 30 pessoas discordam de que sejam suficientes e apenas 14 pessoas concordam com a afirmação;
- Questão 15: 28 pessoas afirmam estar insatisfeitas com seu salário; 16 pessoas se consideram satisfeitas;
- Questão 16: a maioria dos pesquisados (27 pessoas) concorda que existe reconhecimento por parte do seu comando; porém, 17 pessoas discordam dessa afirmativa;
- Questão 17: nesta questão o resultado foi bem evidente, pois 42 pessoas discordam de que existe suporte emocional; apenas 2 pessoas se posicionaram na faixa de concordância;
- Questão 18: nesta questão 27 pessoas se posicionaram em discordância com a afirmação de que estejam satisfeitas com o sistema e os critérios de promoção atuais; contudo, 17 pessoas situaram-se na faixa de concordância com essa afirmativa;
- Questão 19: “O ingresso no Curso de Formação de Sargentos e promoção (pelos atuais critérios) unicamente pelo critério de antigüidade atende plenamente meus anseios de ascensão profissional”: 23 pessoas discordam dessa afirmativa, enquanto que 18 concordam;
- Questão 20: aqui, 29 profissionais se posicionaram discordantes da afirmação de que sejam favoráveis à abertura de concurso aberto para ingresso na graduação de terceiro sargento na corporação; 15 pessoas se posicionaram como concordantes com o método citado;
- Questão 21: 25 pessoas afirmaram discordar da abertura de concurso aberto para ingresso na graduação a terceiro sargento para 50% das vagas e 50% pelo critério atual de antigüidade; contudo, 19 pessoas são favoráveis à citada metodologia;
- Questão 22: também nesta questão os resultados foram bastante esclarecedores, ou seja, 41 profissionais concordam que existe carência de efetivo e sobrecarga de serviços.

Adiante é visto que as questões 23 a 32 abrangeram identificar, na percepção dos entrevistados, o nível de satisfação ou de insatisfação quanto ao clima no ambiente de trabalho.

**Tabela 68. Nível de satisfação ou de insatisfação atribuído com relação ao clima no ambiente de trabalho (questões 23 a 32)**

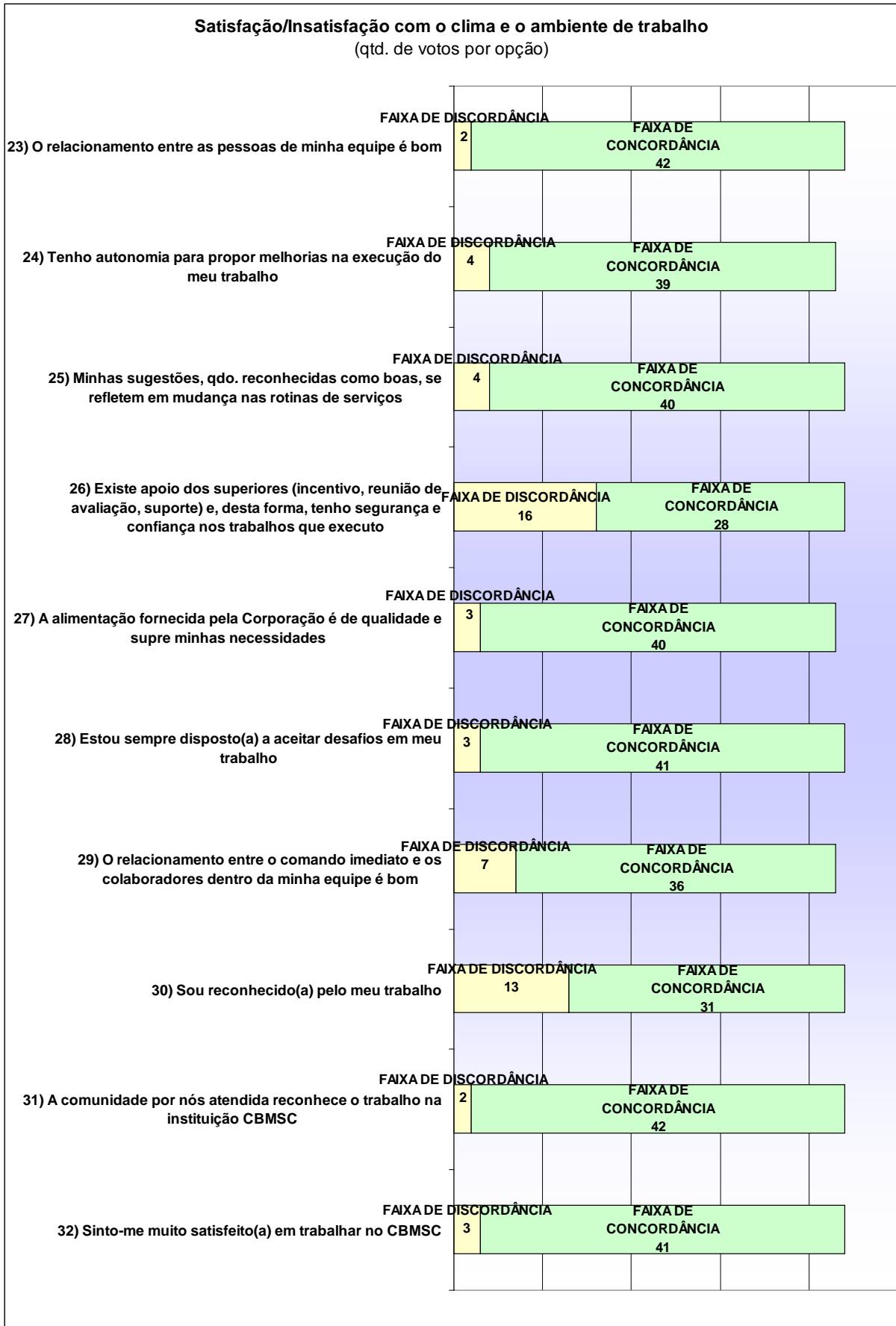
	Discordo totalmente	Discordo	Mais discordo que concordo	Mais concordo que discordo	Concordo	Concordo totalmente
Opção	Qtd. de votos atribuídos a cada opção					
<b>23)</b> O relacionamento entre as pessoas de minha equipe é bom	0	1	1	4	21	17
<b>24)</b> Tenho autonomia para propor melhorias na execução do meu trabalho	0	2	2	12	19	8
<b>25)</b> Minhas sugestões, qdo. reconhecidas como boas, se refletem em mudança nas rotinas de serviços	0	1	3	3	26	11
<b>26)</b> Existe apoio dos superiores (incentivo, reunião de avaliação, suporte) e, desta forma, tenho segurança e confiança nos trabalhos que executo	2	4	10	9	16	3
<b>27)</b> A alimentação fornecida pela Corporação é de qualidade e supre minhas necessidades	1	2	0	4	16	20

<b>28)</b> Estou sempre disposto(a) a aceitar desafios em meu trabalho	0	3	0	2	21	18
<b>29)</b> O relacionamento entre o comando imediato e os colaboradores dentro da minha equipe é bom	0	3	4	5	18	13
<b>30)</b> Sou reconhecido(a) pelo meu trabalho	2	5	6	7	20	4
<b>31)</b> A comunidade por nós atendida reconhece o trabalho na instituição CBMSC	0	2	0	0	16	26
<b>32)</b> Sinto-me muito satisfeito(a) em trabalhar no CBMSC	1	0	2	3	12	26

**Obs.:** destacado em amarelo quando a incidência de níveis de discordância superam os 50% e em verde os níveis de concordância que superam 50%.

Os resultados acima estão ilustrados no seguinte gráfico:





**Gráfico 67. Percepção dos entrevistados com relação ao clima e ao ambiente de trabalho**

Ao observar os dados do gráfico acima tem-se:

- Questão 23: a grande maioria dos Bombeiros pesquisados (42 pessoas) concorda que o relacionamento entre as pessoas da equipe é bom. Este resultado é bastante favorável à motivação e a um bom clima de trabalho; apenas 2 pessoas se manifestaram discordantes dessa questão;
- Questão 24: nesta questão também a maioria dos entrevistados (39 pessoas) considera que tem autonomia para propor melhorias na execução do seu trabalho; somente 4 foram discordantes a essa afirmativa;
- Questão 25: aqui também o resultado da questão se mostrou altamente positivo, com a maioria dos pesquisados (40 pessoas) considerando que suas sugestões, quando reconhecidas como boas, se refletem em mudança nas rotinas de serviços;
- Questão 26: 28 pessoas concordam com a afirmativa que de existe apoio dos superiores (incentivo, reunião de avaliação, suporte) e, desta forma, sentem segurança e confiança nos trabalhos que executam; contudo, 16 pessoas discordam dessa afirmativa;
- Questão 27: a alimentação fornecida pela Corporação é de qualidade e supre as necessidades, conforme concordam 40 das pessoas entrevistadas, ou seja, a maioria;
- Questão 28: nesta questão igualmente os resultados foram bem específicos, pois 41 pessoas concordam com a afirmação de que estão sempre dispostas a aceitar desafios em seu trabalho;
- Questão 29: 36 pessoas concordam com a afirmação de que o relacionamento entre o comando imediato e os colaboradores dentro da equipe é bom; apenas 7 profissionais discordam dessa afirmativa;
- Questão 30: 31 pessoas afirmaram que se sentem reconhecidas pelo seu trabalho; mas é preciso considerar que 13 pessoas se manifestaram em discordância com essa afirmativa;
- Questão 31: a maioria expressiva dos profissionais entrevistados (42 pessoas) considera que a comunidade reconhece o trabalho na

instituição CBMSC. Este é também um resultado muito favorável à motivação dos Bombeiros;

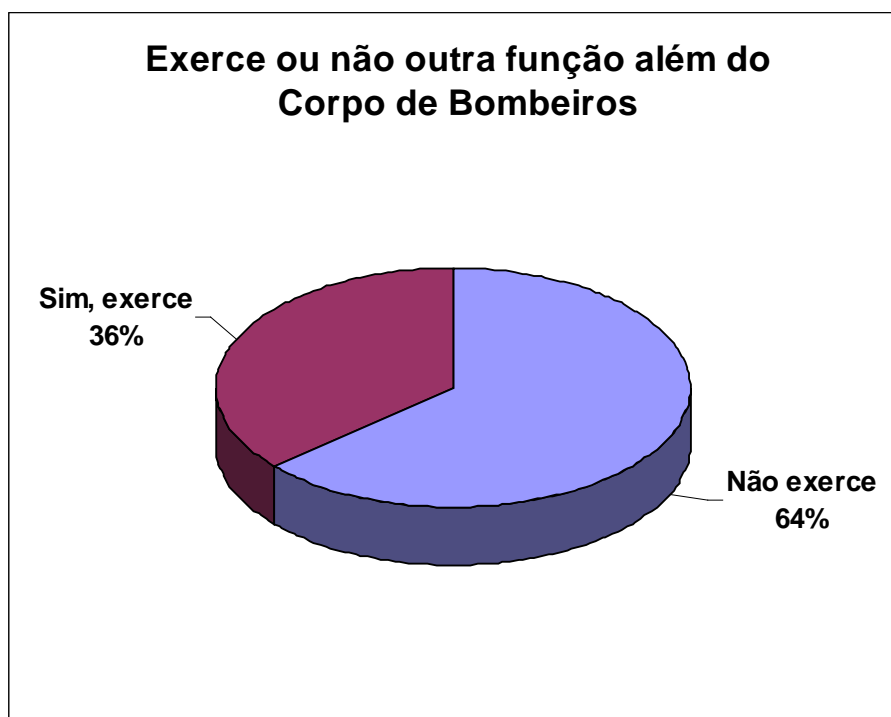
Questão 32: nesta questão também os resultados foram muito favoráveis no tocante aos aspectos motivacionais, pois 41 dos profissionais pesquisados concorda que se sentem muito satisfeitos em trabalhar no CBMSC; apenas 3 pessoas discordaram.

Na questão 33 perguntou-se aos Bombeiros se exercem alguma ocupação paralela ao Bombeiro Militar. Os resultados foram os seguintes:

**Tabela 69. Exerce ou não outra função além do Corpo de Bombeiros?**

Não exerce	28
Sim, exerce	16

Ou seja, conforme demonstra o gráfico a seguir, 64% dos profissionais não exercem outras atividades além de Bombeiro:



**Gráfico 68. Exerce outra função além dos Bombeiros?**

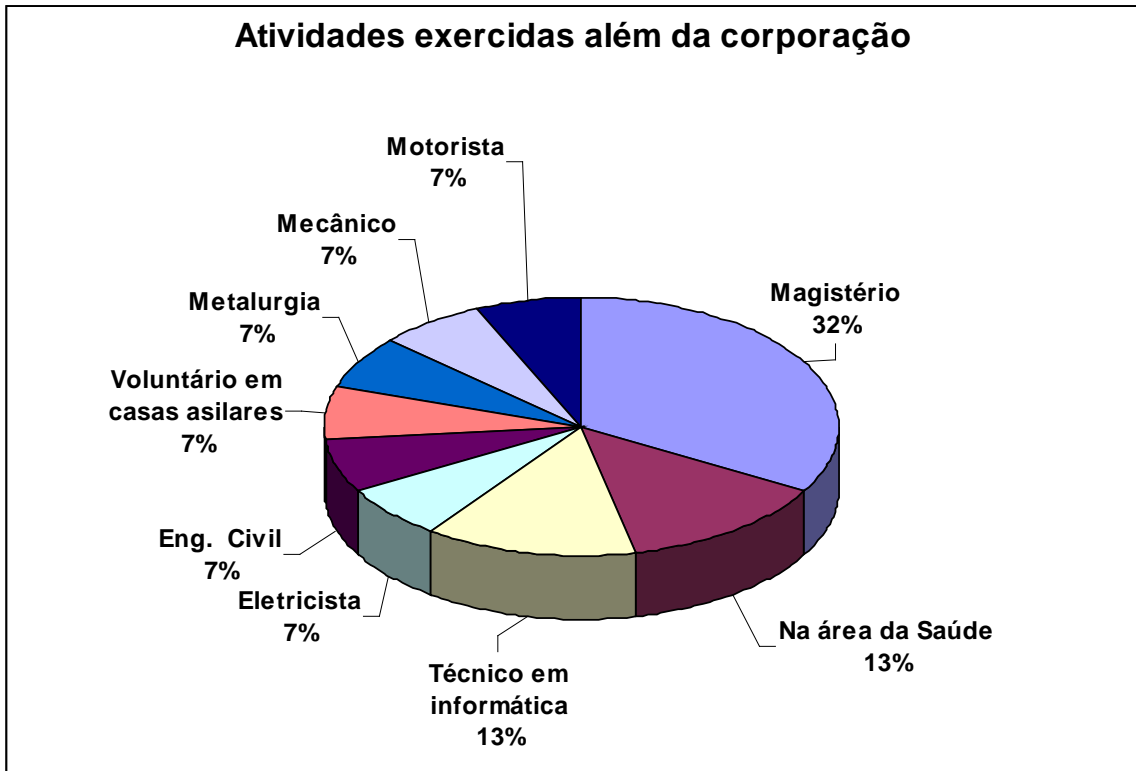
Aos 16 profissionais (36%) que exercem funções além da Corporação foi perguntado quais são essas atividades, conforme relacionadas na seguinte tabela:

**Tabela 70. Atividades exercidas além do trabalho na Corporação**

Atividades	N. de pessoas
Magistério	5
Na área da Saúde	2
Técnico em informática	2
Eletricista	1
Eng. Civil	1
Voluntário em casas asilares	1
Metalurgia	1
Mecânico	1
Motorista	1
Total	15

Obs.: 1 pessoa não especificou a atividade que exerce

O gráfico a seguir demonstra os resultados da tabela acima:



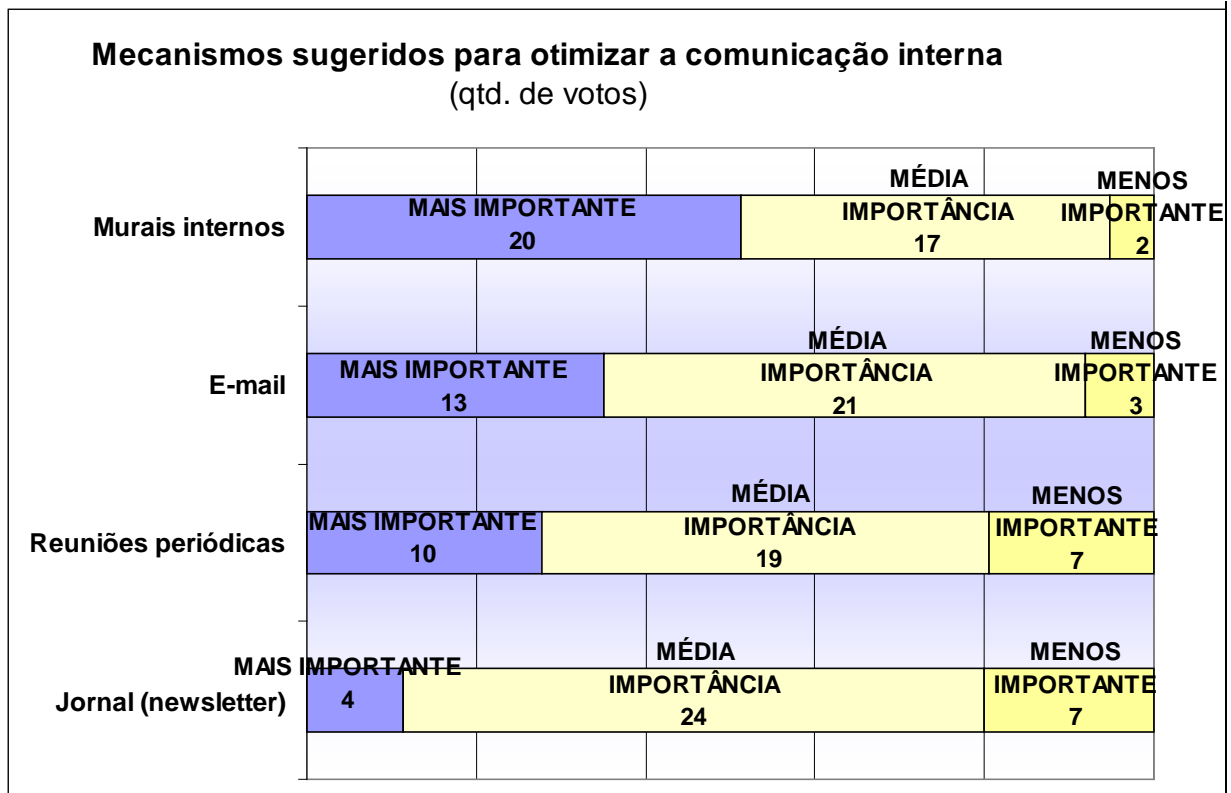
**Gráfico 69. Atividades exercidas além da Corporação**

Na questão 34 foram solicitadas sugestões que os Bombeiros acham importantes para melhorar a comunicação interna da Corporação. Os resultados foram os seguintes:

**Tabela 71. Mecanismos sugeridos para otimizar a comunicação interna**

	MAIS IMPORTANTE	MÉDIA IMPORTÂNCIA	MENOS IMPORTANTE
<b>Opção</b>	Qtd. de votos atribuídos a cada opção por nível de importância		
Murais internos	20	17	2
<i>E-mail</i>	13	21	3
Reuniões periódicas	10	19	7
Jornal ( <i>newsletter</i> )	4	24	7

Estes resultados contam do gráfico a seguir:



**Gráfico 70. Mecanismos sugeridos para otimizar a comunicação interna**

A necessidade de murais internos foi apontada como item de maior importância na comunicação interna (para 20 profissionais). Todos os demais itens foram avaliados como de média importância.

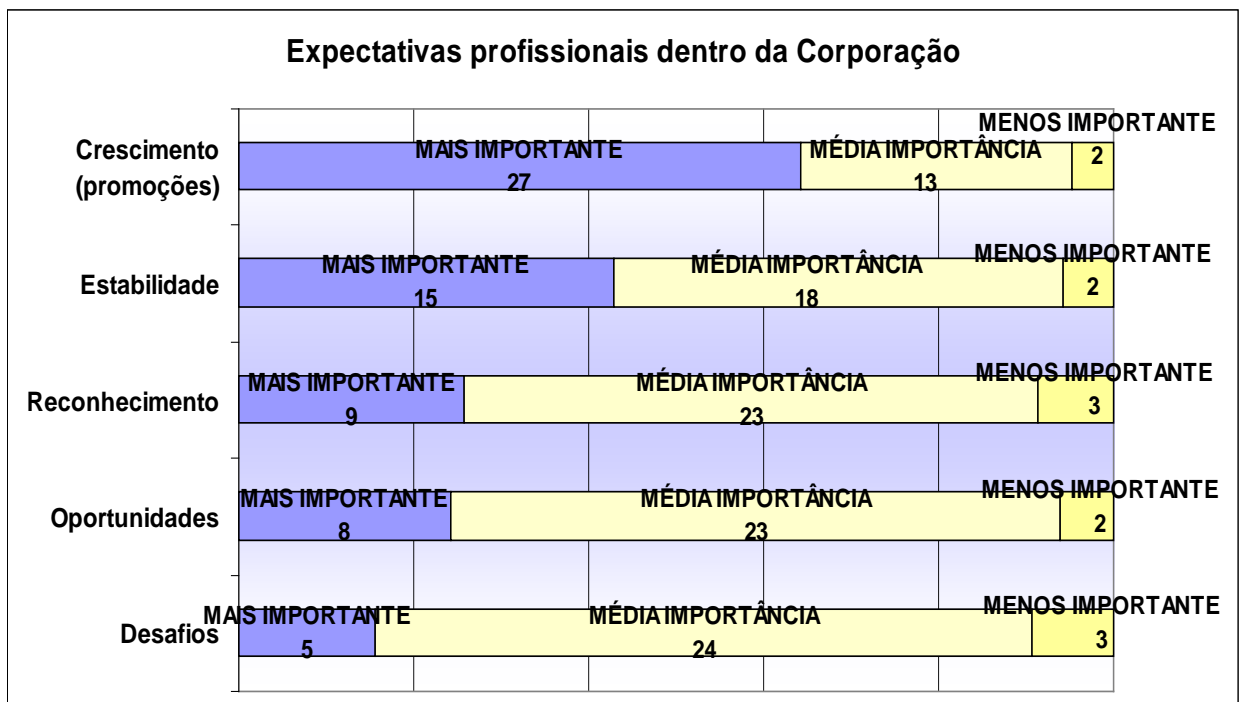
Outras sugestões também foram apresentadas pelos respondentes: instrução periódica sobre direitos e deveres (Código Penal); BI; pessoal.

Na última pergunta do questionário (questão 35) indagou-se aos Bombeiros quais são suas expectativas profissionais dentro da Corporação. As respostas obtidas foram as seguintes:

**Tabela 72. Expectativas profissionais dentro da Corporação**

Opção	MAIS IMPORTANTE	MÉDIA IMPORTÂNCIA	MENOS IMPORTANTE
	Qtd. de votos atribuídos a cada opção por nível de importância		
Crescimento (promoções)	27	13	2
Estabilidade	15	18	2
Reconhecimento	9	23	3
Oportunidades	8	23	2
Desafios	5	24	3

O seguinte gráfico demonstra os resultados desta tabela:

**Gráfico 71. Expectativas profissionais dentro da Corporação**

Os dados da tabela e gráfico acima são significativos para analisar as expectativas que os profissionais tem com a Corporação. O atendimento destas expectativas, dentro das possibilidades, tem influência direta sobre a motivação.

O gráfico demonstra quais as expectativas mais importantes que os Bombeiros tem dentro da Corporação. Vê-se que a expectativa de crescimento é a mais relevante para 27 pessoas. Todas as demais alternativas enumeradas foram consideradas como de média importância conforme a opinião dos respondentes.

→ Comentários/sugestões registrados pelos entrevistados relativamente às suas expectativas profissionais dentro da Corporação:

“Que as promoções aconteçam mais rápido.”

“Gostaria que tivéssemos instalações dignas e adequadas para o ambiente de trabalho.”

“Fazer um bom serviço para a comunidade, honrar o salário que recebo.”

“Tratamento saúde sem descontos na folha.”

“Desempenhar atividades tranquilamente.”

“Ter uma preparação física adequada, treinamento profissional adequado e equipamentos para podermos atender todos da nossa comunidade com a melhor qualidade possível.”

“Seria importante que as promoções fossem de acordo com o tempo de serviço a cada 5 anos uma promoção.”



ANEXO 5  
RESULTADOS DO BATALHÃO 5

O efetivo do 5º. Batalhão atualmente compõe-se 172 Bombeiros, conforme detalhado a seguir:

OBM	Cel	Ten Cel	Maj	Cap	1º Ten	2º Ten	Asp	Cad	Subten	1º Sgt	2º Sgt	3º Sgt	Cb	Sd	Total
<b>5ºBBM</b>		1	1	3		2			5	7	5	16	43	89	<b>172</b>

O 5º BBM está sediado na cidade de Lages e possui 49 municípios em sua circunscrição, conforme demonstrado a seguir:

1ª CBM/5º BBM – LAGES (13 municípios)

1º/1ª/5º BBM - LAGES

Municípios	População	Área (Km <sup>2</sup> )
Bocaina do Sul	2.980	496
Campo Belo do Sul (BP)	8.051	1022
Capão Alto	3.020	1349
Lages	157.682	2647
Painel	2.384	764
São José do Cerrito	10.393	967
<b>Total</b>	<b>184.510</b>	<b>7245</b>

1º/1º/1ª/5º BBM – ANITA GARIBALDI

Municípios	População	Área (Km <sup>2</sup> )
Anita Garibaldi	10.273	605
Celso Ramos	2.844	190
Cerro Negro	4.098	417
<b>Total</b>	<b>17.215</b>	<b>1212</b>

2º/1ª/5º BBM – OTACÍLIO COSTA

Municípios	População	Área (Km <sup>2</sup> )
Otacílio Costa	13.993	923
Palmeira	2.133	292
<b>Total</b>	<b>16.126</b>	<b>1215</b>

3º/1ª/5º BBM – CORREIA PINTO

Municípios	População	Área (Km <sup>2</sup> )
Correia Pinto	17.026	623
Ponte Alta	5.168	558
<b>Total</b>	<b>22.194</b>	<b>1181</b>

## 2ª CBM/5ºBBM – SÃO JOAQUIM – SC (7 municípios)

## 1º/2ª/5ºBBM – SÃO JOAQUIM

Municípios	População	Área (Km <sup>2</sup> )
Bom Jardim da Serra	4.079	934
São Joaquim	22.836	1885
Urupema	2.527	278
Total	29.442	3097

## 2º/2ª/5º BBM - URUBICI

Municípios	População	Área (Km <sup>2</sup> )
Alfredo Wagner	8.269	732
Bom Retiro	7.967	1064
Rio Rufino	2.414	333
Urubici	10.252	1018
Total	28.902	3147

## 3ª CBM/5º BBM – RIO DO SUL – SC (29 municípios)

## 1º/3ª/5ºBBM – RIO DO SUL

Municípios	População	Área (Km <sup>2</sup> )
Agrolândia	8.204	207
Agronômica	4.561	131
Aurora	5.103	207
Dona Ema	3.117	181
Ibirama (BP)	17.171	247
José Boiteux	4.643	406
Presidente Getúlio (BP)	12.935	296
Presidente Nereu	2.011	225
Rio do Campo	6.293	506
Rio do Oeste	6.582	246
Rio do Sul	55.391	258
Laurentino	5.523	80
Lontras	8.884	198
Vitor Meireles	5.288	372
Witmarsun	3.056	151
Total	148.762	3711

## 2º/3ª/5º BBM – ITUPORANGA

Municípios	População	Área (Km <sup>2</sup> )
Atalanta	3.258	95
Chapada do Lageano	2.543	124
Imbuia	5.194	122
Ituporanga	19.996	337
Leoberto Leal	3.408	291
Petrolândia	5.992	306
Vidal Ramos	5.907	339
Total	46.298	1614

## 3º/3ª/5º BBM – TAIÓ

Municípios	População	Área (Km <sup>2</sup> )
Mirim Doce	2624	336
Salete	7130	179
Santa Terezinha	8968	716
Taió	16130	693
Total	34852	1924

## 1º/3º/2ª/5º BBM – POUSO REDONDO

Municípios	População	Área (Km <sup>2</sup> )
Braço do Trombudo	3.609	90
Pouso Redondo	12.697	360
Trombudo Central	5.747	103
Total	22.053	553

Fonte: Censo IBGE 2000

Legenda: (BP) = Bombeiro Privado

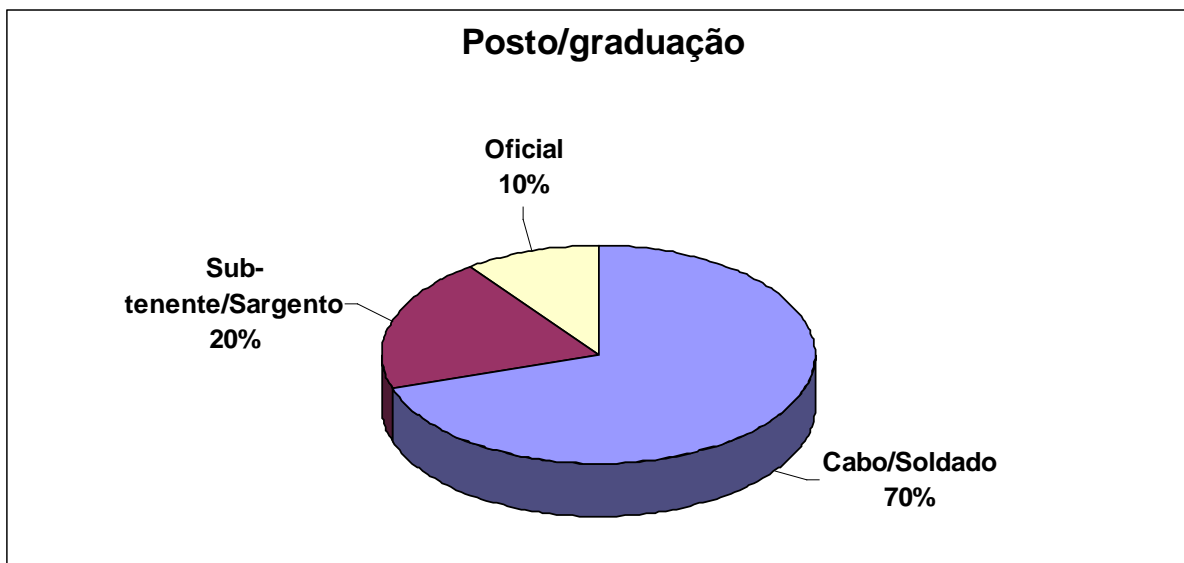
Desse universo de 172 profissionais, a presente pesquisa abrangeu uma amostra de 50 Bombeiros.

A tabela seguinte mostra o posto/graduação dos profissionais pesquisados:

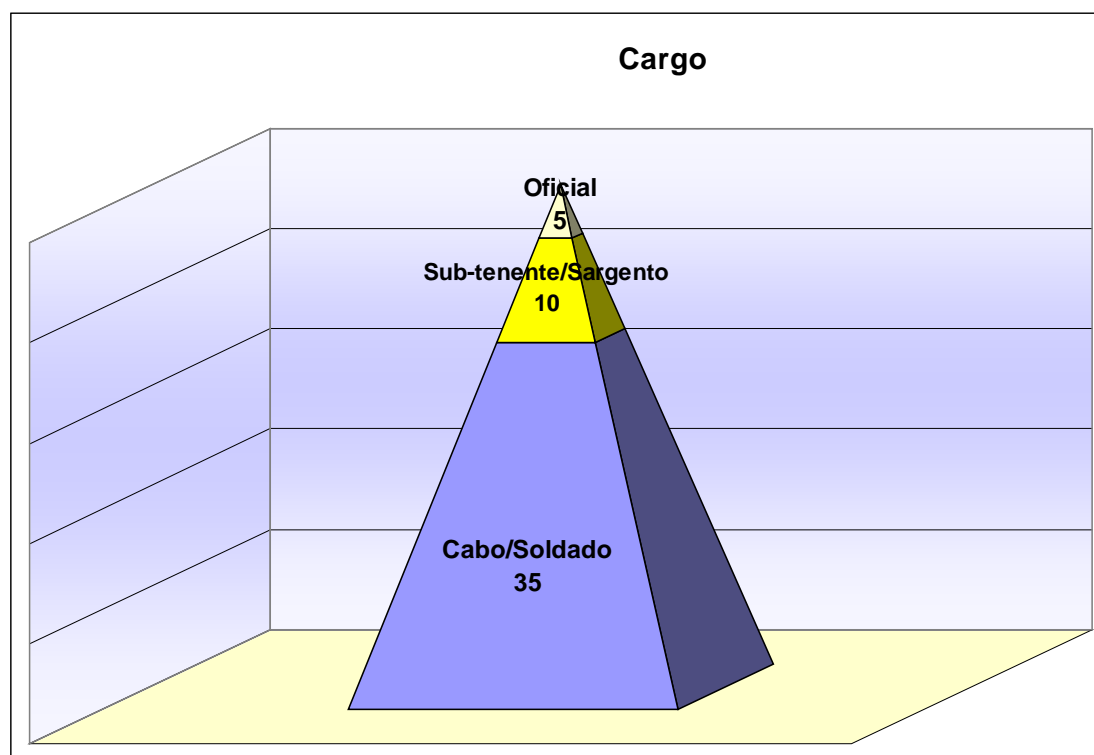
**Tabela 73. Posto / graduação**

Opção	Qtd. de entrevistados
Cabo/Soldado	35
Sub-tenente/Sargento	10
Oficial	5
Total	50

Os resultados desta tabela estão melhor visualizados no gráfico a seguir:



**Gráfico 72a. Posto/Graduação (representação percentual)**



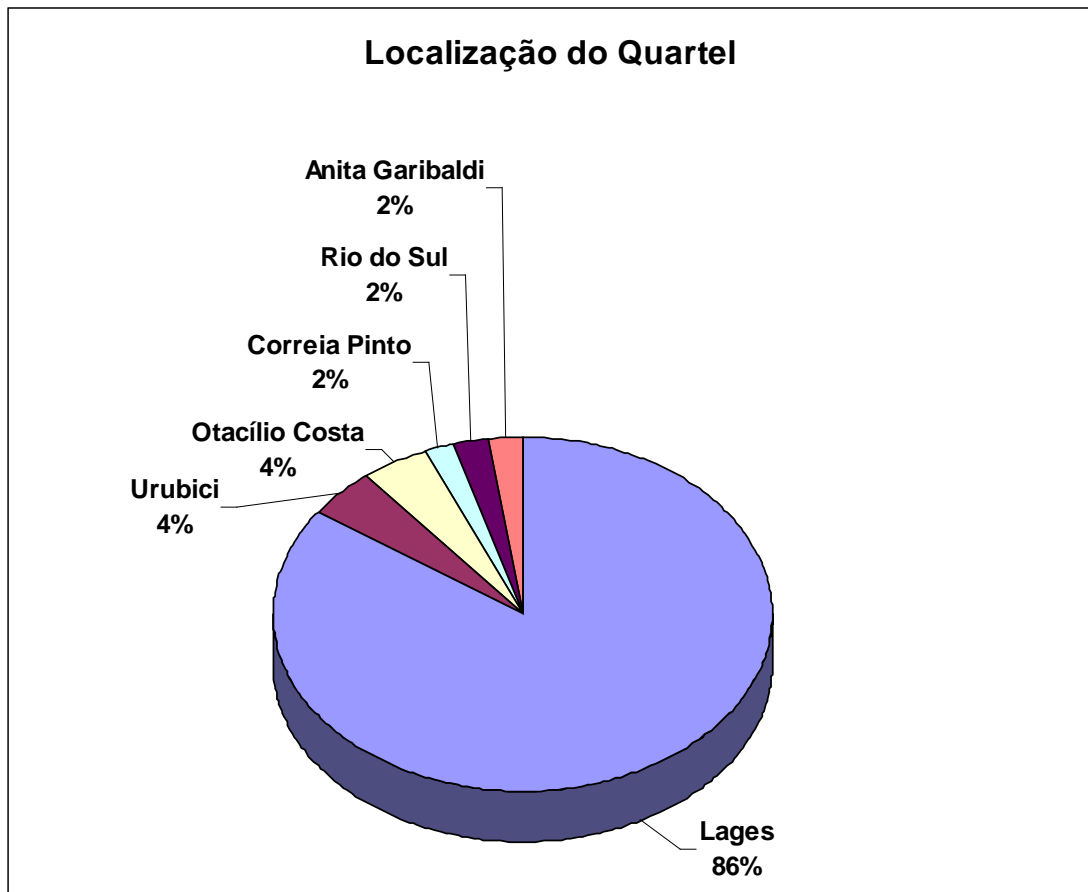
**Gráfico 72b. Posto/Graduação (pirâmide)**

Os Oficiais, os Sub-tenentes e os Sargentos representam 30% do grupo pesquisado, sendo que os demais (70%) estão compostos por Cabos e soldados.

**Tabela 74. Município sede do Quartel pesquisado**

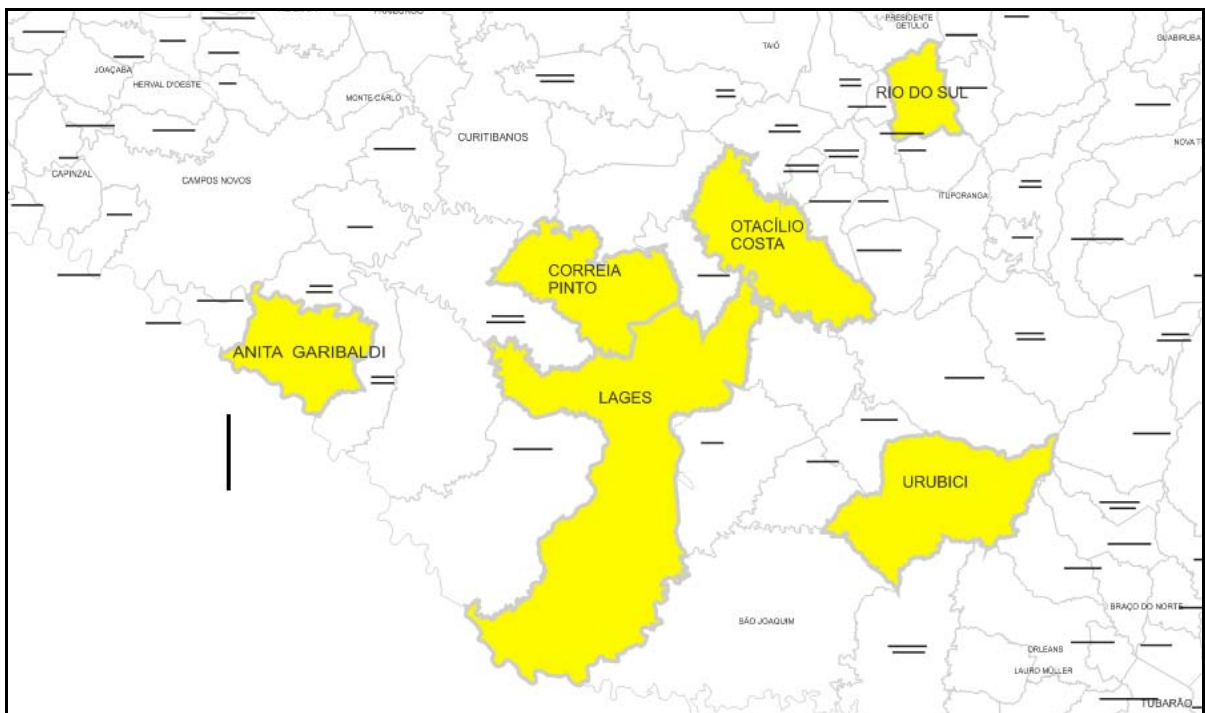
Opção	Qtd. de entrevistados
Lages	39
Urubici	2
Otacílio Costa	2
Correia Pinto	1
Rio do Sul	1
Anita Garibaldi	1
Total	46

Obs.: 4 pessoas não especificaram a cidade.

**Gráfico 73. Município sede do Quartel dos profissionais pesquisados**

Os Bombeiros pesquisados estão baseados nas cidades de Lages, Urubici, Otacílio Costa, Correia Pinto, Rio do Sul e Anita Garibaldi.

Apenas a título de complemento vale informar que segundo dados do IBGE (2009), no ano de 2007 a cidade de Lages tinha 161.583 habitantes num território de 2.644 km<sup>2</sup>; Urubici tem 10.439 habitantes numa área de 1.019 km<sup>2</sup>; Otacílio Costa tem 15.693 habitantes em 847 km<sup>2</sup>; Correia Pinto tem 14.838 habitantes em 652 km<sup>2</sup>; Rio do Sul tem 56.919 habitantes em 258 km<sup>2</sup> e Anita Garibaldi tem 9.141 habitantes num território de 589 km<sup>2</sup>.



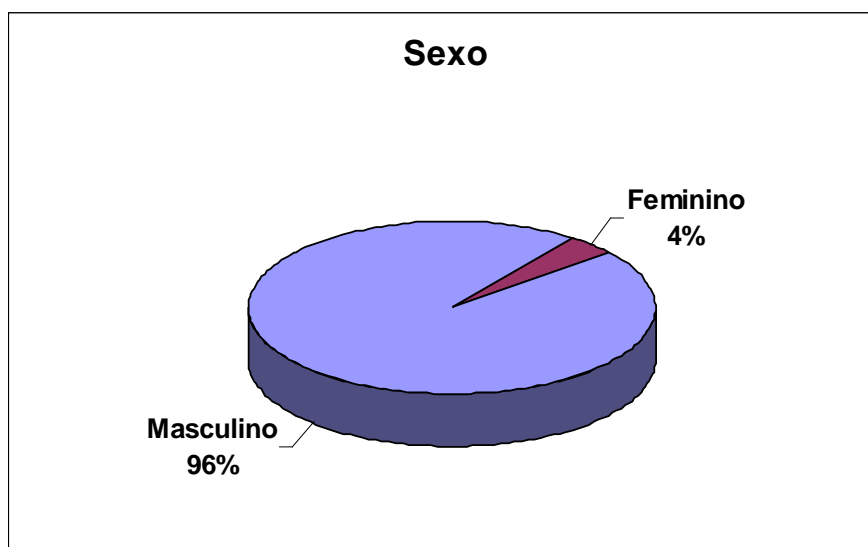
**Figura 6. Localização das cidades de Lages, Correia Pinto, Otacílio Costa, Rio do Sul, Anita Garibaldi e Urubici, no Estado de Santa Catarina**

Fonte: [www.sc.gov.br](http://www.sc.gov.br)

A tabela abaixo refere-se ao sexo (gênero) dos profissionais pesquisados:

**Tabela 75: Sexo**

Opção	Qtd. de entrevistados
Masculino	48
Feminino	2
Total	50

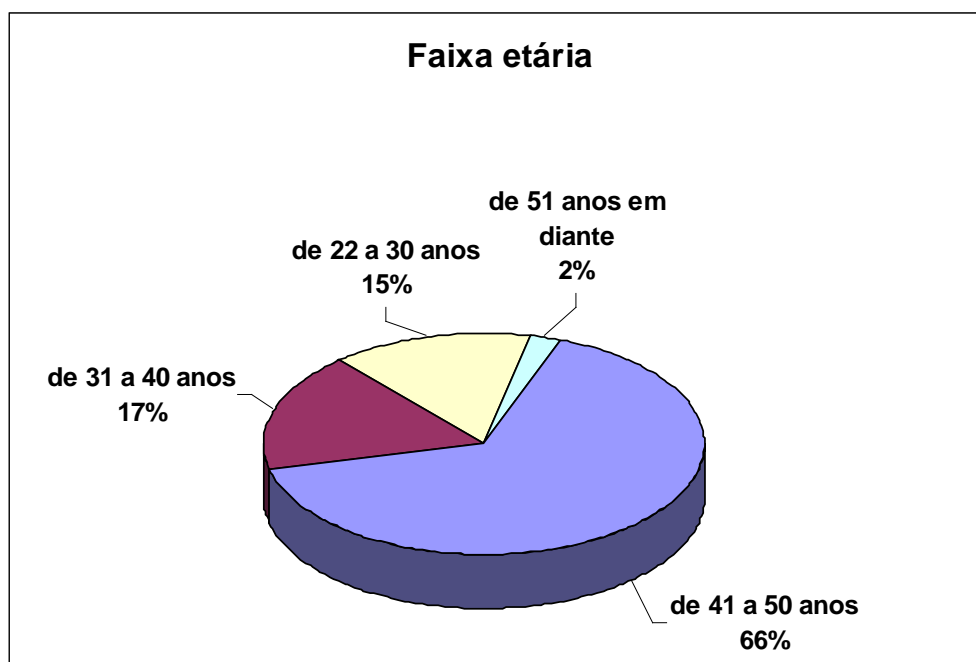
**Gráfico 74. Sexo (representação percentual)**

A tabela seguinte, por sua vez, apresenta a faixa etária dos Bombeiros entrevistados:

**Tabela 76: Idade**

Opção	Qtd. de entrevistados
de 22 a 30 anos	07
de 31 a 40 anos	08
de 41 a 50 anos	31
de 51 anos em diante	01
Total	47

Obs.: 3 pessoas não responderam.



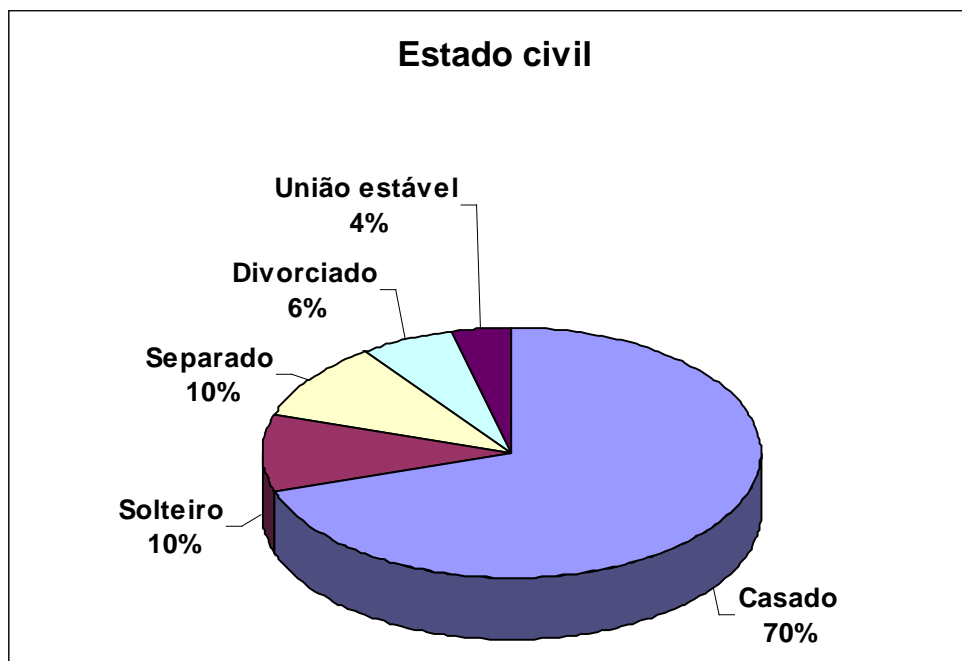
**Gráfico 75. Faixa etária (representação percentual)**

Os dados acima mostram que mais da metade dos entrevistados, ou seja, 66%, encontra-se na faixa etária entre 41 até 50 anos; 32% estão na faixa dos 22 aos 40 anos. Apenas 2% (1 pessoa) tem 51 anos ou mais.

**Tabela 77: Estado civil**

Opção	Qtd. de entrevistados
Casado	35
Solteiro	05
Separado	05
Divorciado	03
União estável	02
Total	50





**Gráfico 76. Estado civil (representação percentual)**

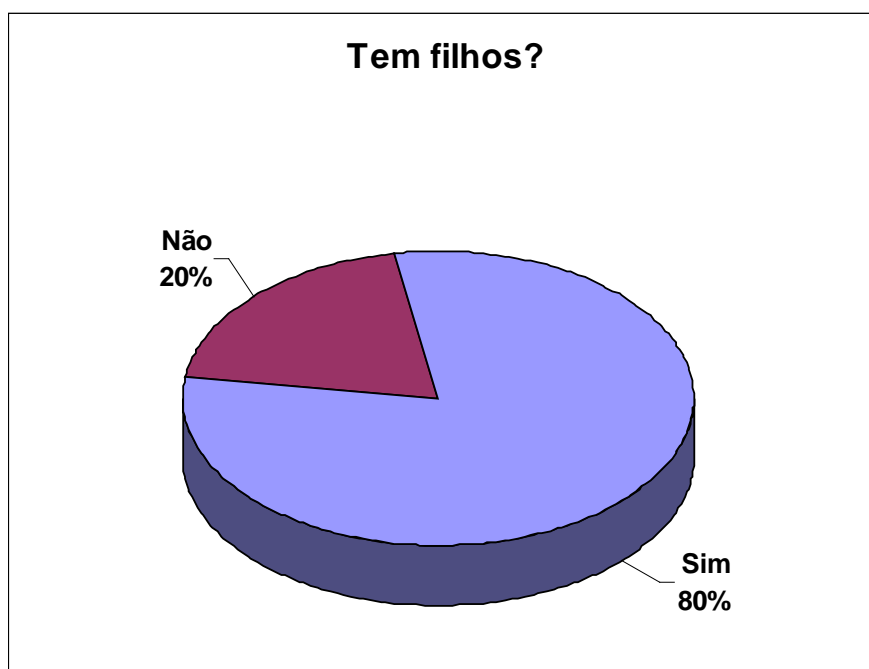
Os resultados acima revelam que a maioria dos entrevistados (74%) são casados ou tem união estável; 10% são solteiros; 16% estão separados ou divorciados.

Em seguida indagou-se aos Bombeiros se tem filhos:

**Tabela 78a: Você tem filhos?**

Opção	Qtd. de entrevistados
Sim	40
Não	10
Total	50

O gráfico seguinte ilustra os resultados da tabela acima:



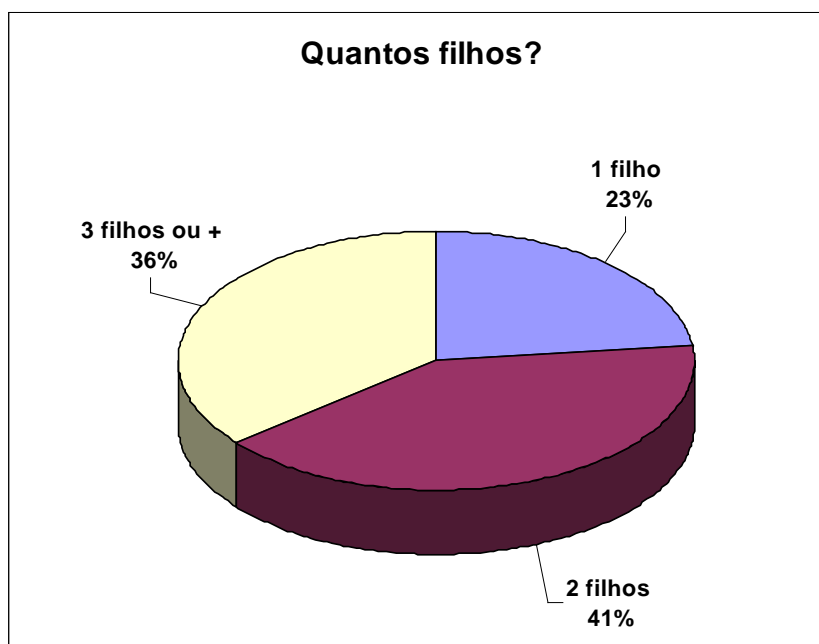
**Gráfico 77a. Tem filhos? (representação percentual)**

Da amostra de 50 profissionais, apurou-se que 80% tem filhos e 20% não os tem. A tabela a seguir demonstra a quantidade de filhos:

**Tabela 78b. Quantos filhos?**

Opção	Qtd. de entrevistados
2 filhos	16
3 ou mais filhos	14
1 filho	09
Total	39

Obs.: 1 pessoa não informou quantos filhos tem



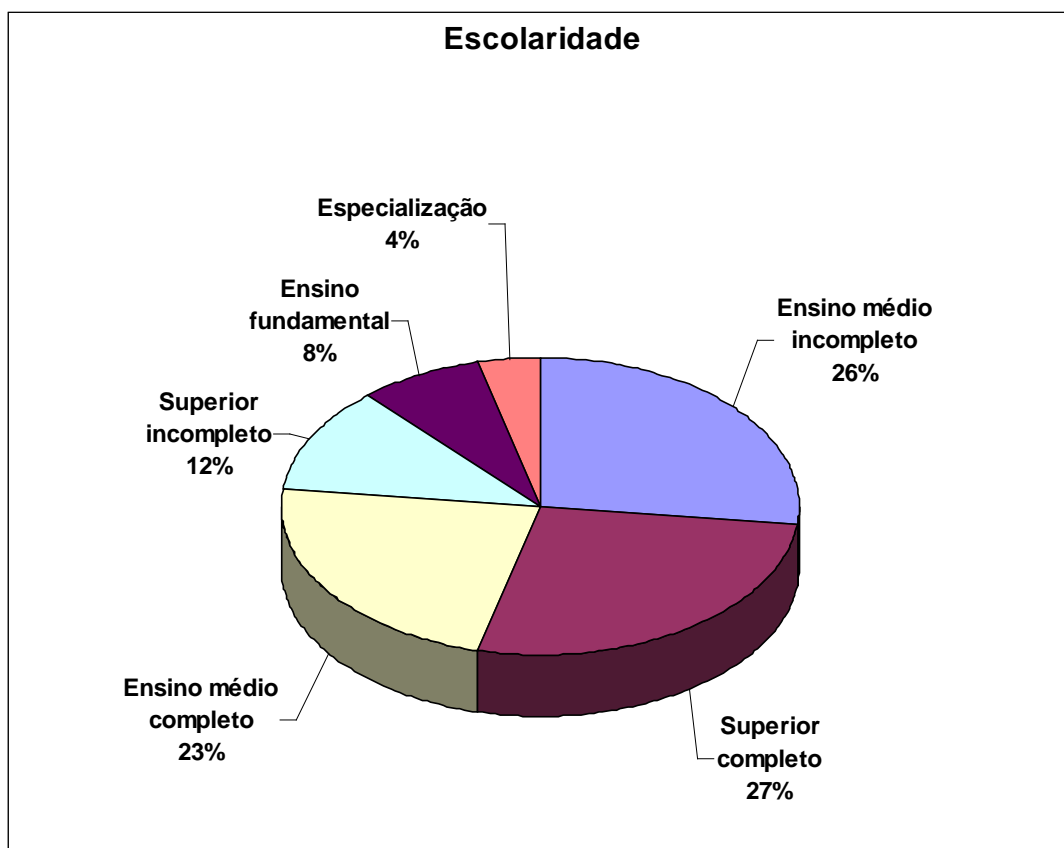
**Gráfico 77b. Quantos filhos você tem? (representação percentual)**

Das pessoas que tem filhos, 23% tem apenas 1 filho; 41% tem 2 filhos e 36% tem 3 filhos ou mais.

A pergunta seguinte abrangeu a escolaridade dos Bombeiros:

**Tabela 79: Escolaridade dos Bombeiros entrevistados**

Opção	Qtd. de entrevistados
Superior completo	14
Ensino médio incompleto	14
Ensino médio completo	12
Superior incompleto	6
Ensino fundamental	4
Especialização	2

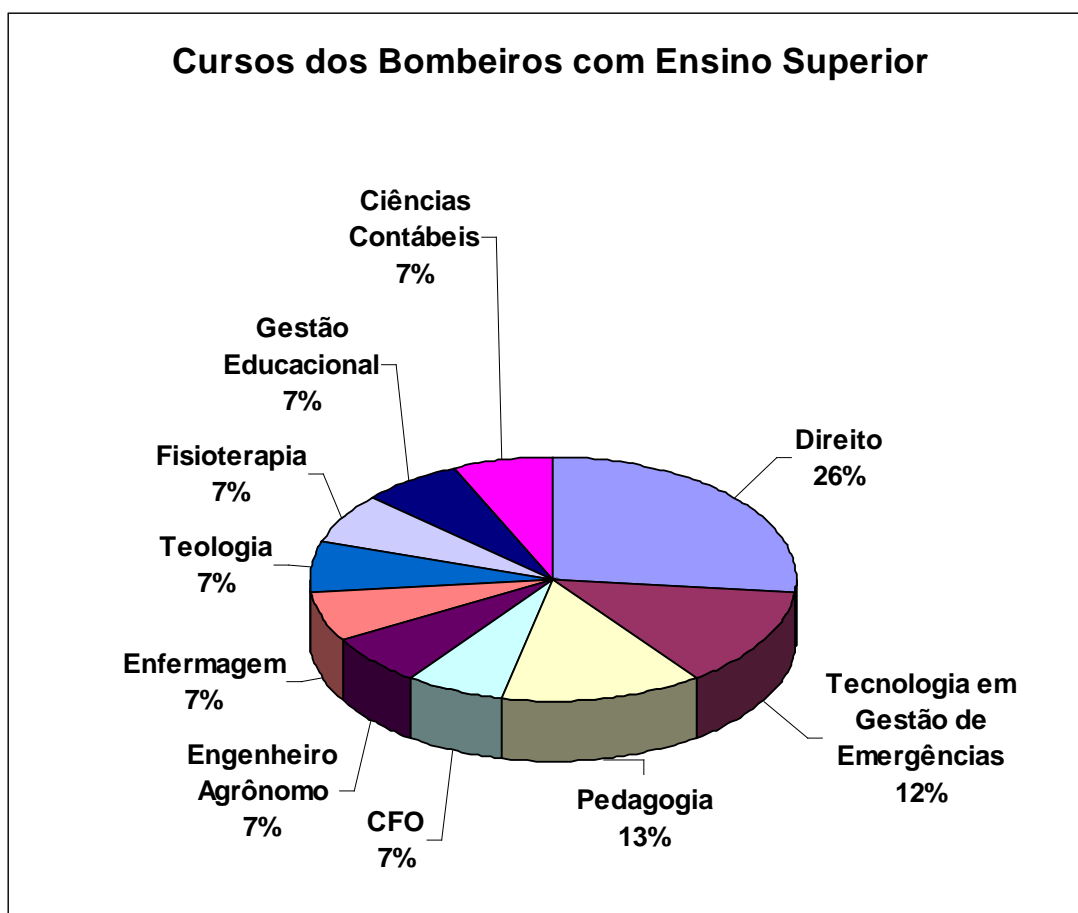


**Gráfico 78a. Escolaridade (representação percentual)**

Os resultados da amostra revelam que 31% dos entrevistados tem escolaridade até o Ensino Médio completo; 27% completaram o Curso Superior; 26% o Ensino Médio incompleto; 12% estão com o Curso Superior incompleto e 4% possuem Especialização.

A seguir estão especificados os cursos e as especializações realizadas pelos entrevistados com formação Superior e Especialização. O gráfico 78b mostra os cursos de Graduação realizados.

Além disso, 2 Bombeiros realizaram Especialização, sendo 1 em Segurança Pública e 1 em Saúde da Família.



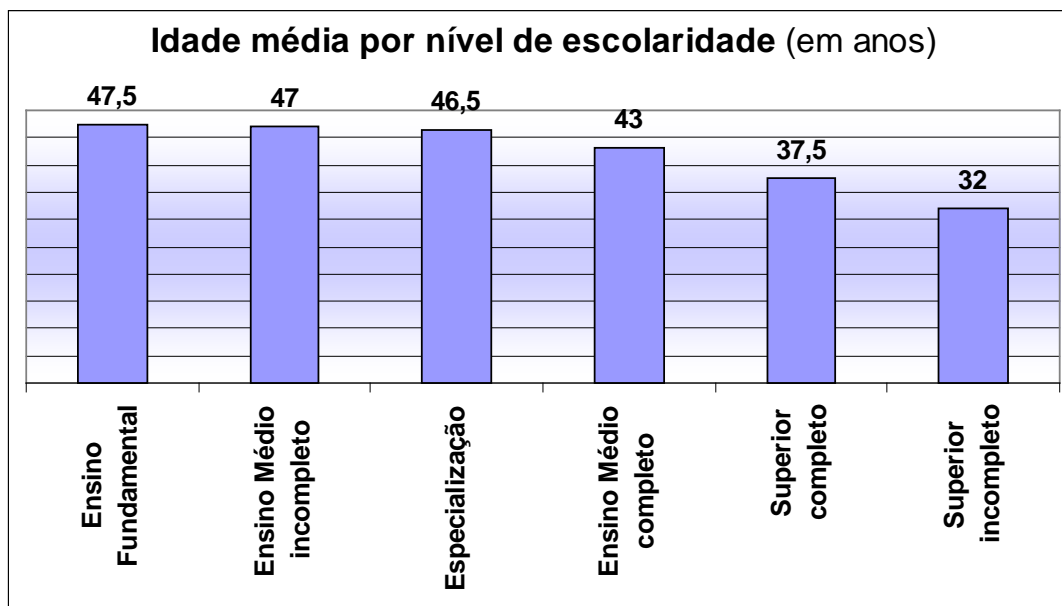
**Gráfico 78b. Cursos de graduação realizados pelos Bombeiros**

Fazendo o cruzamento do item idade com o item escolaridade, obteve-se os seguintes resultados:

**Tabela 80. Idade média por nível de escolaridade**

Escolaridade	Idade média da amostra
Ensino Fundamental	47,5
Ensino Médio incompleto	47
Especialização	46,5
Ensino Médio completo	43
Superior completo	37,5
Superior incompleto	32

O gráfico a seguir ilustra esta tabela:



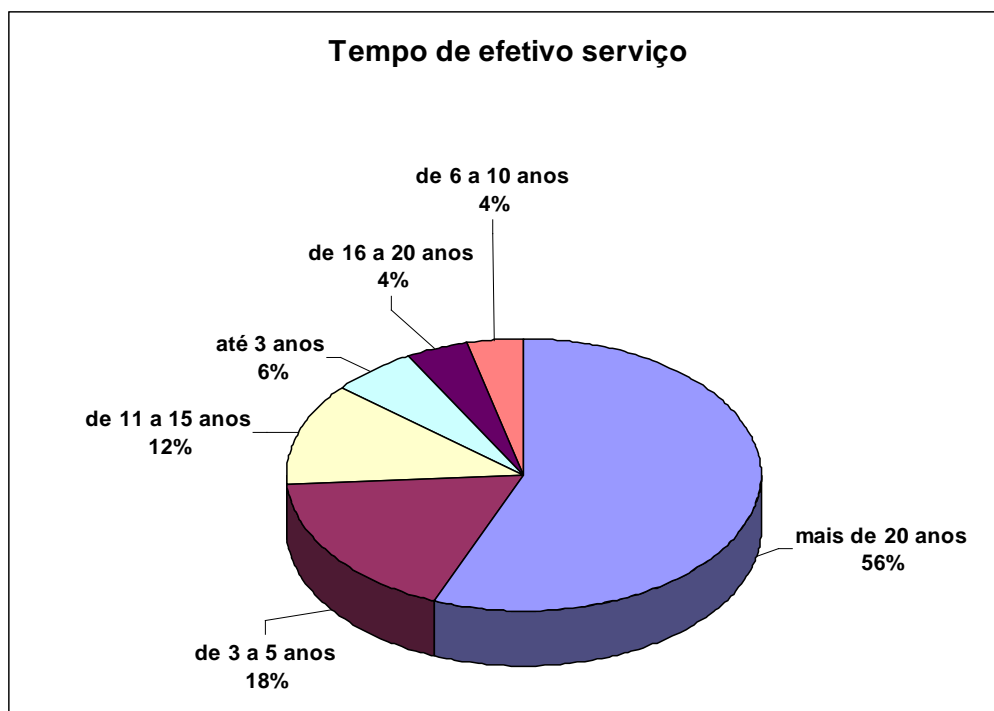
**Gráfico 79. Média de idade por nível de escolaridade**

Os níveis mais altos de escolaridades correspondem às médias de idade mais baixas, ou seja, do Ensino Médio completo até a Especialização as médias de idade ficaram entre 32 a 46,5 anos. Inversamente, os níveis mais baixos de escolaridade (Ensino Médio incompleto e Ensino Fundamental) correspondem às médias de idade mais elevadas, ou seja, 47 e 47,5 anos, respectivamente.

A seguir constam os dados de tempo de efetivo serviço na Corporação:

**Tabela 81: Tempo de efetivo serviço**

Opção	Qtd. de entrevistados
mais de 20 anos	28
de 3 a 5 anos	09
de 11 a 15 anos	06
até 3 anos	03
de 16 a 20 anos	02
de 6 a 10 anos	02
Total	50



**Gráfico 80. Tempo de efetivo serviço (representação percentual)**

Estes resultados mostram que mais da metade dos profissionais pesquisados (56%) está na Corporação há mais de 20 anos. Fica evidente pelo gráfico acima que a rotatividade de pessoal no 5º. Batalhão é reduzida.

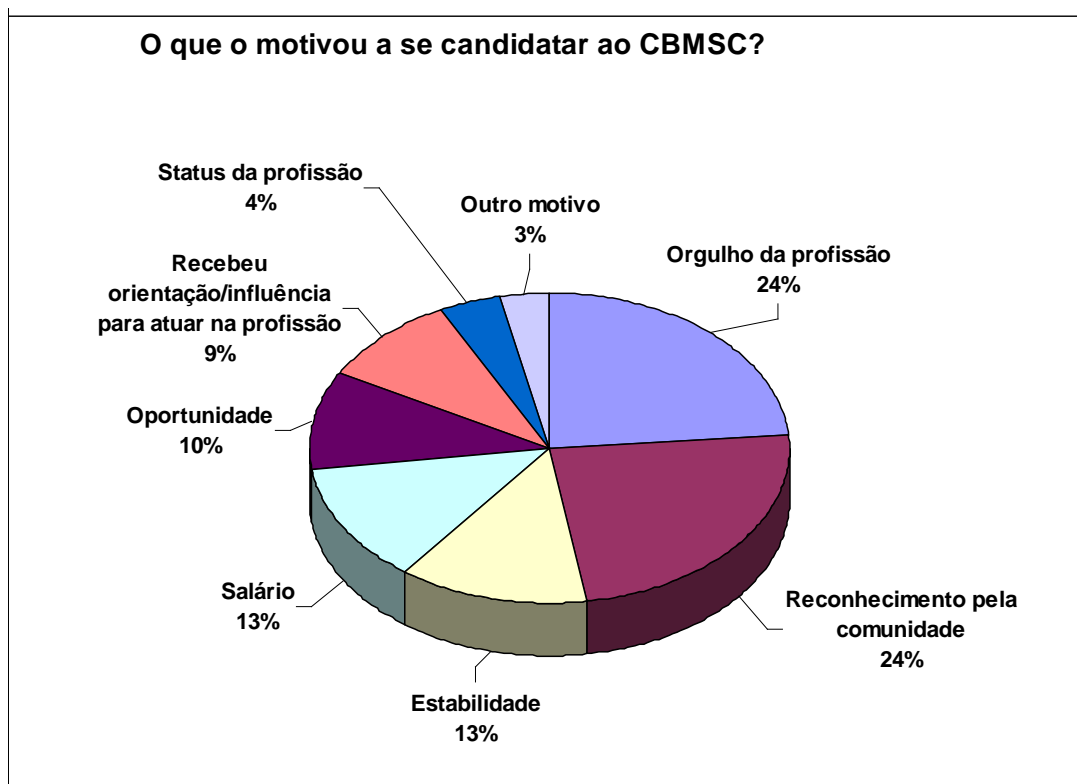
Na questão n. 9 da pesquisa perguntou-se aos Bombeiros quais os motivos que os levaram a ingressar no Corpo de Bombeiros, sendo que se obteve as seguintes respostas:

**Tabela 82: O que o motivou a ingressar no CBMSC?**

Opção	Qtd. de votos
Orgulho da profissão	28
Reconhecimento pela comunidade	28
Estabilidade	15
Salário	15
Oportunidade	12
Recebeu orientação/influência para atuar na profissão	11
Status da profissão	05
Outro motivo	04

Obs.: questão de múltipla escolha

Estes resultados estão demonstrados graficamente a seguir:



**Gráfico 81. Motivação para ingressar no CBMSC (representação percentual)**

A tabela e o gráfico acima mostram que o orgulho pela profissão (24%) bem como o reconhecimento por parte da comunidade (24%) foram os fatores apontados pelos Bombeiros como de maior importância para seu ingresso no CBMSC. A importância da estabilidade foi destacada em seguida com 13% e o salário também com 13%. Os demais itens receberam menor expressão por parte dos Bombeiros da amostra.

→ Alguns dados complementares à tabela 10 foram anotados pelos entrevistados, conforme especificados a seguir:

Outro motivo para ser Bombeiro:

- trabalho/emprego;
- falta de oportunidades na época/primeiro salário mínimo;
- realização profissional e pessoal;
- cansei de ser policial devido a falta de reconhecimento.



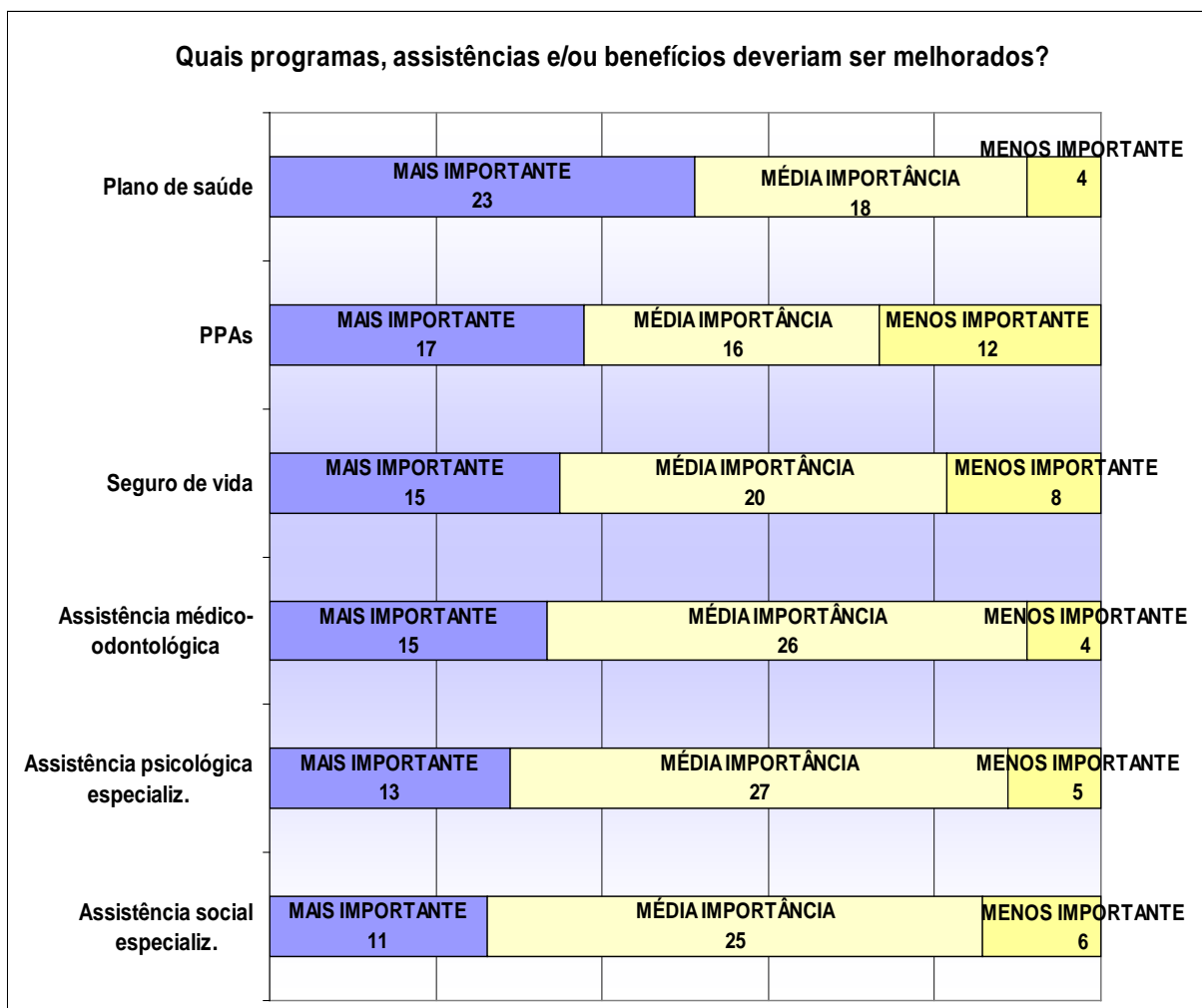
Recebeu influência de quem?

- de outros Bombeiros; irmãos; familiares; pai; amiga militar.

Os aspectos específicos até aqui tratados foram relativos ao perfil dos Bombeiros entrevistados na amostra. Nos itens a seguir serão vistas as questões em nível organizacional.

**Tabela 83: Quais programas, assistências e/ou benefícios a Instituição deveria oferecer ou melhorar aos seus colaboradores?**

	<b>MAIS IMPORTANTE</b>	<b>MÉDIA IMPORTÂNCIA</b>	<b>MENOS IMPORTANTE</b>
<b>Opção</b>	Qtd. de votos atribuídos a cada opção por nível de importância		
Plano de saúde	23	18	4
PPAs	17	16	12
Seguro de vida	15	20	8
Assistência médico-odontológica	15	26	4
Assistência psicológica especializ.	13	27	5
Assistência social especializ.	11	25	6



**Gráfico 82. Programas/assistências/benefícios a serem melhorados**

Relativamente à necessidade de melhoria/ampliação dos benefícios, programas e assistência proporcionados pela Instituição CBMSC aos seus colaboradores, vê-se pelo gráfico acima que o plano de saúde foi apontado como de maior importância (por 23 pessoas), seguido pelo PPAs (17 pessoas). Todos os demais itens foram apontados como de média importância.

No item “outros” os entrevistados puderam apresentar outras sugestões de melhoria dos benefícios, conforme especificado a seguir (por parte de 3 respondentes):

- lazer/integração;
- acolhimento/reconhecimento pelo profissional/operacional;
- cursos de relações humanas para oficiais;
- cursos de relações humanas;

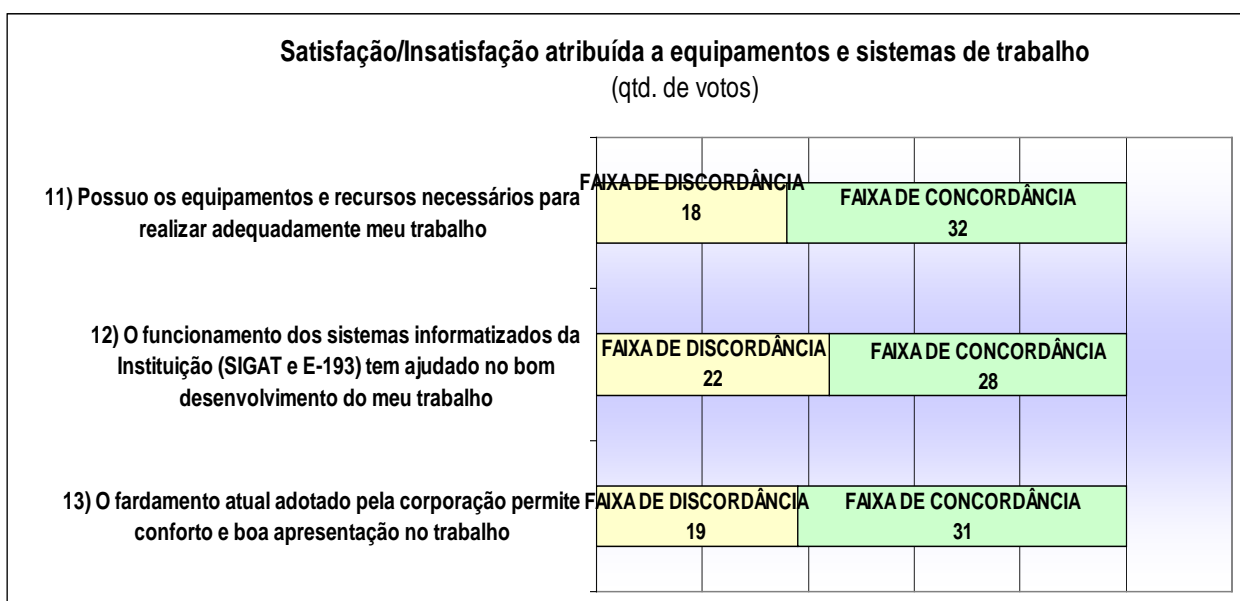
- assistência jurídica;
- humanização;
- mais incentivo para estudar;
- nutricionista;
- plano de aquisição de casa própria junto a CEF.

**Tabela 84. Nível de satisfação ou de insatisfação atribuído com relação a equipamentos e sistemas para o trabalho (questões 11, 12 e 13)**

Opção	Discordo totalmente)	Discordo	Mais discordo que concordo	Mais concordo que discordo	Concordo	Concordo totalmente
	Qtd. de votos atribuídos a cada opção					
11) Posuo os equipamentos e recursos necessários para realizar adequadamente meu trabalho	0	8	10	14	11	7
12) O funcionamento dos sistemas informatizados da Instituição (SIGAT e E-193) tem ajudado no bom desenvolvimento do meu trabalho	1	6	15	17	8	3
13) O fardamento atual adotado pela corporação permite conforto e boa apresentação no trabalho	4	4	11	10	15	6

**Obs.:** está destacado em amarelo quando a incidência de níveis de discordância superam os 50% e em verde os níveis de concordância que superam 50%.

Estes resultados estão apresentados graficamente a seguir:



**Gráfico 83. Nível de satisfação ou de insatisfação atribuído relativamente a equipamentos e sistemas para o trabalho (questões 11, 12 e 13)**

A observação do gráfico acima mostra que:

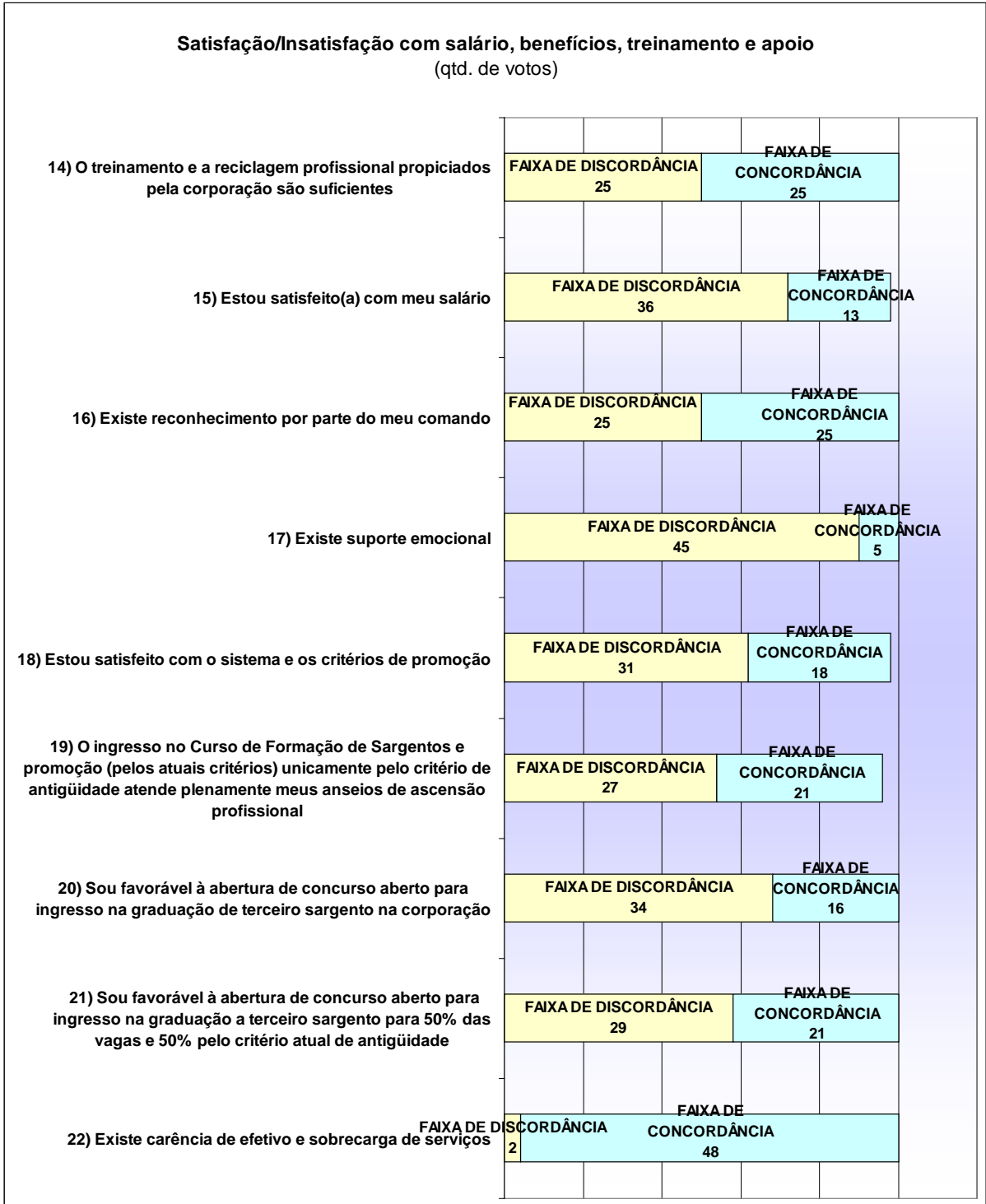
- Questão 11: nesta questão 32 pessoas situaram-se na faixa de concordância com a afirmação de que possuem os equipamentos e recursos para realizar adequadamente seu trabalho; mas 18 pessoas discordam dessa afirmativa;
- Questão 12: 28 pessoas estão de acordo que os sistemas informatizados (SIGAT e E-193) tem auxiliado no bom desenvolvimento dos trabalhos; contudo, 22 pessoas discordam da afirmativa;
- Questão 13: o fardamento atual é confortável e proporciona boa apresentação de acordo com 31 profissionais pesquisados; entretanto, 19 pessoas discordam dessa afirmativa.

As questões seguintes foram formuladas para avaliar, na percepção dos profissionais, sua satisfação ou insatisfação em relação a salário, benefícios, treinamento e apoio. Os resultados constam da seguinte tabela:

**Tabela 85. Nível de satisfação ou de insatisfação atribuído com relação a salário, benefícios, treinamento e apoio (questões 14 a 22)**

Opção	Discordo totalmente	Discordo	Mais discordo que concordo	Mais concordo que discordo	Concordo	Concordo totalmente
	Qtd. de votos atribuídos a cada opção					
14) O treinamento e a reciclagem profissional propiciados pela corporação são suficientes	2	8	15	11	9	5
15) Estou satisfeito(a) com meu salário	12	11	13	12	0	1
16) Existe reconhecimento por parte do meu comando	9	9	7	15	7	3
17) Existe suporte emocional	22	12	11	3	2	0
18) Estou satisfeito com o sistema e os critérios de promoção	12	7	12	9	8	1
19) O ingresso no Curso de Formação de Sargentos e promoção (pelos atuais critérios) unicamente pelo critério de antiguidade atende plenamente meus anseios de ascensão profissional	10	7	10	8	7	6
20) Sou favorável à abertura de concurso aberto para ingresso na graduação de terceiro sargento na corporação	23	10	1	2	7	7
21) Sou favorável à abertura de concurso aberto para ingresso na graduação a terceiro sargento para 50% das vagas e 50% pelo critério atual de antiguidade	18	8	3	6	7	8
22) Existe carência de efetivo e sobrecarga de serviços	1	0	1	1	8	39

**Obs.:** destacado em amarelo quando a incidência de níveis de discordância superam os 50% e em verde os níveis de concordância que superam 50%.



**Gráfico 84. Percepção dos entrevistados com relação a salário, benefícios, treinamento e apoio**

A partir do gráfico acima, tem-se:

- Questão 14: “O treinamento e a reciclagem profissional propiciados pela corporação são suficientes”: os resultados para esta questão ficaram divididos meio a meio, como se pode ver pelo gráfico acima;
- Questão 15: grande parte (36 pessoas) discorda de que esteja satisfeita com seu salário;
- Questão 16: nessa questão os resultados ficaram divididos meio a meio, ou seja, 50% dos respondentes acham que existe reconhecimento por parte do meu comando e 50% acham que não existe;
- Questão 17: este resultado foi bastante claro, pois 45 pessoas afirmam discordar de que existe suporte emocional;
- Questão 18: 31 pessoas discordam de que estejam satisfeitas com o sistema e os critérios de promoção; apenas 18 concordam com a afirmativa;
- Questão 19: 27 pessoas discordam de que o ingresso no Curso de Formação de Sargentos e promoção (pelos atuais critérios) unicamente pelo critério de antigüidade atende plenamente seus anseios de ascensão profissional; contudo, 21 pessoas estão de acordo com a afirmativa;
- Questão 20: 34 pessoas discordam da abertura de concurso para ingresso na graduação de terceiro sargento na corporação; 16 pessoas estão de acordo com a afirmativa;
- Questão 21: “Sou favorável à abertura de concurso aberto para ingresso na graduação a terceiro sargento para 50% das vagas e 50% pelo critério atual de antigüidade”: 29 pessoas discordam dessa afirmação, enquanto que 21 pessoas concordam;
- Questão 22: nesta questão os resultados foram quase unânimes, pois 48 pessoas concordam que existe carência de efetivo e sobrecarga de serviços.

Adiante é visto que as questões 23 a 32 abrangeram identificar, na percepção dos entrevistados, o nível de satisfação ou de insatisfação quanto ao clima no ambiente de trabalho.

**Tabela 86. Nível de satisfação ou de insatisfação atribuído com relação ao clima no ambiente de trabalho (questões 23 a 32)**

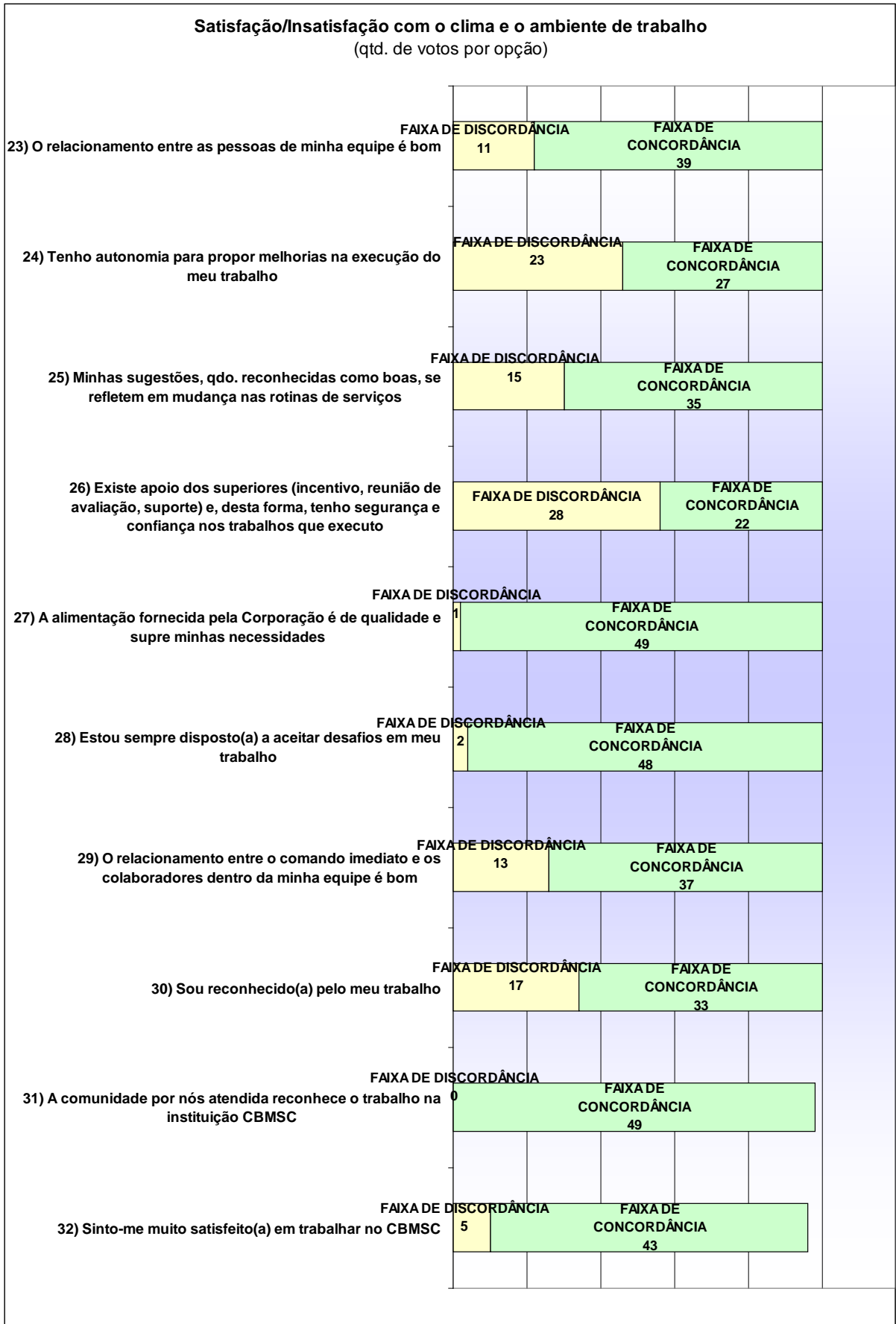
	Discordo totalmente	Discordo	Mais discordo que concordo	Mais concordo que discordo	Concordo	Concordo totalmente
Opção	Qtd. de votos atribuídos a cada opção					
<b>23)</b> O relacionamento entre as pessoas de minha equipe é bom	4	1	6	18	13	8
<b>24)</b> Tenho autonomia para propor melhorias na execução do meu trabalho	5	8	10	6	12	9
<b>25)</b> Minhas sugestões, qdo. reconhecidas como boas, se refletem em mudança nas rotinas de serviços	5	5	5	15	12	8
<b>26)</b> Existe apoio dos superiores (incentivo, reunião de avaliação, suporte) e, desta forma, tenho segurança e confiança nos trabalhos que executo	9	8	11	10	7	5
<b>27)</b> A alimentação fornecida pela Corporação é de qualidade e supre minhas necessidades	0	0	1	7	24	18



<b>28)</b> Estou sempre disposto(a) a aceitar desafios em meu trabalho	0	0	2	10	22	16
<b>29)</b> O relacionamento entre o comando imediato e os colaboradores dentro da minha equipe é bom	5	3	5	14	17	6
<b>30)</b> Sou reconhecido(a) pelo meu trabalho	7	3	7	10	15	8
<b>31)</b> A comunidade por nós atendida reconhece o trabalho na instituição CBMSC	0	0	0	6	12	31
<b>32)</b> Sinto-me muito satisfeito(a) em trabalhar no CBMSC	1	1	3	3	12	28

**Obs.:** destacado em amarelo quando a incidência de níveis de discordância superam os 50% e em verde os níveis de concordância que superam 50%.

Os resultados acima estão ilustrados no seguinte gráfico:



**Gráfico 85. Percepção dos entrevistados com relação ao clima e ao ambiente de trabalho**

Com base no gráfico acima tem-se:

- Questão 23: grande parte (39) dos profissionais entrevistados considera que o relacionamento entre as pessoas de sua equipe é bom; contudo, 11 pessoas discordam desta afirmação;
- Questão 24: mais da metade (27) dos respondentes concorda que tem autonomia para propor melhorias na execução de seus trabalhos; porém, 23 profissionais discordam dessa afirmativa;
- Questão 25: grande parte (35) dos profissionais pesquisados concorda que suas sugestões, quando reconhecidas como boas, refletem-se em mudança nas rotinas de serviço; contudo, 15 pessoas discordam que as coisas sejam desta forma;
- Questão 26: mais da metade dos respondentes discordam de que haja apoio dos superiores (incentivo, reunião de avaliação, suporte) e, conseqüentemente, segurança e confiança nos trabalhos que executam; porém, o número de pessoas discordantes com essa afirmativa também é expressivo, ou seja, 22 profissionais;
- Questão 27: nesta questão o resultado foi praticamente unânime, pois 49 pessoas concordam que a alimentação fornecida é de qualidade e supre suas necessidades;
- Questão 28: aqui também a concordância foi maciça, ou seja, 48 pessoas afirmam que estão sempre dispostas a aceitar desafios em seus trabalhos;
- Questão 29: a maior parte dos pesquisados (37 pessoas) concorda com a afirmação de que o relacionamento entre o comando imediato e os colaboradores dentro da equipe é bom; contudo, 13 profissionais se manifestaram discordantes;
- Questão 30: quanto a se sentir reconhecido pelo seu trabalho, 33 pessoas concordam com essa afirmação, enquanto que 17 discordam que se sintam reconhecidos;
- Questão 31: perguntados se a comunidade reconhece o trabalho da Instituição CBMSC, 49 profissionais pesquisados concordaram com a afirmativa;

Questão 32: obteve-se um resultado significativamente positivo quando se perguntou aos profissionais se se sentem satisfeitos em trabalhar no CBMSC, pois 43 concordam que sim; apenas 5 pessoas discordam disso.

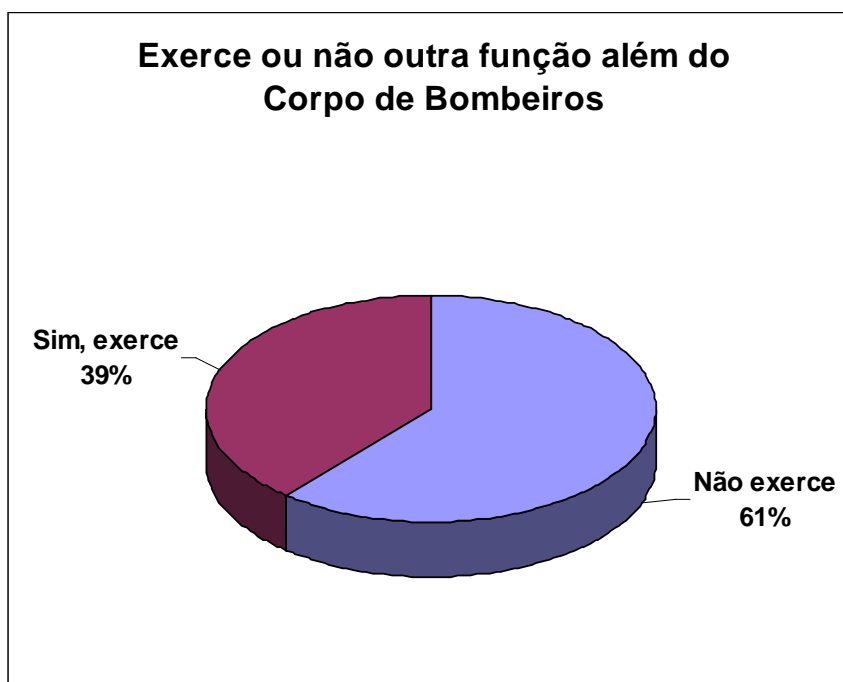
Na questão 33 perguntou-se aos Bombeiros se exercem alguma ocupação paralela ao Bombeiro Militar. Os resultados foram os seguintes:

**Tabela 87. Exerce ou não outra função além do Corpo de Bombeiros?**

Não exerce	30
Sim, exerce	19

Obs.: 1 pessoa não respondeu.

Ou seja, conforme demonstrado no gráfico a seguir, 61% dos profissionais não exercem outras atividades além de Bombeiro:



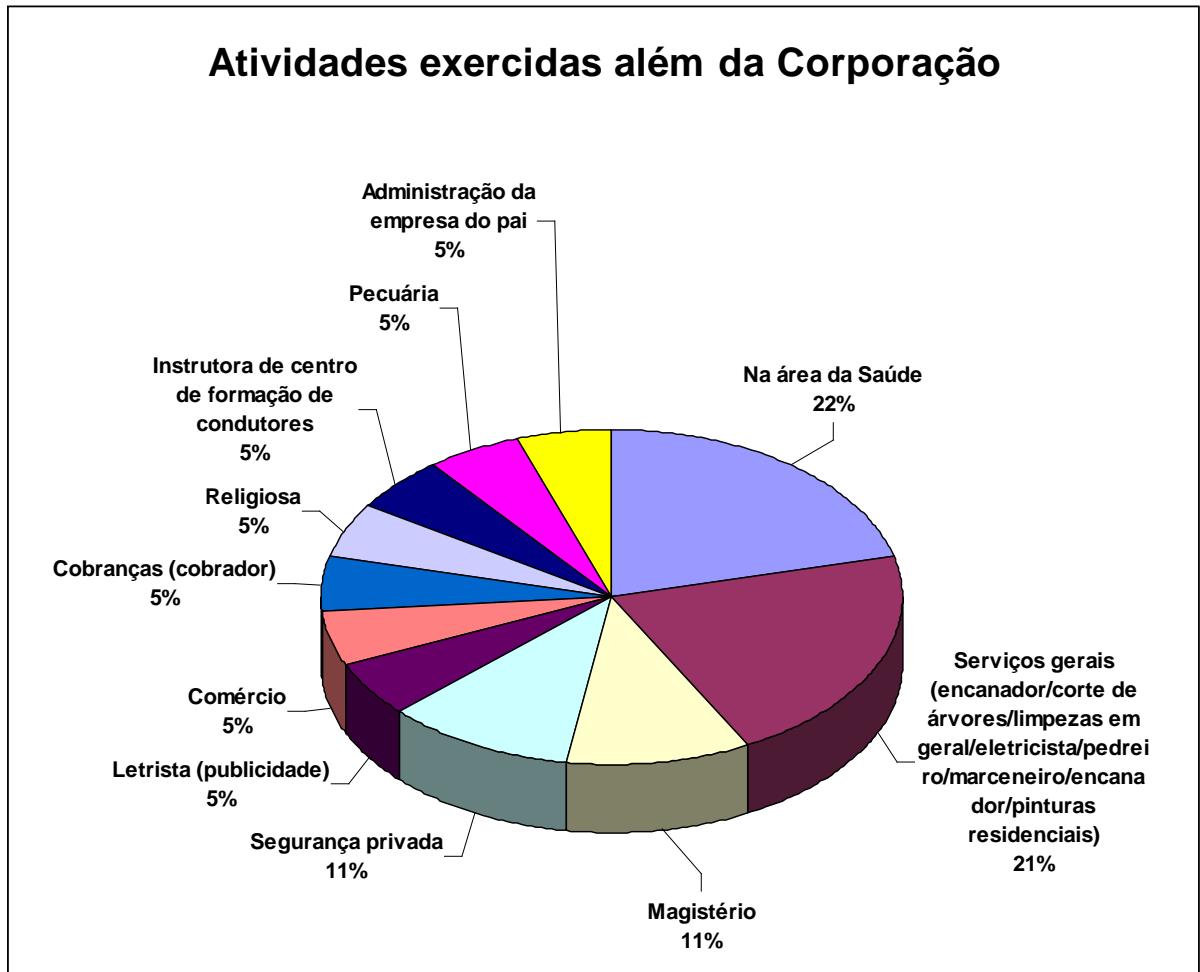
**Gráfico 86. Exerce outra função além dos Bombeiros?**

Aos 19 profissionais (39%) que exercem funções além da Corporação foi perguntado quais são essas atividades, conforme relacionadas na seguinte tabela:

**Tabela 88. Atividades exercidas além do trabalho na Corporação**

Atividades	N. de pessoas
Na área da Saúde	4
Serviços gerais (encanador/corte de árvores/limpezas em geral/eletricista/pedreiro/marceneiro/encanador/pinturas residenciais)	4
Magistério	2
Segurança privada	2
Letrista (publicidade)	1
Comércio	1
Cobranças (cobrador)	1
Religiosa	1
Instrutora de centro de formação de condutores	1
Pecuária	1
Administração da empresa do pai	1

O gráfico a seguir demonstra os resultados da tabela acima:



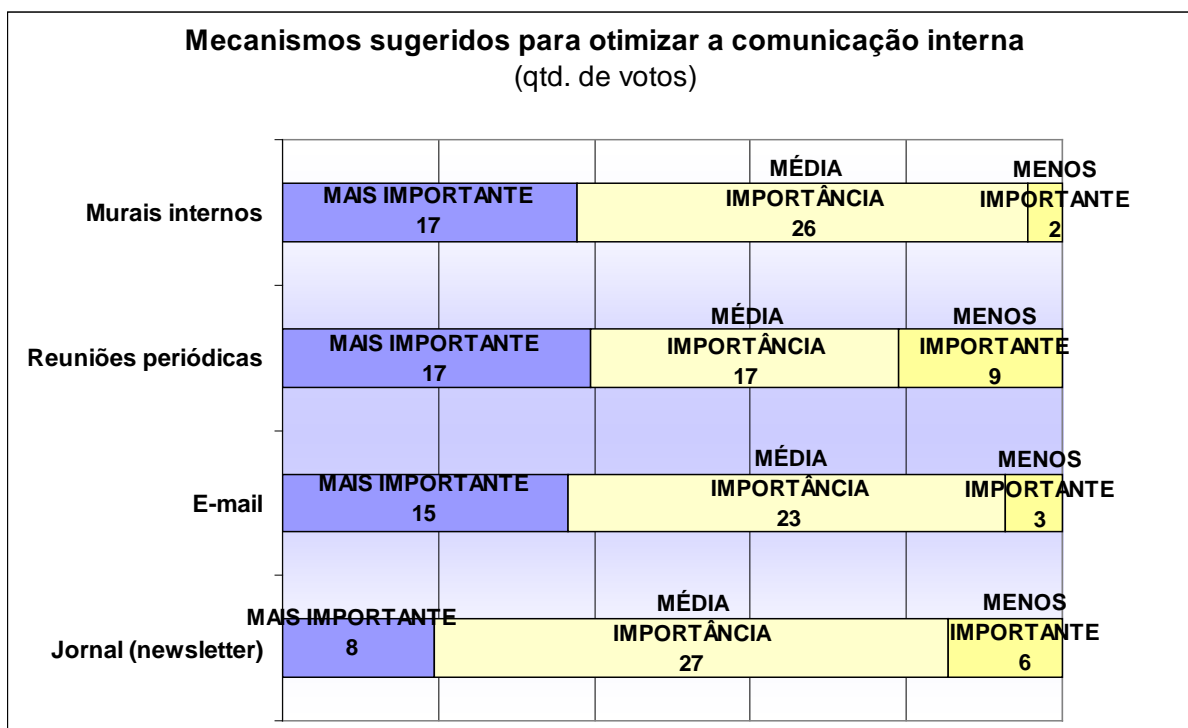
**Gráfico 87. Atividades exercidas além da Corporação**

Na questão 34 foram solicitadas sugestões que os Bombeiros acham importantes para melhorar a comunicação interna da Corporação. Os resultados foram os seguintes:

**Tabela 89. Mecanismos sugeridos para otimizar a comunicação interna**

	MAIS IMPORTANTE	MÉDIA IMPORTÂNCIA	MENOS IMPORTANTE
<b>Opção</b>	Qtd. de votos atribuídos a cada opção por nível de importância		
Murais internos	17	26	2
Reuniões periódicas	17	17	9
<i>E-mail</i>	15	23	3
Jornal ( <i>newsletter</i> )	8	27	6

Estes resultados contam do gráfico a seguir:



**Gráfico 88. Mecanismos sugeridos para otimizar a comunicação interna**

Nesta questão os resultados do gráfico acima mostram que todos os itens receberam votação dentro da faixa de média importância. No entanto, o item com maior votação como de mais importante foi o dos murais internos (17 votos), seguido do item reuniões periódicas (também com 17 votos).

Outras sugestões também foram apresentadas pelos respondentes:

- ser reconhecido;
- conversas, com respeito e humildade, de pessoas para pessoas, de forma profissional e adulta;
- TV;
- todas estas opções, mas sem imposição;
- telefonemas e/ou mensagens via celular;
- confraternizações;
- telefone;

- formação cursos, estágios, treinamentos;
- contato direto;
- atualização e informações repassadas na passagem de serviços;
- reuniões com a tropa;
- reunião mensal para comemorar aniversários.

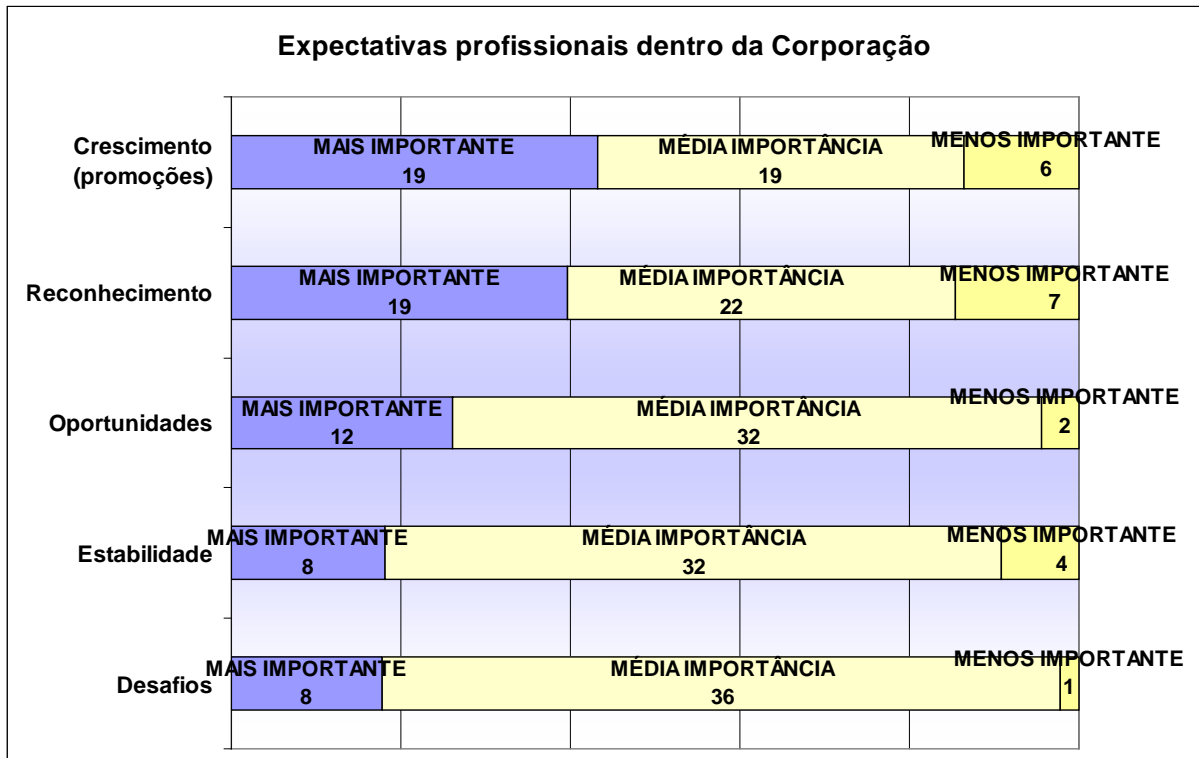
Na última pergunta do questionário (questão 35) indagou-se aos Bombeiros quais são suas expectativas profissionais dentro da Corporação. As respostas obtidas foram as seguintes:

**Tabela 90. Expectativas profissionais dentro da Corporação**

	<b>MAIS IMPORTANTE</b>	<b>MÉDIA IMPORTÂNCIA</b>	<b>MENOS IMPORTANTE</b>
<b>Opção</b>	Qtd. de votos atribuídos a cada opção por nível de importância		
Crescimento (promoções)	19	19	6
Reconhecimento	19	22	7
Oportunidades	12	32	2
Estabilidade	8	32	4
Desafios	8	36	1

O seguinte gráfico demonstra os resultados desta tabela:





**Gráfico 89. Expectativas profissionais dentro da Corporação**

Os dados da tabela e gráfico acima são significativos para analisar as expectativas que os profissionais tem com a Corporação. O atendimento destas expectativas, dentro das possibilidades, tem influência direta sobre a motivação.

Vê-se que a expectativa de crescimento é a mais relevante conforme 19 pessoas. Todas as demais alternativas enumeradas foram consideradas como de média importância para os demais respondentes.

→ Comentários/sugestões registrados pelos entrevistados relativamente às suas expectativas profissionais dentro da Corporação:

“Aposentadoria”.

“Formação/cursos/estágios/treinamentos”.

“Ser mais reconhecido. Ser mais ouvido.”

“Respeito profissional, liberdade nas ações profissionais, igualdade nos benefícios profissionais, dignidade humana na hierarquia militar, já que a Corporação é militar não significa precisamos faltar com respeito para com os

diferentes graus hierárquicos, lembrando que comandar frações de tropas é a arte de liderar, pois sempre foi a tropa o espelho do Cmt. e vice-versa.”

## ANEXO 6

## RESULTADOS DO BATALHÃO 6

O efetivo do 6º Batalhão atualmente compõe-se de 223 Bombeiros Militares, sendo 178 Cabos/Soldados, 36 Sargentos e 9 Oficiais.

São os seguintes os municípios sob responsabilidade do 6º BBM: Dionísio Cerqueira, Guarujá do Sul, Princesa, São José do Cedro, Guaraciaba, Barra Bonita, Paraíso, Bandeirante, Romelândia, São Miguel do Oeste, Belmonte, Descanso, Santa Helena, Tunápolis, Iporã do Oeste, Mondaí, São João do Oeste, Itapiranga, Palma Sola, Anchieta, Campo-Erê, Saltinho, Santa Terezinha do Progresso, Bom Jesus do Oeste, Tigrinhos, São Miguel da Boa Vista, Maravilha, Flor do Sertão, Iraceminha, Cunha Porã, Riqueza, Caibí, Palmitos, São Lourenço do Oeste, Galvão, Novo Horizonte, São Bernardino, Irati, Formosa do Sul, Sul Brasil, Serra Alta, Modelo, Jardinópolis, União do Oeste, Águas Frias, Nova Erechim, Saudades, Pinhalzinho, Cunhataí, São Carlos, Águas de Chapecó, Coronel Martins, São Domingos, Ipuacú, Santiago do Sul, Quilombo, Coronel Freitas, Nova Itaberaba, Planalto Alegre, Guatambú, Caxambú do Sul, Chapecó, Paial, Itá, Arvoredo, Marema, Lajeado Grande, Xaxim, Cordilheira Alta, Abelardo Luz, Ouro Verde, Bom Jesus, Faxinal dos Guedes, Xavantina, Xanxerê, Entre Rios, Passos Maia, Vargeão, Ponte Serrada, Ipumirim, Lindóia do Sul, Irani, Seara, Arabutã, Concórdia.

Obs: os municípios de Ipumirim, Lindóia do Sul, Irani, Seara, Arabutã, Concórdia, são guarnecidos por Bombeiros Voluntários, porém estão na jurisdição do 6º BBM.

Municípios com presença efetiva de BM: Dionísio Cerqueira, Palma Sola, São José do Cedro, Guaraciaba, São Miguel do Oeste, Iporã do Oeste, Itapiranga, Maravilha, Modelo, Cunha Porã, Pinhalzinho, São Carlos, Palmitos, São Lourenço do Oeste, São Domingos, Xanxerê, Xaxim, Chapecó e Ponte Serrada.

Municípios que são atendidos sem a presença efetiva de BM, mas que estão na jurisdição do 6º BBM: Guarujá do Sul, Princesa, Barra Bonita, Paraíso, Bandeirante, Romelândia, Belmonte, Descanso, Santa Helena, Tunápolis, Mondaí, São João do Oeste, Anchieta, Campo-Erê, Saltinho, Santa Terezinha do Progresso, Bom Jesus do Oeste, Tigrinhos, São Miguel da Boa Vista, Flor do Sertão,

Iraceminha, Riqueza, Caibí, Galvão, Novo Horizonte, São Bernardino, Irati, Formosa do Sul, Sul Brasil, Serra Alta, Jardinópolis, União do Oeste, Águas Frias, Nova Erechim, Saudades, Cunhataí, Águas de Chapecó, Coronel Martins, Ipuacú, Santiago do Sul, Quilombo, Coronel Freitas, Nova Itaberaba, Planalto Alegre, Guatambú, Caxambú do Sul, Paial, Itá, Arvoredo, Marema, Lajeado Grande, Cordilheira Alta, Abelardo Luz, Ouro Verde, Bom Jesus, Faxinal dos Guedes, Xavantina, Entre Rios, Passos Maia, Vargeão, Ipumirim, Lindóia do Sul, Irani, Seara, Arabutã, Concórdia.

Obs: os municípios de Ipumirim, Lindóia do Sul, Irani, Seara, Arabutã e Concórdia são atendidos por Bombeiros Voluntários e eventualmente o BM se envolve em atendimentos nesses municípios.



**Figura 7. Mapa de abrangência do 6º. Batalhão**

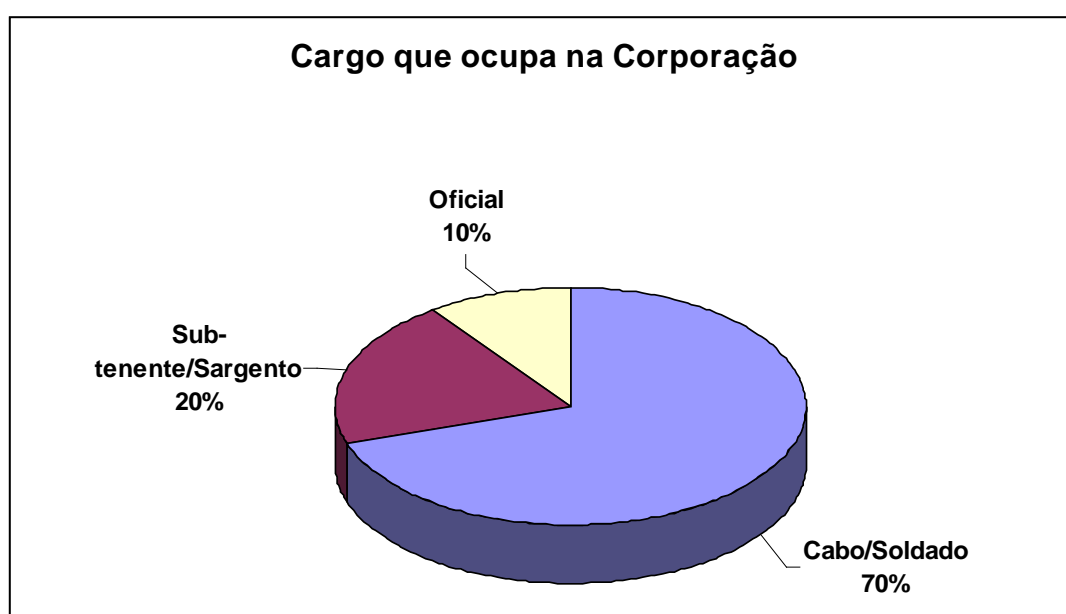
Fonte: CBMSC (2009)

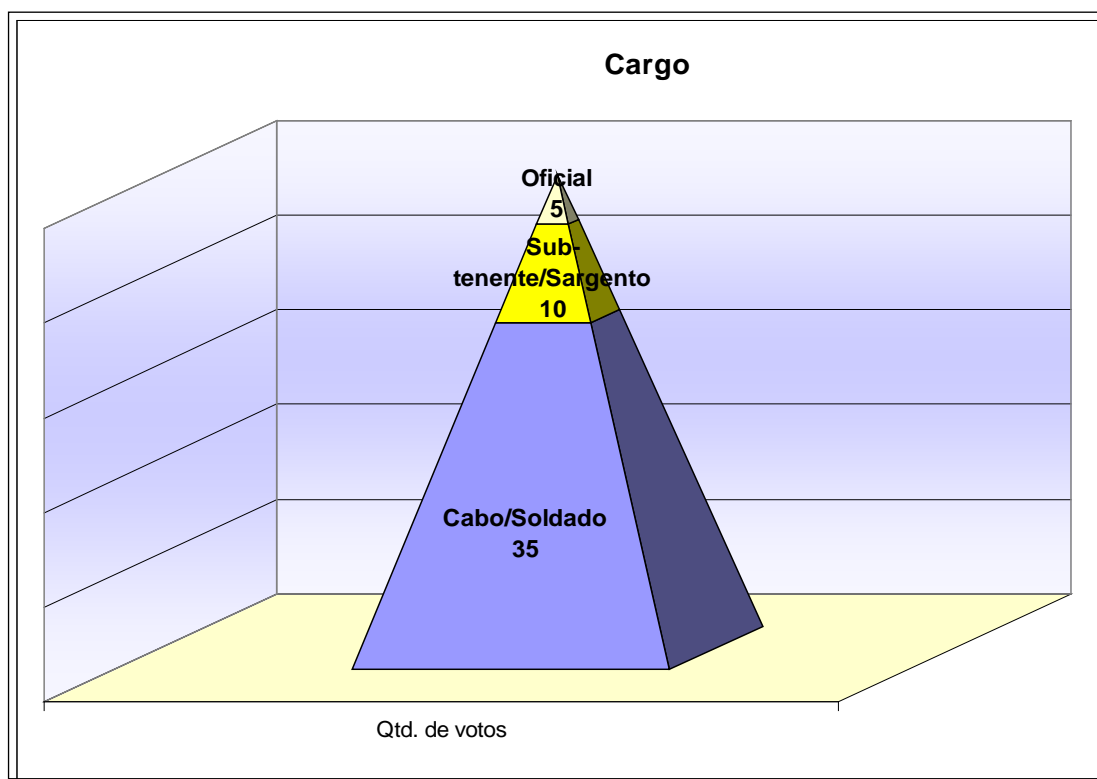
Do universo de 223 profissionais do 6º. Batalhão, a presente pesquisa abrangeu uma amostra de 50 profissionais, ou seja, 22% do efetivo total.

A tabela a seguir apresenta os cargos dos Bombeiros entrevistados nesta pesquisa:

**Tabela 91. Cargo**

Opção	Qtd. de entrevistados
Cabo/Soldado	35
Sub-tenente/Sargento	10
Oficial	5
Total	50

**Gráfico 90a. Posto/Graduação (representação percentual)**



**Gráfico 90b. Posto/Graduação (pirâmide)**

Os Oficiais, os Sub-tenentes e os Sargentos representam 30% do grupo pesquisado, sendo que os demais (70%) estão compostos por Cabos e soldados.

**Tabela 92. Município sede do Quartel dos profissionais pesquisados**

Opção	Qtd. de entrevistados
Chapecó	40
Xanxerê	6
Total	46

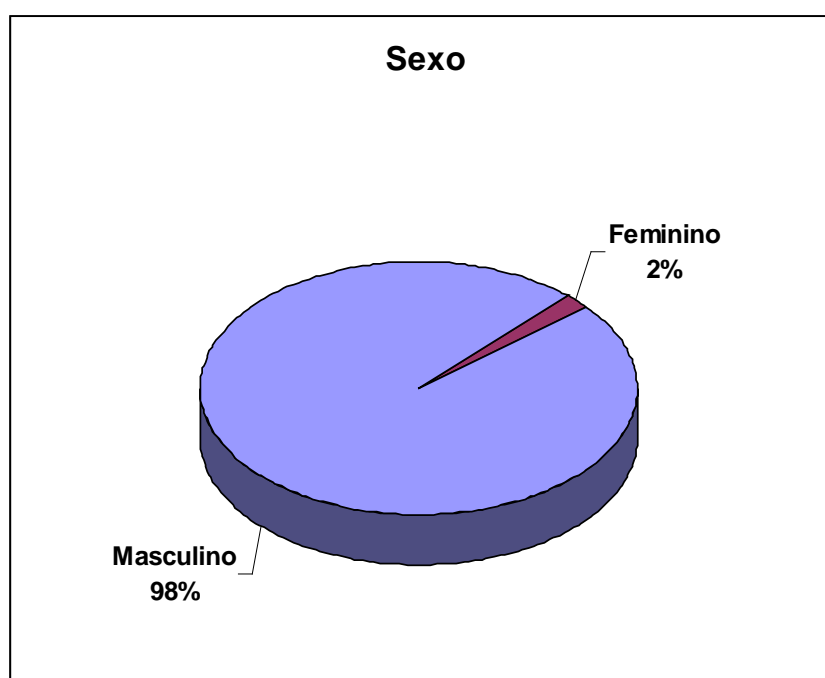
Obs.: 4 pessoas não responderam esta questão.

Obviamente a maior parte dos Bombeiros entrevistados do 6º. Batalhão encontra-se no município de Chapecó (87%) e apenas 13% no município de Xanxerê, dadas as diferentes proporções e número de habitantes das referidas cidades.



**Tabela 93: Sexo**

Opção	Qtd. de entrevistados
Masculino	49
Feminino	1
Total	50

**Gráfico 91. Sexo (representação percentual)**

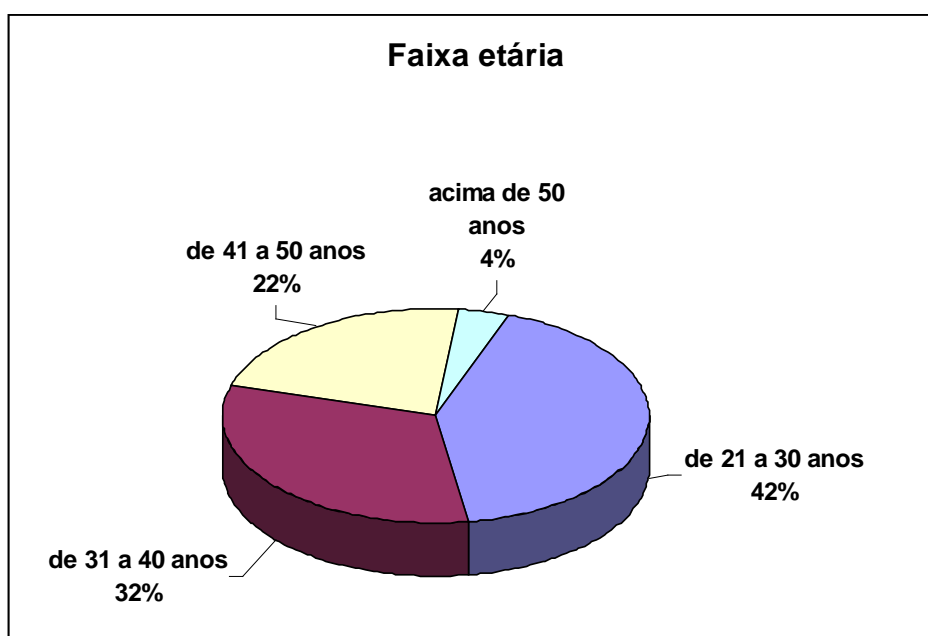
Dos 50 Bombeiros entrevistados, apenas 1 mulher (cabo/soldado) compõe a pesquisa do 6º. Batalhão (em Chapecó), ou seja, o equivalente a 2% da amostra da pesquisa.

A tabela seguinte apresenta a faixa etária dos Bombeiros entrevistados:



**Tabela 94: Idade**

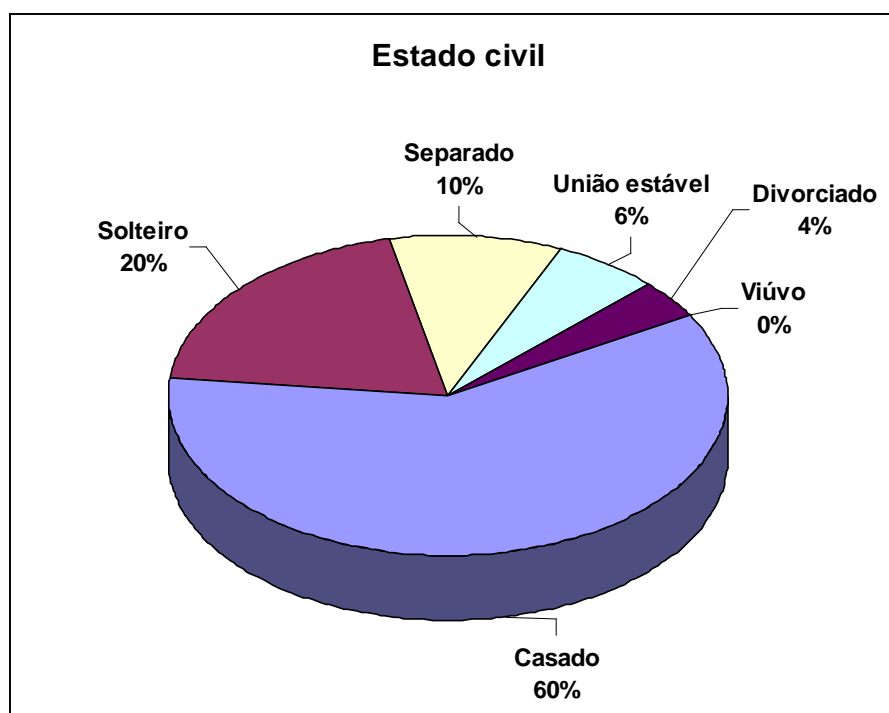
Opção	Qtd. de entrevistados
de 21 a 30 anos	21
de 31 a 40 anos	16
de 41 a 50 anos	11
acima de 50 anos	2
Total	50

**Gráfico 92. Faixa etária (representação percentual)**

Os dados acima evidenciam que a maioria dos entrevistados, ou seja, 74%, encontra-se na faixa etária entre 21 a 40 anos. Apenas 26% estão na faixa de 41 anos em diante, sendo que o mais velho tem 53 anos.

**Tabela 95: Estado civil**

Opção	Qtd. de entrevistados
Casado	30
Solteiro	10
Separado	5
União estável	3
Divorciado	2
Viúvo	0
<b>Total</b>	<b>50</b>

**Gráfico 93. Estado civil (representação percentual)**

Os resultados acima revelam que 66% dos entrevistados são casados ou tem união estável; 20% são solteiros e os demais 14% são separados ou divorciados.

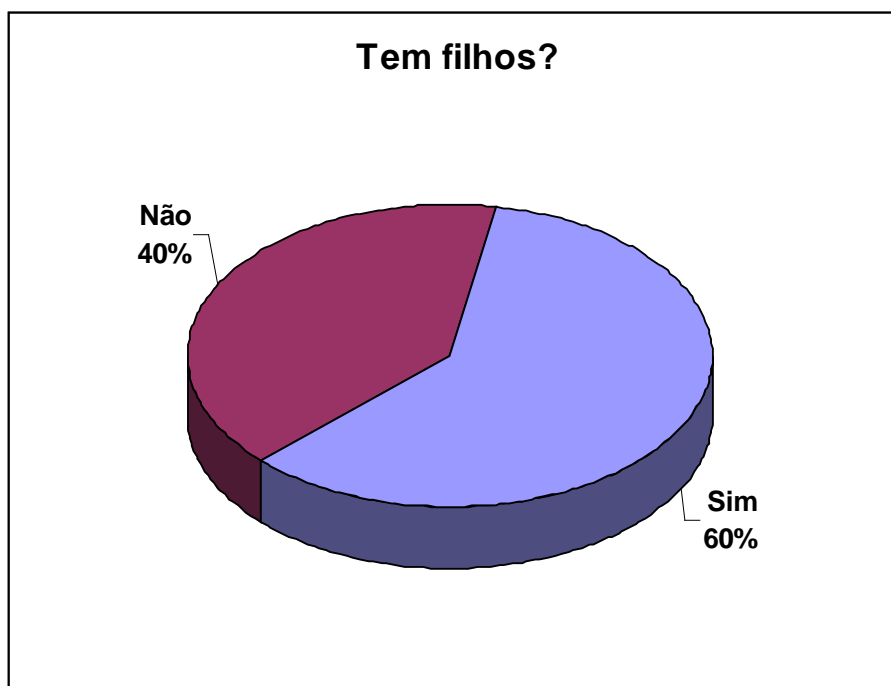
Observando em detalhe os questionários, constatou-se que os solteiros tem idade entre 21 até 28 anos.

Em seguida, indagou-se aos Bombeiros se tem filhos:

**Tabela 96a: Você tem filhos?**

Opção	Qtd. de entrevistados
Sim	30
Não	20
Total	50

O gráfico seguinte ilustra os resultados da tabela acima:

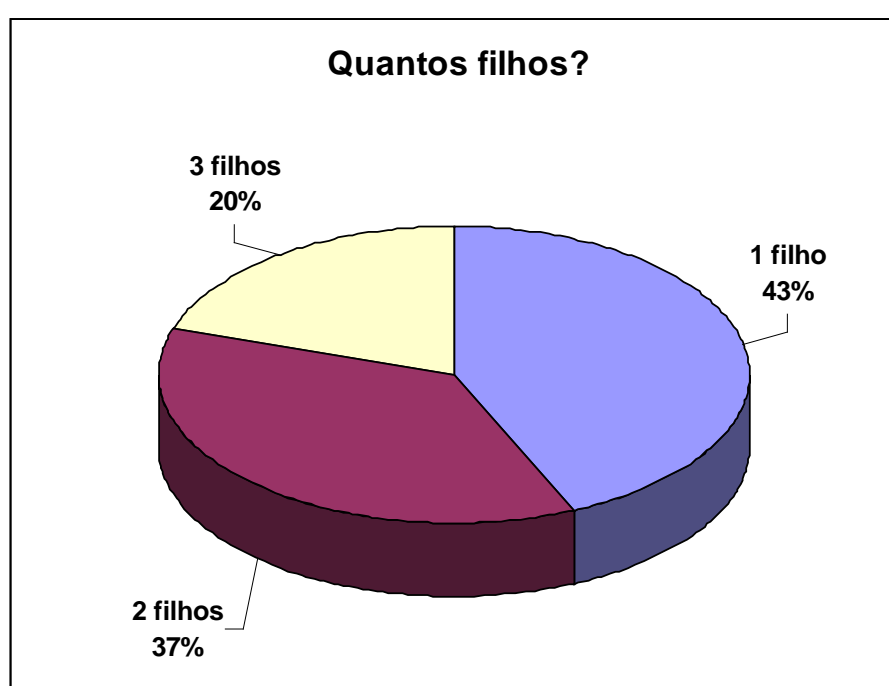


**Gráfico 94a. Tem filhos? (representação percentual)**

Da amostra de 50 profissionais, apurou-se que 60% tem filhos e 40% não. A tabela a seguir demonstra a quantidade de filhos:

**Tabela 96b. Quantos filhos?**

Opção	Qtd. de entrevistados
1 filho	13
2 filhos	11
3 filhos	6
Total	30

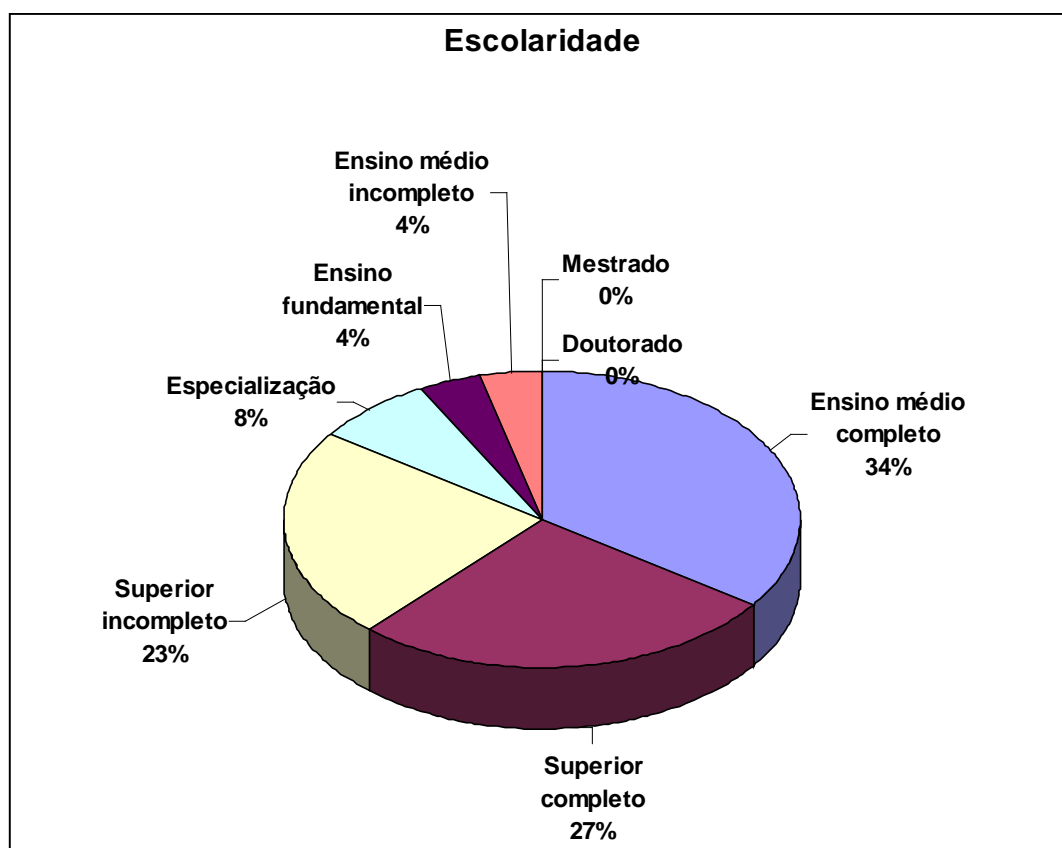
**Gráfico 94b. Quantos filhos você tem? (representação percentual)**

Das 30 pessoas que tem filhos, 43% delas tem 1 filho, 37% tem 2 filhos e 20% tem 3 filhos.

A pergunta seguinte abrangeu a escolaridade dos Bombeiros entrevistados:

**Tabela 97: Escolaridade dos Bombeiros entrevistados:**

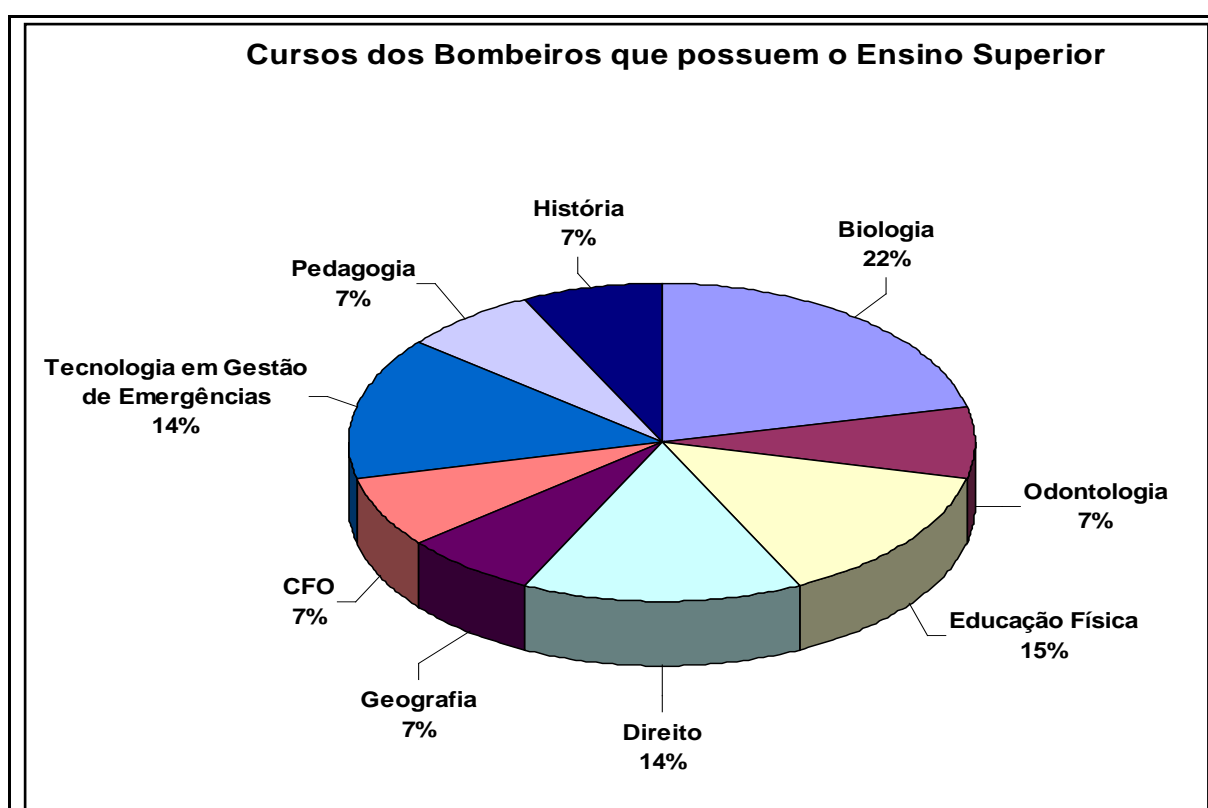
Opção	Qtd. de entrevistados
Ensino médio completo	18
Superior completo	14
Superior incompleto	12
Especialização	4
Ensino fundamental	2
Ensino médio incompleto	2
Mestrado	0
Doutorado	0

**Gráfico 95a. Escolaridade (representação percentual)**

Os resultados da amostra revelam que 42% dos entrevistados tem o Ensino Médio Completo; 23% tem Curso Superior Incompleto; 27% completaram o Curso Superior e 8% possuem Especialização. Ninguém ainda realizou Mestrado ou Doutorado.

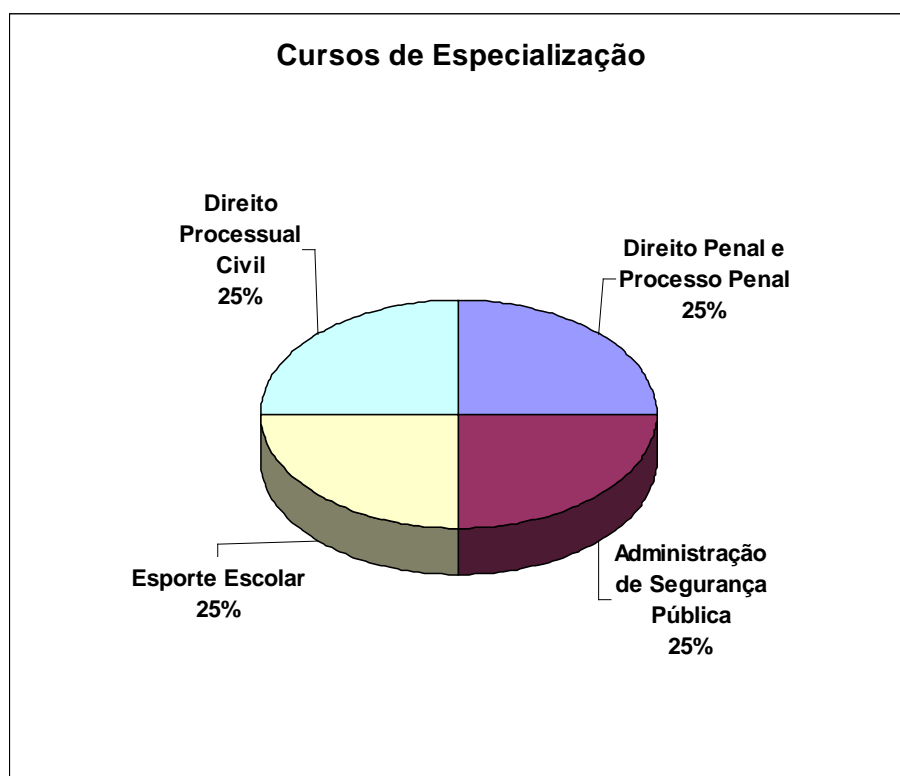
A seguir estão especificados os cursos e as especializações realizadas pelos entrevistados com formação Superior e Especialização.

O gráfico seguinte (95b) mostra os cursos de Graduação e o outro gráfico mostra os cursos de Especialização.



**Gráfico 95b. Cursos de graduação realizados pelos Bombeiros**

O gráfico seguinte demonstra os cursos em nível de Especialização dos 8% dos entrevistados:



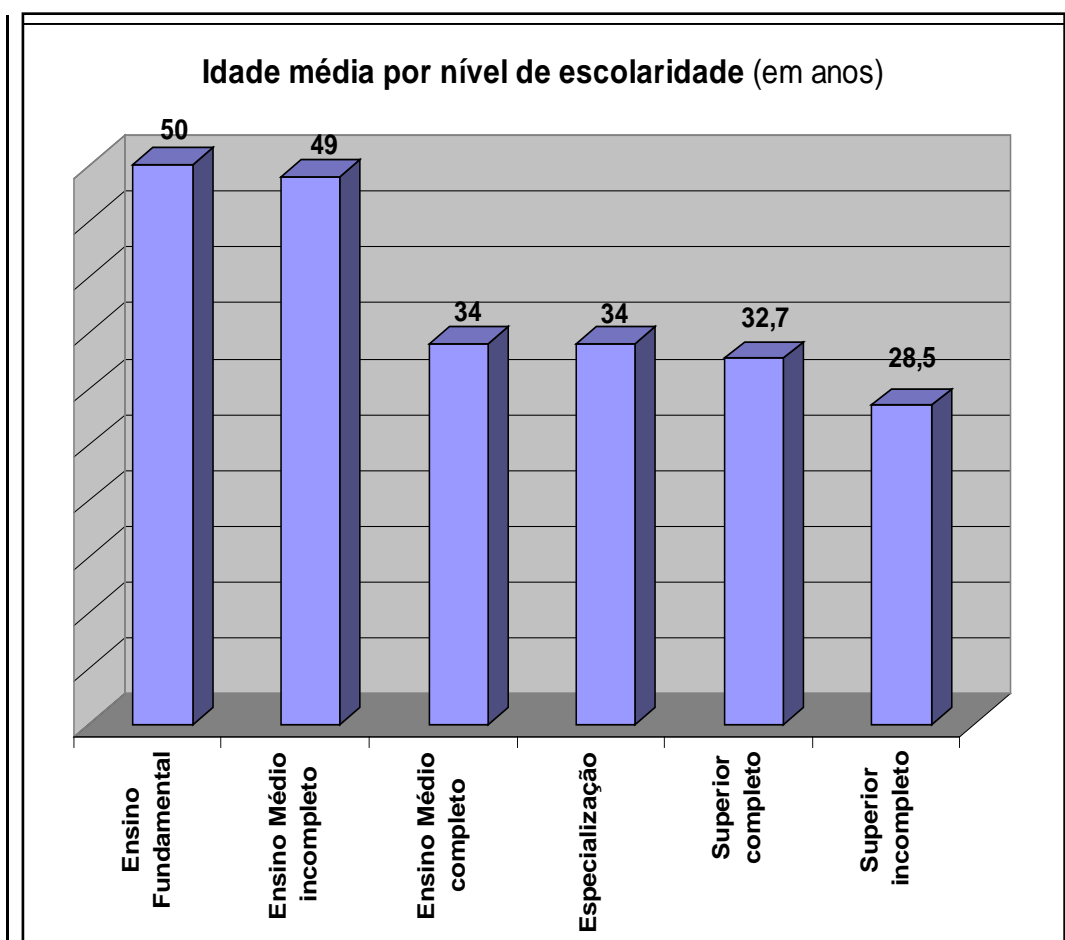
**Gráfico 95c. Cursos de Especialização realizados pelos Bombeiros**

Fazendo o cruzamento do item idade com o item escolaridade, obteve-se os seguintes resultados:

**Tabela 98. Idade média por nível de escolaridade**

Escolaridade	Idade média da amostra
Ensino Fundamental	50
Ensino Médio incompleto	49
Ensino Médio completo	34
Especialização	34
Superior completo	32,7
Superior incompleto	28,5

O gráfico abaixo permite a melhor visualização destes resultados:



**Gráfico 96. Média de idade por nível de escolaridade**

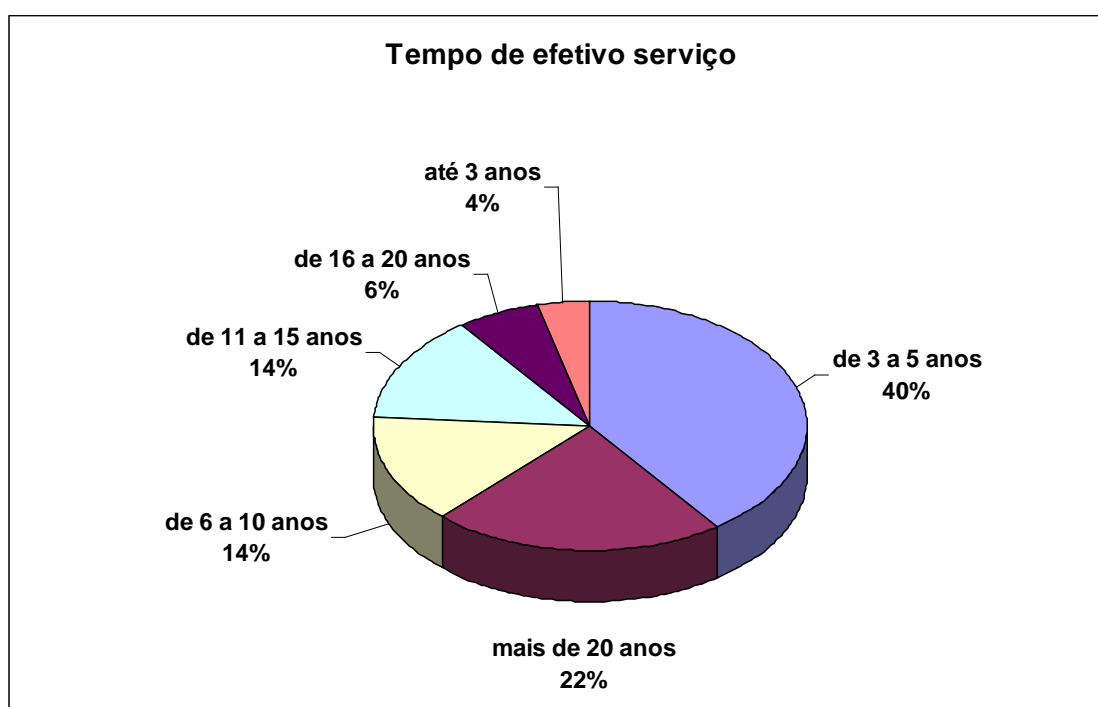
Vale observar, a partir dos dados acima, que os mais jovens são os que tem maior nível de escolaridade, ou seja: aqueles com média de até 34 anos tem do Ensino Médio completo até a Especialização. Porém, para os que tem apenas o Ensino Fundamental e o Ensino Médio Incompleto a média de idade é bem mais alta, ou seja, 50 anos e 49 anos, respectivamente.

A seguir constam os dados relativos ao tempo de efetivo serviço na Corporação:



**Tabela 99: Tempo de efetivo serviço**

Opção	Qtd. de entrevistados
de 3 a 5 anos	20
mais de 20 anos	11
de 6 a 10 anos	7
de 11 a 15 anos	7
de 16 a 20 anos	3
até 3 anos	2
Total	50

**Gráfico 97. Tempo de efetivo serviço (representação percentual)**

Estes resultados demonstram que 44% dos profissionais entrevistados estão na Corporação até 5 anos de efetivo serviço; 28% entre 6 até 15 anos; 6% de 16 até 20 anos e 22% estão há mais de 20 anos na Instituição. → Constata-se que a

rotatividade de pessoal (*turnover*) está baixa, fator considerado altamente favorável à motivação dentro do Batalhão.

Observou-se também que dos 44% que estão na Corporação no prazo de até 5 anos, grande parte deles é muito jovem, na faixa etária de 21 a 27 anos. E, entre os mais antigos (20 anos ou mais na Instituição) a faixa etária está entre 40 até 53 anos.

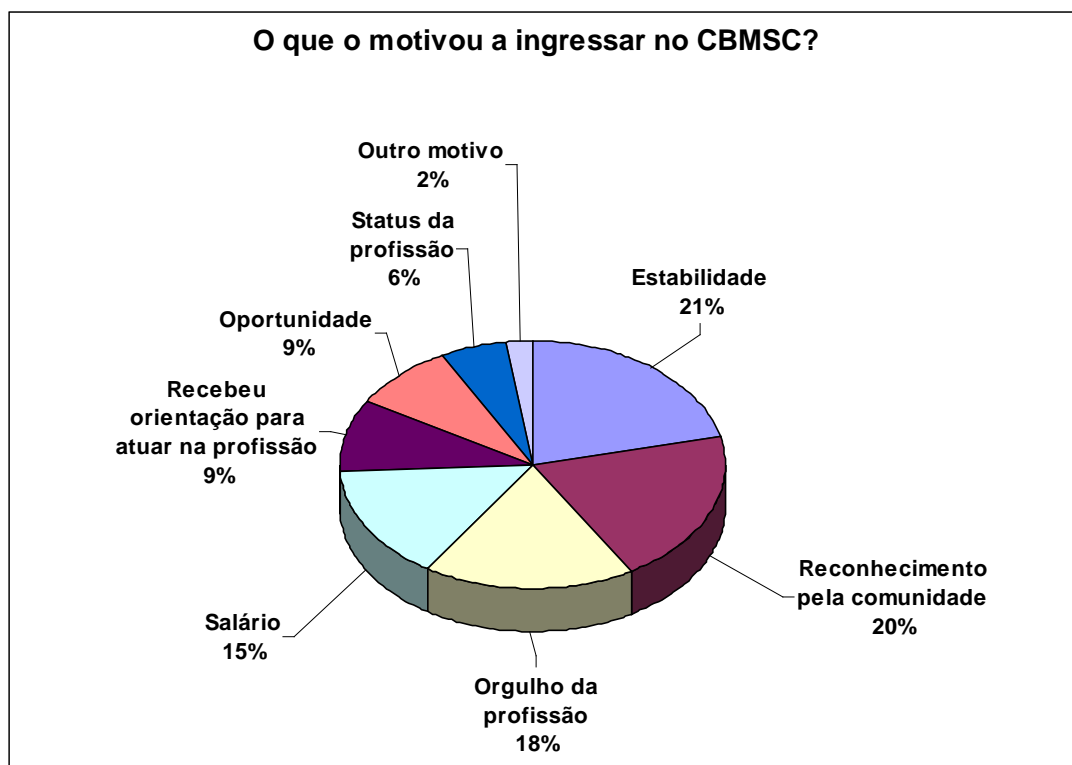
Na questão seguinte, perguntou-se aos Bombeiros quais os motivos que os levaram a ingressar no Corpo de Bombeiros, sendo que se obteve as seguintes respostas:

**Tabela 100: O que o motivou a ingressar no CBMSC?**

<b>Opção</b>	<b>Qtd. de entrevistados</b>
Estabilidade	30
Reconhecimento pela comunidade	28
Orgulho da profissão	25
Salário	21
Recebeu orientação para atuar na profissão	13
Oportunidade	12
Status da profissão	8
Outro motivo	3

Obs.: questão de múltipla escolha

Estes resultados estão demonstrados graficamente a seguir:



**Gráfico 98. Motivação para ingressar no CBMSC (representação percentual)**

A tabela e o gráfico acima mostram que a estabilidade foi o item apontado pelos Bombeiros como o mais importante (21%) motivador para se candidatar para o ingresso no CBMSC. Considerando o exposto na revisão de literatura desta monografia, vê-se que este resultado está intimamente ligado ao fator “segurança” da pirâmide de Maslow.

Em seguida outro item apontado como de alta importância que contribui para levar a aderir à profissão foi o reconhecimento da comunidade pelo trabalho do Bombeiro (para 20% dos entrevistados), bem como o orgulho proporcionado pela profissão de Bombeiro (18%). Estes dois motivos estão relacionados aos três aspectos da ponta da pirâmide de Maslow, ou seja, “necessidades de realização social”, “necessidade de estima” e “necessidade de auto-realização”.

Vale observar que o item salário ficou em quarto lugar entre as motivações para a profissão, pois representou apenas 15% no nível de importância. Os demais itens, como o *status* da profissão, a influência/orientação de terceiros, bem como a oportunidade foram avaliados como sendo de menor importância em sua motivação para ingressar no CBMSC.

Certamente, estes fatores considerados pelos entrevistados como sendo motivadores para se candidatarem ao CBMSC, ou seja, a estabilidade, o reconhecimento da comunidade e o orgulho da profissão podem ser relacionados como pontos significativamente favoráveis para a motivação da equipe, bem como contribuem para um *turnover* bastante baixo como constatado na tabela 9.

→ Alguns dados complementares à tabela 10 foram anotados pelos entrevistados, conforme especificados a seguir:

Outros motivos para ingressar na corporação:

- Um sonho de infância;
- Vontade de salvar vidas.

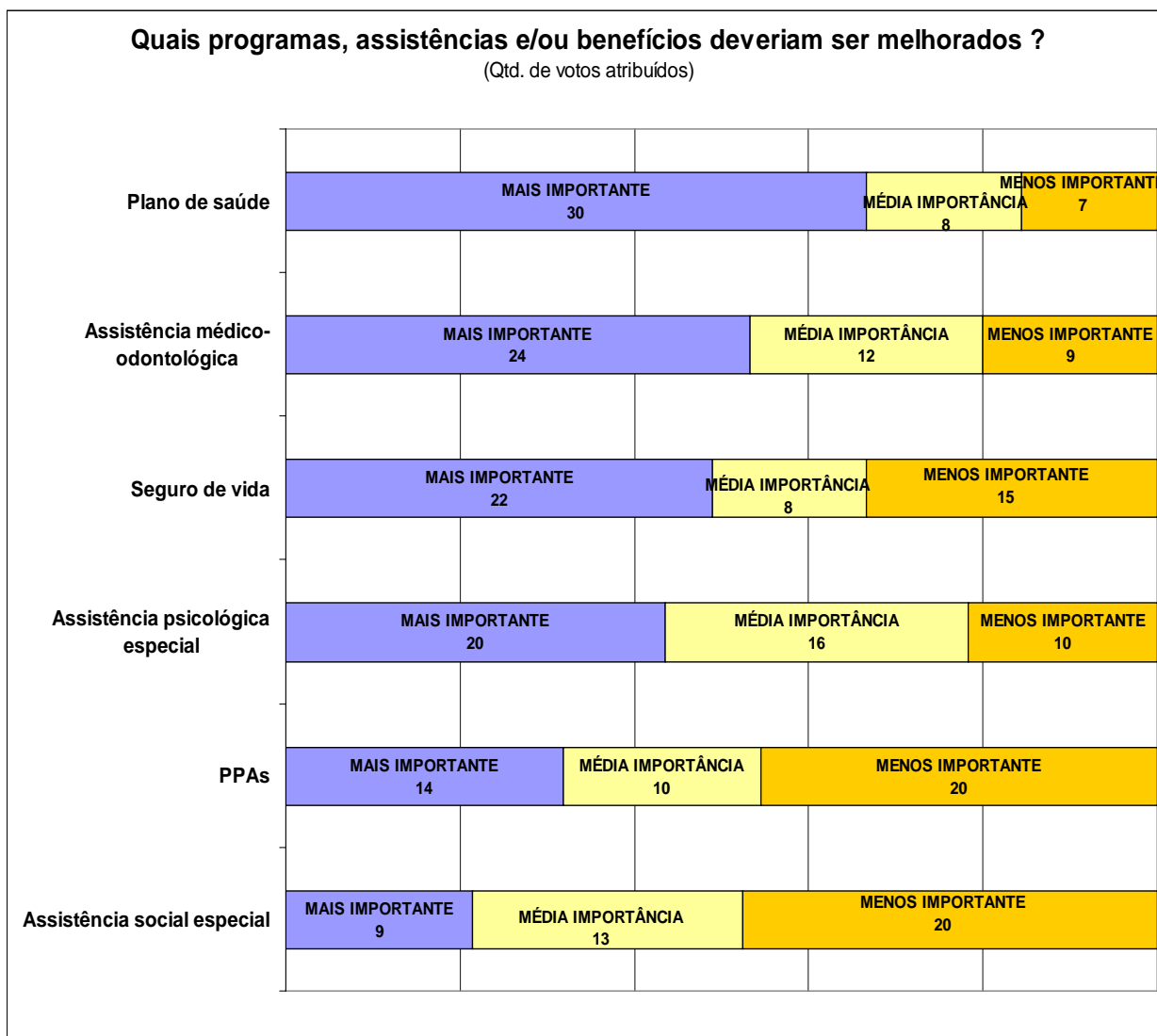
Recebeu influência de quem?

- Amigos/colegas;
- Os irmãos são Bombeiros;
- Influência dos pais.

Os aspectos específicos até aqui tratados foram relativos ao perfil dos Bombeiros entrevistados na amostra. Nos itens a seguir serão vistas as questões em nível organizacional.

**Tabela 101: Quais programas, assistências e/ou benefícios a Instituição deveria oferecer ou melhorar aos seus colaboradores?**

	MAIS IMPORTANTE	MÉDIA IMPORTÂNCIA	MENOS IMPORTANTE
Opção	Qtd. de votos atribuídos a cada opção por nível de importância		
Plano de saúde	30	8	7
Assistência médico-odontológica	24	12	9
Seguro de vida	22	8	15
Assistência psicológica especial	20	16	10
PPAs	14	10	20
Assistência social especial	9	13	20



**Gráfico 99. Programas/assistências/benefícios a serem melhorados**

Relativamente à necessidade de melhoria/ampliação dos benefícios, programas e assistências proporcionados pela Instituição CBMSC aos seus colaboradores, vê-se pelo gráfico acima que plano de saúde foi apontado como de maior importância (30 votos); em seguida a assistência médico-odontológica foi escolhida com 24 votos; o seguro de vida recebeu 22 votos como “mais importante” e a assistência psicológica recebeu 20 votos como item “mais importante”.

O PPA e a Assistência Social especial foram considerados como de menor prioridade para os entrevistados, recebendo cada item destes 20 votos de “menos importante”.

No item “outros” os entrevistados puderam apresentar sugestões de melhoria dos benefícios, conforme especificado a seguir (por parte de 4 entrevistados):

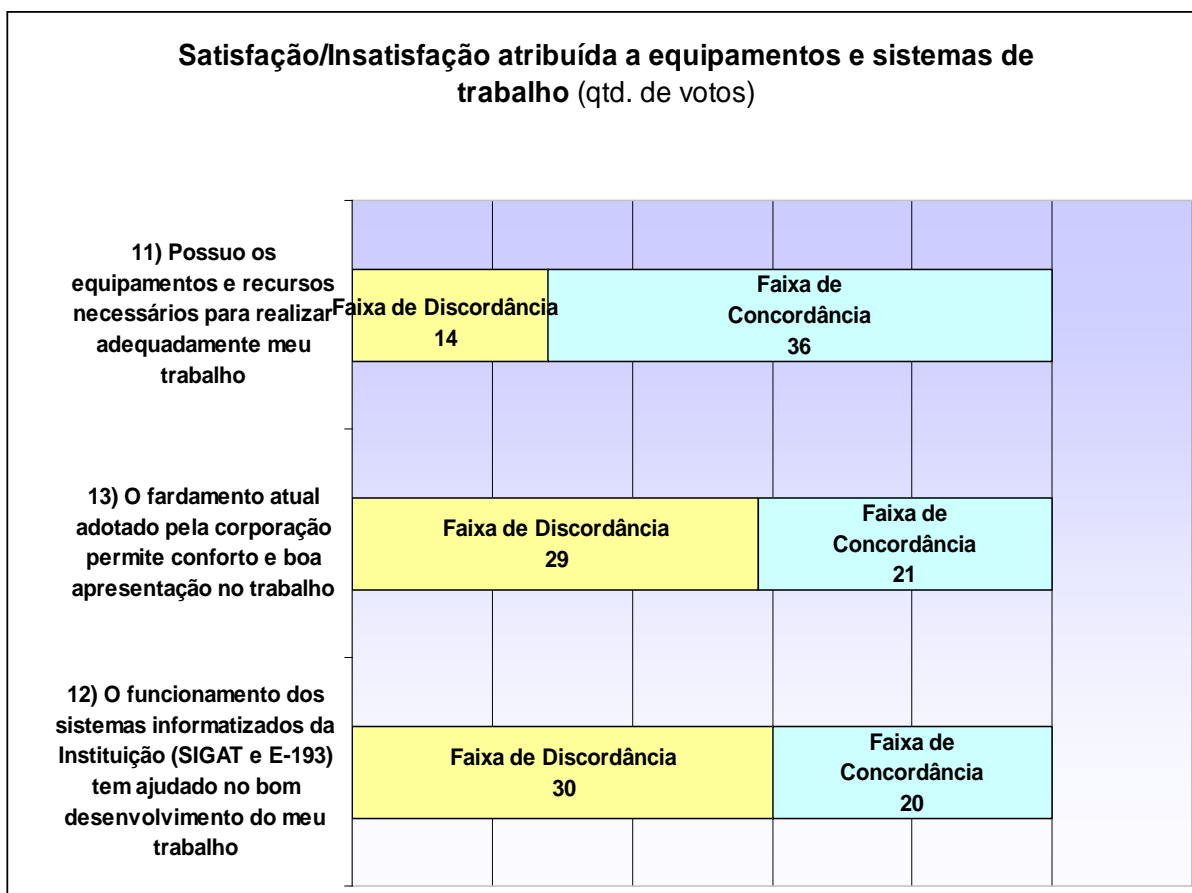
- gerenciamento de *stress* pós-traumático;
- seguro em grupo;
- plano habitacional;
- possibilidade de trabalhar na cidade de origem.

**Tabela 102. Nível de satisfação ou de insatisfação atribuído com relação a equipamentos e sistemas para o trabalho (questões 11, 12 e 13)**

Opção	Discordo totalmente)	Discordo	Mais discordo que concordo	Mais concordo que discordo	Concordo	Concordo totalmente
	Qtd. de votos atribuídos a cada opção					
11) Posso os equipamentos e recursos necessários para realizar adequadamente meu trabalho	2	4	8	17	14	5
12) O funcionamento dos sistemas informatizados da Instituição (SIGAT e E-193) tem ajudado no bom desenvolvimento do meu trabalho	10	10	10	16	4	0
13) O fardamento atual adotado pela corporação permite conforto e boa apresentação no trabalho	9	8	12	10	8	3

**Obs.:** está destacado em amarelo quando a incidência de níveis de discordância superam os 50% e em verde os níveis de concordância que superam 50%.

Estes resultados estão apresentados graficamente a seguir:



**Gráfico 100. Nível de satisfação ou de insatisfação atribuído relativamente a equipamentos e sistemas para o trabalho (questões 11, 12 e 13)**

Apreende-se do gráfico acima que:

- Questão 11: constata-se claramente que, na percepção dos entrevistados, não existem problemas significativos com relação a equipamentos e recursos para a realização dos trabalhos, haja vista que 36 pessoas assinalaram dentro da faixa de concordância; contudo, é válido observar também que 14 profissionais da amostra discordam dessa afirmativa;
- Questão 12: os resultados obtidos na amostra evidenciam que 30 pessoas estão na faixa de discordância com a afirmativa, ou seja, o funcionamento dos sistemas informatizados (SIGAT e E-193) não são considerados suficientemente eficazes para o bom desenvolvimento dos trabalhos. Tal resultado merece a atenção do comando; contudo, vale observar que 14 profissionais da amostra discordam dessa afirmativa;

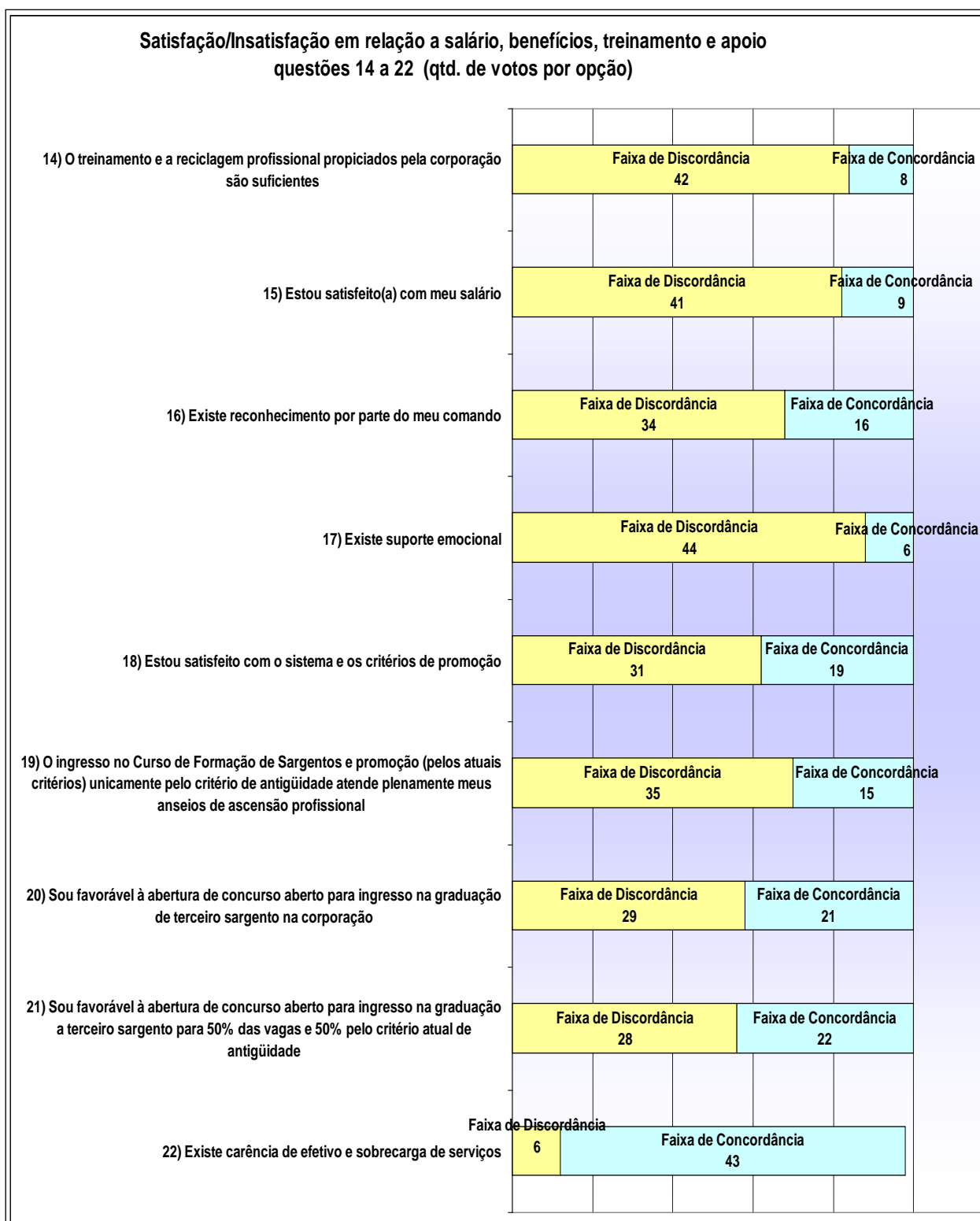
- **Questão 13:** neste item 29 pessoas se posicionaram dentro da faixa de discordância e 21 pessoas na faixa de concordância. Um dos entrevistados (no cargo Sub-tenente/Sargento) fez uma anotação no sentido de que o fardamento possui muitos pontos de agarramento; por exemplo, bolso cheio, frisos que atrapalham.

**Tabela 103. Nível de satisfação ou de insatisfação atribuído com relação a salário, benefícios, treinamento e apoio (questões 14 a 22)**

Opção	Discordo totalmente	Discordo	Mais discordo que concordo	Mais concordo que discordo	Concordo	Concordo totalmente
	Qtd. de votos atribuídos a cada opção					
14) O treinamento e a reciclagem profissional propiciados pela corporação são suficientes	14	19	9	7	1	0
15) Estou satisfeito(a) com meu salário	18	12	11	8	1	0
16) Existe reconhecimento por parte do meu comando	16	12	6	6	7	3
17) Existe suporte emocional	22	17	5	6	0	0
18) Estou satisfeito com o sistema e os critérios de promoção	16	11	4	12	6	1
19) O ingresso no Curso de Formação de Sargentos e promoção (pelos atuais critérios) unicamente pelo critério de antigüidade atende plenamente meus anseios de ascensão profissional	25	6	4	8	6	1
20) Sou favorável à abertura de concurso aberto para ingresso na graduação de terceiro sargento na corporação	23	3	3	3	5	13
21) Sou favorável à abertura de concurso aberto para ingresso na graduação a terceiro sargento para 50% das vagas e 50% pelo critério atual de antigüidade	20	3	5	6	5	11
22) Existe carência de efetivo e sobrecarga de serviços	5	0	1	2	5	36

**Obs.:** destacado em amarelo quando a incidência de níveis de discordância superam os 50% e em verde os níveis de concordância que superam 50%.





**Gráfico 101. Percepção dos entrevistados com relação a salário, benefícios, treinamento e apoio**

A partir do gráfico acima tem-se o seguinte:

- Questão 14: neste item 42 profissionais se situaram na faixa de discordância; tal resultado mostra que o treinamento e a reciclagem profissional no contexto atual são insuficientes e/ou ineficazes. Este resultado é bastante claro e demanda urgentemente a atenção do comando;
- Questão 15: quanto ao salário, 41 profissionais se posicionaram na faixa de discordância com a afirmativa, ou seja, mostram-se descontentes com o salário;
- Questão 16: neste questionamento 34 pessoas se posicionaram nos graus de discordância, ou seja, na percepção dos mesmos não se sentem reconhecidos por parte do comando;
- Questão 17: resultado expressivo e claro manifestado nesta questão, pois 44 profissionais posicionaram-se na faixa de discordância com a afirmativa, ou seja, consideram haver carência de suporte emocional;
- Questão 18: 31 pessoas se mostram insatisfeitas com os critérios atuais de promoção, haja vista que se posicionaram dentro da faixa de discordância com a afirmativa; entretanto, 19 profissionais se posicionaram de forma concordante com a afirmativa;
- Questão 19: grande parte dos entrevistados (35 pessoas) estão insatisfeitos em relação ao método atual para ingresso no Curso de Formação de Sargentos e promoções unicamente pelo critério da antigüidade;
- Questão 20: neste item os resultados mostram que 29 pessoas estão em discordância com a afirmativa, ou seja, não são favoráveis à abertura de concurso para ingresso na graduação de terceiro sargento; contudo, 21 pessoas se situaram na faixa de concordância com a afirmativa;
- Questão 21: 28 profissionais ficaram dentro da faixa de discordância nesta questão, ou seja, não se mostram favoráveis à abertura de concurso para ingresso na graduação a terceiro sargento para 50% das vagas e os outros 50% das vagas com base no atual critério de antigüidade. No entanto, vale observar que 22 pessoas se colocaram como concordantes com a afirmação;

- **Questão 22:** aqui o resultado da amostra foi bastante claro, pois a maioria (43 pessoas) concorda que há carência de efetivo e sobrecarga de serviços no Batalhão.

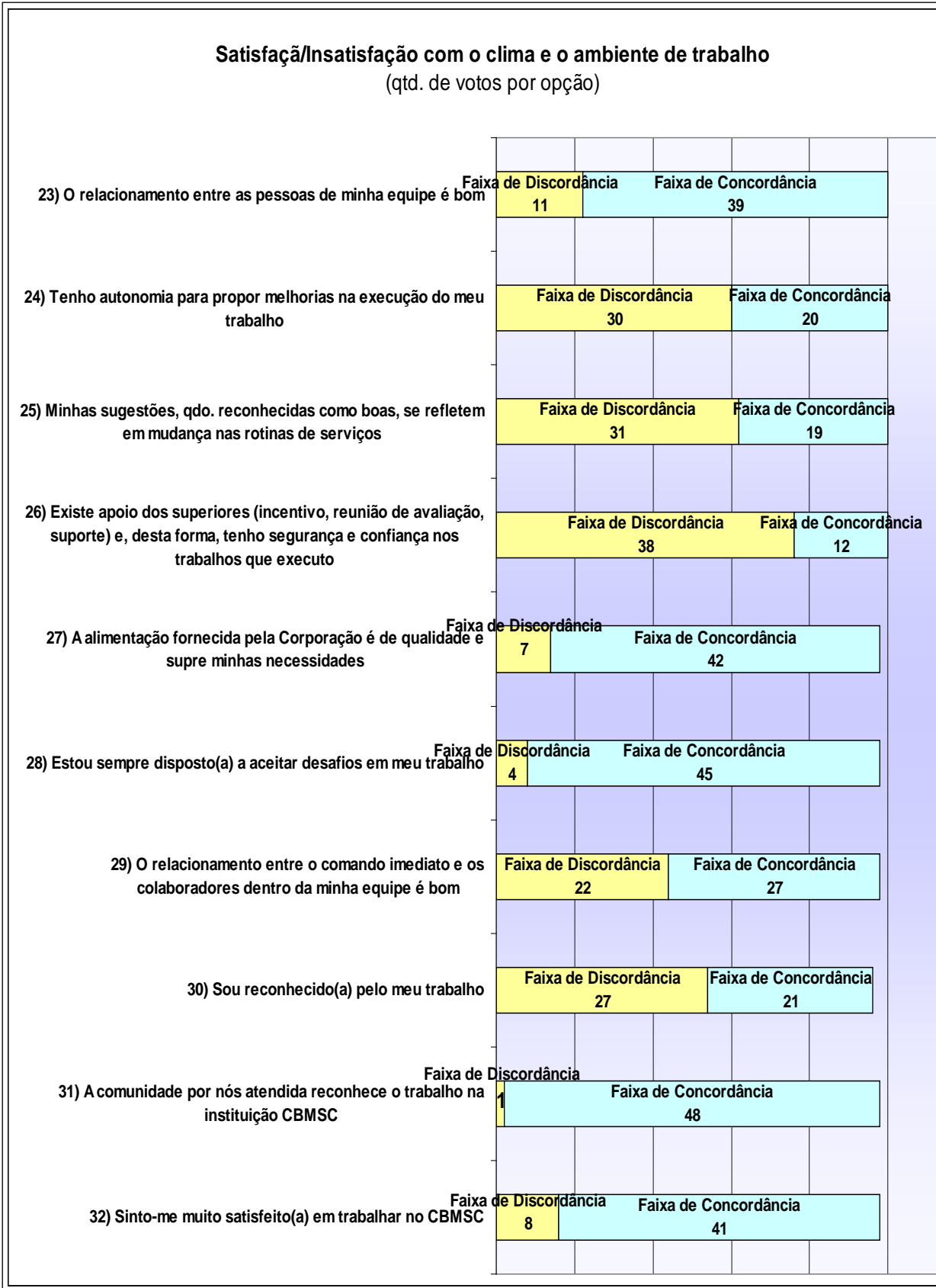
Adiante é visto que as questões 23 a 32 abrangeram identificar, na percepção dos entrevistados, o nível de satisfação ou de insatisfação quanto ao clima no ambiente de trabalho.

**Tabela 104. Nível de satisfação ou de insatisfação atribuído com relação ao clima no ambiente de trabalho (questões 23 a 32)**

Opção	Discordo totalmente	Discordo	Mais discordo que concordo	Mais concordo que discordo	Concordo	Concordo totalmente
	Qtd. de votos atribuídos a cada opção					
<b>23)</b> O relacionamento entre as pessoas de minha equipe é bom	1	5	5	10	23	6
<b>24)</b> Tenho autonomia para propor melhorias na execução do meu trabalho	13	8	9	8	10	2
<b>25)</b> Minhas sugestões, qdo. reconhecidas como boas, se refletem em mudança nas rotinas de serviços	9	11	11	7	11	1
<b>26)</b> Existe apoio dos superiores (incentivo, reunião de avaliação, suporte) e, desta forma, tenho segurança e confiança nos trabalhos que executo	18	11	9	5	4	3

<b>27)</b> A alimentação fornecida pela Corporação é de qualidade e supre minhas necessidades	3	3	1	7	25	10
<b>28)</b> Estou sempre disposto(a) a aceitar desafios em meu trabalho	0	2	2	5	22	18
<b>29)</b> O relacionamento entre o comando imediato e os colaboradores dentro da minha equipe é bom	6	8	8	4	13	10
<b>30)</b> Sou reconhecido(a) pelo meu trabalho	7	4	16	11	8	2
<b>31)</b> A comunidade por nós atendida reconhece o trabalho na instituição CBMSC	0	1	0	3	17	28
<b>32)</b> Sinto-me muito satisfeito(a) em trabalhar no CBMSC	0	1	7	10	13	18

**Obs.:** destacado em amarelo quando a incidência de níveis de discordância superam os 50% e em verde os níveis de concordância que superam 50%.



**Gráfico 102. Percepção dos entrevistados com relação ao clima e ao ambiente de trabalho**

A partir dos dados acima tem-se:

- Questão 23: 39 pessoas estão em concordância com o fato de haver bom relacionamento dentro da equipe; porém, 11 pessoas discordam disto;
- Questão 24: quanto a concordar ou discordar sobre a disponibilidade de autonomia para propor melhorias na execução do seu trabalho, 30 profissionais se posicionaram na faixa de discordância quanto a essa afirmativa. → Como visto na revisão de literatura apresentada em capítulo anterior, a possibilidade de um certo grau de autonomia no trabalho é fator indispensável de motivação;
- Questão 25: 31 pessoas discordam da afirmação por percebem que suas sugestões, apesar de reconhecidas não se refletem em mudanças efetivas nas rotinas de serviços; mas 19 pessoas afirmam estar em concordância com a afirmativa;
- Questão 26: a existência de apoio dos superiores (incentivo, reunião de avaliação e suporte) que geram segurança/confiança no trabalho executado, os resultados mostraram que 38 pessoas discordam dessa afirmação. → Sem dúvidas, estes resultados precisam ser urgentemente analisados pelo Comando, o qual deve rever suas condutas quanto a este aspecto importante para a motivação dos seus subordinados;
- Questão 27: o resultado a esta afirmação foi bem evidente, ou seja, 42 pessoas situaram-se na faixa de concordância de que a alimentação fornecida pela Corporação é de qualidade e supre suas necessidades. Somente 14% discordam dessa afirmação. → É, portanto, um resultado positivo que contribui para a motivação da equipe;
- Questão 28: a concordância foi maciça (45 pessoas) com a afirmação de haver disposição plena para aceitar os desafios do trabalho. Vale lembrar que tal resultado advém da percepção que os próprios entrevistados possuem quanto à sua postura pessoal na aceitação de desafios, fato que somente pode ser comprovado no comportamento de cada um no exercício de suas atividades no dia a dia na Instituição;

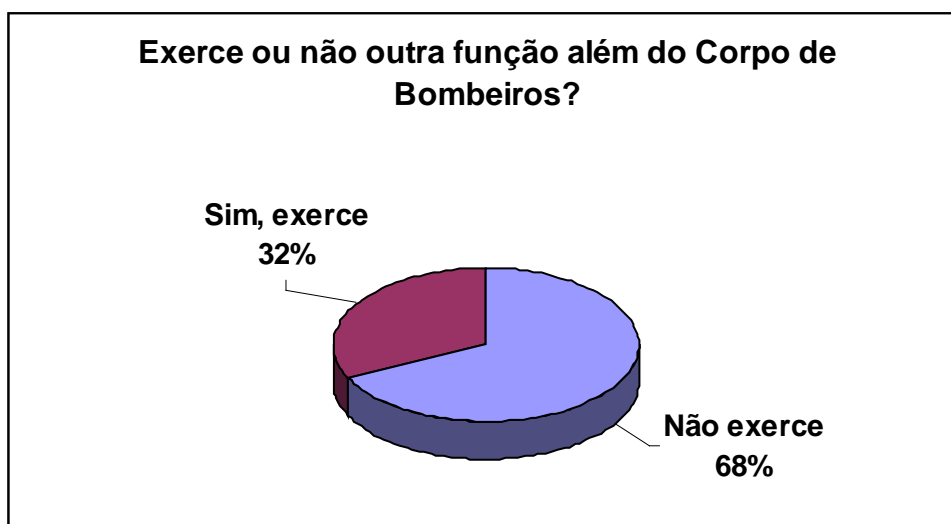
- Questão 29: quando perguntado se o relacionamento entre o comando imediato e os colaboradores dentro da equipe é bom, 27 pessoas afirmaram sua concordância em relação a isto, enquanto que 22 pessoas discordam que o referido relacionamento realmente seja bom.  
→ Esse resultado merece a atenção do Comando para sanar eventuais problemas, uma vez que a discordância se aproximou dos 50%;
- Questão 30: 27 pessoas assinalaram níveis de discordância com relação à afirmação de que se sentem reconhecidas pelo seu trabalho, enquanto que 21 profissionais se situaram na faixa de concordância pois se percebem reconhecidos. → Tem-se aqui outro fator crítico a ser considerado pelo comando e que demanda revisão de postura por parte dos líderes;
- Questão 31: resultado que não deixa dúvidas para a afirmativa de que “a comunidade por nós atendida reconhece o trabalho da instituição CBMSC”, pois 48 pessoas se situaram na faixa de concordância, ou seja, percebem claramente haver por parte da comunidade o reconhecimento ao trabalho do Bombeiro;
- Questão 32: quanto ao sentimento de satisfação em trabalhar no CBMSC, 41 profissionais situaram-se dentro de níveis de concordância, ou seja, estão significativamente satisfeitos em fazer parte da Instituição.  
Observação: estes resultados das questões n. 31 e 32 são excelentes em favor da motivação dos trabalhadores e para o bom clima organizacional. Está em conformidade com as necessidades de estima e de auto-realização citadas por Maslow, as quais encontram-se no topo da pirâmide da hierarquia das necessidades elaboradas pelo citado autor.

Na questão 33 perguntou-se aos Bombeiros se exercem alguma ocupação paralela ao Bombeiro Militar. Os resultados foram os seguintes:

**Tabela 105. Exerce ou não outra função além do Corpo de Bombeiros?**

Não exerce	32
Sim, exerce	15

Obs.: 3 pessoas não responderam essa questão

**Gráfico 103. Exerce outra função além dos Bombeiros?**

Aos que exercem funções além da Corporação foi perguntado quais são essas atividades:

**Tabela 106. Atividades exercidas além do trabalho na Corporação**

Atividades	N. de pessoas
Serviços gerais	04
Na área da saúde	02
Magistério	02
Corte de árvores – Mergulho	02
Estudante	02
Segurança privada	01
Consultoria	01
Vendedor	01



Computação	01
Pintura	01
Total	17

O gráfico a seguir demonstra os resultados da tabela acima:



**Gráfico 104. Atividades exercidas além da Corporação**

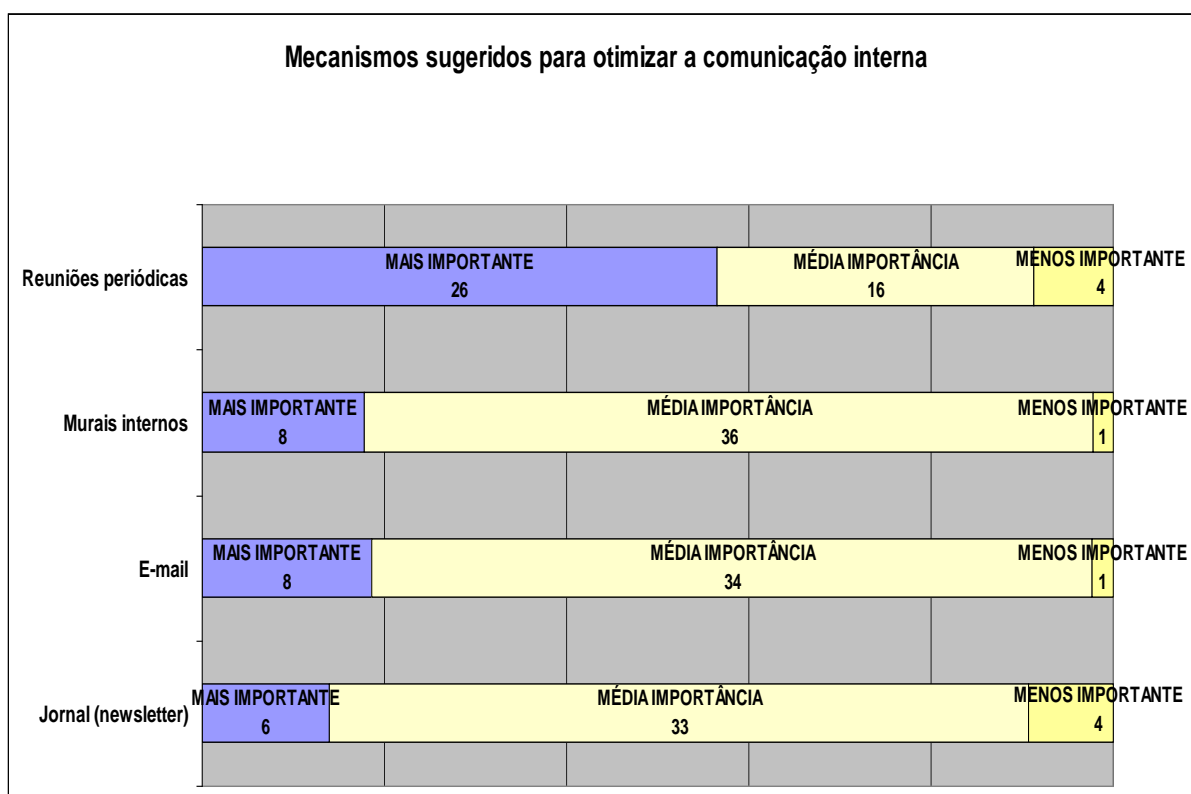
A tabela mostrou que 15 pessoas exercem atividades extra, mas algumas inclusive exercem mais de uma atividade extra.

Na questão 34 foram solicitadas sugestões que os Bombeiros acham importantes para melhorar a comunicação interna da Corporação. Os resultados foram os seguintes:

**Tabela 107. Mecanismos sugeridos para otimizar a comunicação interna**

Opção	MAIS IMPORTANTE	MÉDIA IMPORTÂNCIA	MENOS IMPORTANTE
	Qtd. de votos atribuídos a cada opção por nível de importância		
Reuniões periódicas	26	16	4
Murais internos	8	36	1
E-mail	8	34	1
Jornal ( <i>newsletter</i> )	6	33	4

Estes resultados constam do gráfico a seguir:

**Gráfico 105. Mecanismos sugeridos para otimizar a comunicação interna**

A necessidade de mais reuniões periódicas é considerada a mais relevante forma de melhorar a comunicação interna (foram-lhe atribuídos 26 votos). Em seguida foram citados os murais internos, o e-mail e a newsletter, todos como sendo de média importância para os respondentes.

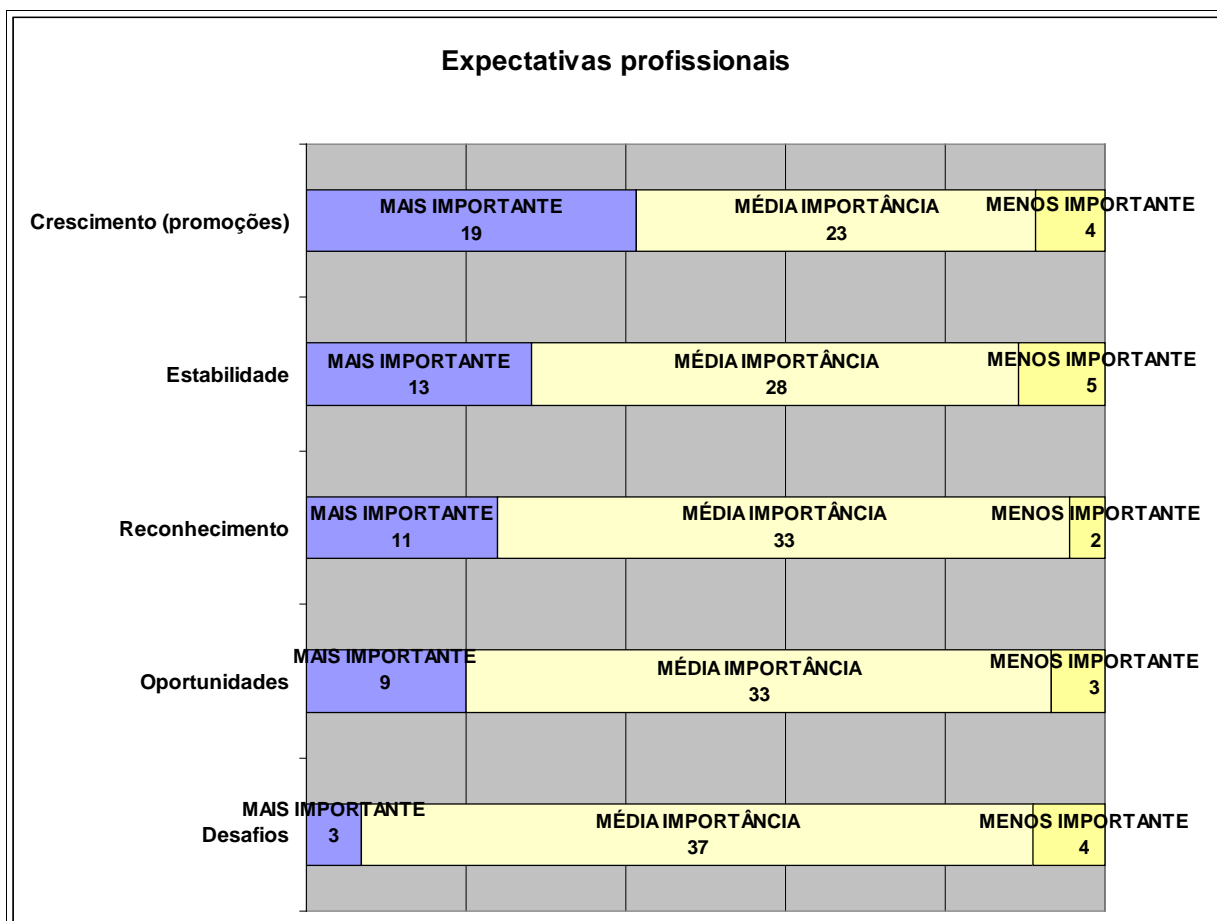
Outras sugestões também foram apresentadas pelos respondentes: disponibilizar caixa de sugestões; biblioteca no quartel; melhoria da comunicação interpessoal através de menor entrave burocrático e hierarquia; liberdade de expressão/diálogo; comemorar aniversariantes do mês (confraternização); maior liberdade de expressão.

Na última pergunta do questionário indagou-se aos Bombeiros quais são suas expectativas profissionais dentro da Corporação. As respostas obtidas foram as seguintes:

**Tabela 108. Expectativas profissionais dentro da Corporação**

	<b>MAIS IMPORTANTE</b>	<b>MÉDIA IMPORTÂNCIA</b>	<b>MENOS IMPORTANTE</b>
<b>Opção</b>	Qtd. de votos atribuídos a cada opção por nível de importância		
Crescimento (promoções)	19	23	4
Estabilidade	13	28	5
Reconhecimento	11	33	2
Oportunidades	9	33	3
Desafios	3	37	4

O seguinte gráfico ilustra os resultados desta tabela:



**Gráfico 106. Expectativas profissionais dentro da Corporação**

Este gráfico é bastante esclarecedor em relação a fatores que influem na motivação do pessoal. Vê-se que a expectativa de crescimento profissional (promoção) é a mais importante, seguida pela de estabilidade, de reconhecimento, as oportunidades da profissão e os desafios.

→ Comentários/sugestões registrados pelos respondentes (transcrição literal):

“Que as condições de trabalho melhorem e mais equipamentos em todas as áreas.”

“Sensação de profissionalismo, hoje deficiente pela falta de equipamentos.”

“Abertura de concurso interno para ascensão na carreira militar.”

“Abertura do COA, proporcionar acessos dos praças ao oficialato.”

“Abertura de concurso interno para sargento e oficiais; fazer valer a experiência profissional acumulada com as ocorrências diariamente atendidas.”

“Se continuar como está o Bombeiro não vai longe para ser privatizado (Bombeiro Voluntário).”

“Mais cursos de aperfeiçoamento BREC-BLAST-COBRT.”

“Importante ter plano de carreira idêntico ao das Forças Armadas.”

“Maior motivação e incentivo por parte do comando. Destacar as qualidades (individuais) e incentivar os que se sobressaem em determinadas funções para que trabalhem com alegria e não com desmotivação como é atualmente.”

“Sr. Coronel, gostaria de comentar o item 20 pois sou sim favorável a algum tipo de processo seletivo interno que leve em consideração critérios como o comportamento, escolaridade (nível superior em qualquer área) e tempo mínimo de serviço. Mas também defendo a necessidade de um quadro de sargentos pelo critério de antigüidade.”



ANEXO 7  
RESULTADOS DO BATALHÃO 7

O efetivo do 7º. Batalhão atualmente compõe-se 351 Bombeiros, conforme demonstrado a seguir:

OBM	Cel	Ten Cel	Maj	Cap	1º Ten	2º Ten	Asp	Cad	Subten	1º Sgt	2º Sgt	3º Sgt	Cb	Sd	Total
<b>7ºBBM</b>		1	3	5		3			7	17	14	45	45	211	<b>351</b>

A seguir os dados da circunscrição do 7º. Batalhão:

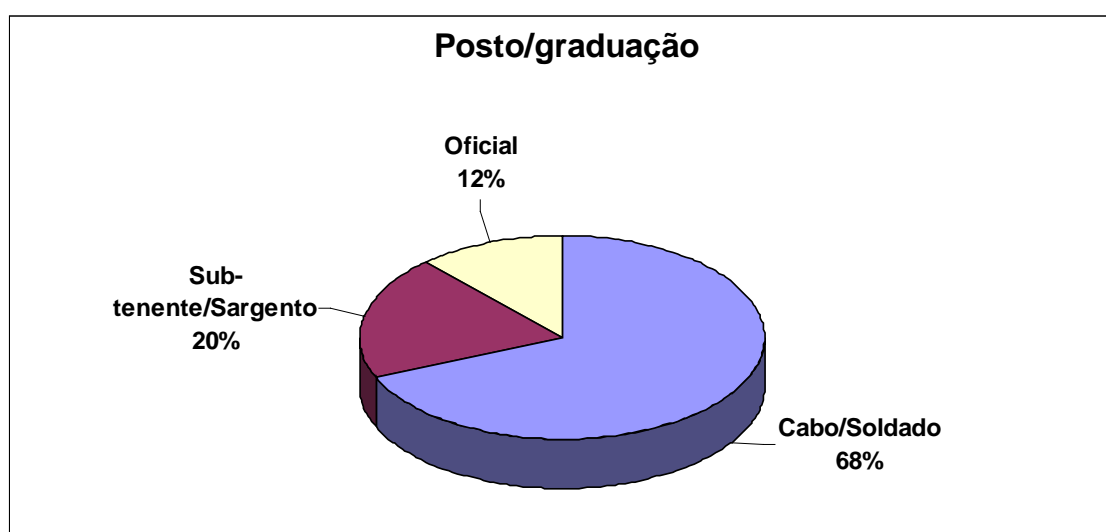
<b>Município sede</b>	<b>Municípios atendidos</b>
São Joao Batista	São Joao Batista, Canelinha, Nova Trento e Major Gercino
Tijucas	Tijucas
Itapema	Itapema
Porto Belo	Porto Belo
Bombinhas	Bombinhas
Camboriu	Camboriu
Balneário Camboriu	Balneário Camboriu
Itajai	Itajaí e Ilhota
Navegantes	Navegantes e Penha
Luis Alves	Luis Alves
Barra Velha	Barra Velha, São João do Itaperiu, Piçarras e Penha
Garuva	Garuva
Itapoá	Itapoá
São Francisco do Sul	SFS ( somente Salv Aquat )
Aeroporto de Joinville	Somente Aeroporto
Aeroporto de Navegantes	Somente Aeroporto

Do total de 351 profissionais do 7º. Batalhão a presente pesquisa abrangeu uma amostra de 51 Bombeiros.

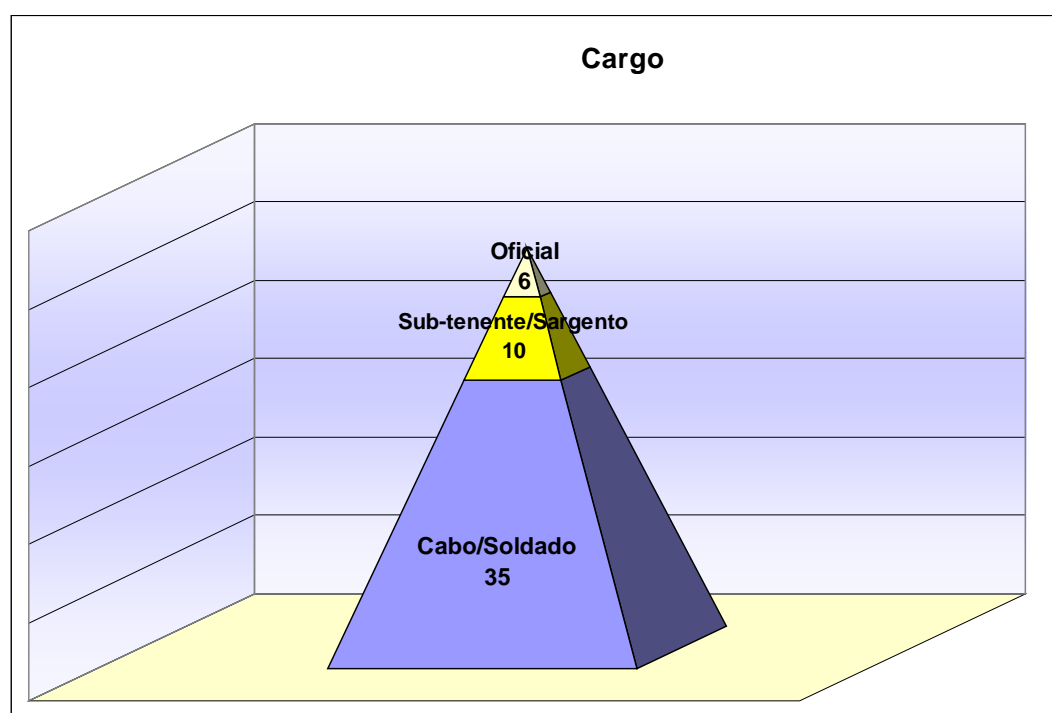
A tabela e o gráfico seguintes mostram o posto/graduação dos Bombeiros pesquisados nesta amostra:

**Tabela 109. Posto / graduação**

Opção	Qtd. de entrevistados
Cabo/Soldado	35
Sub-tenente/Sargento	10
Oficial	6
Total	51

**Gráfico 107a. Posto/Graduação (representação percentual)**





**Gráfico 107b. Posto/Graduação (pirâmide)**

Os Oficiais, os Sub-tenentes e os Sargentos representam 32% do grupo pesquisado, sendo que os demais (68%) estão compostos por Cabos e soldados.

**Tabela 110. Município sede do Quartel pesquisado**

Opção	Qtd. de entrevistados
Itajaí	41
Luís Alves	01
Total	42

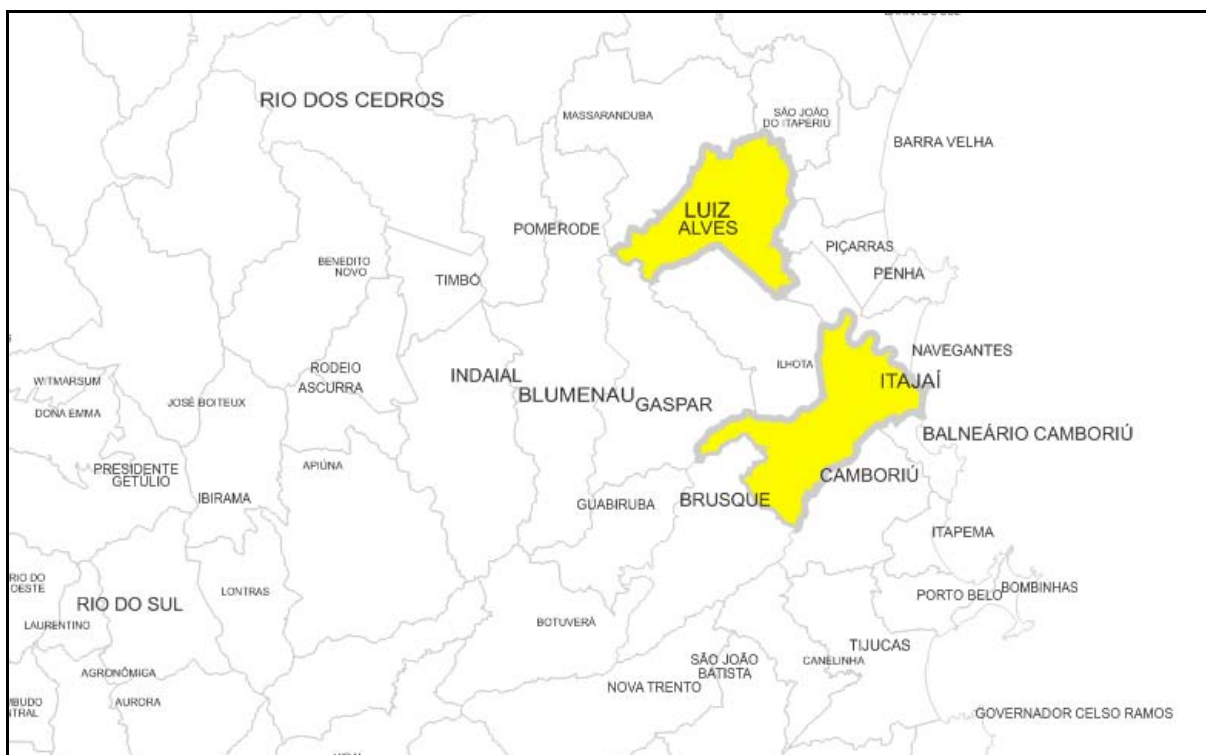
Obs.: 9 pessoas não especificaram a cidade.



**Gráfico 108. Município sede do Quartel dos profissionais pesquisados**

Os Bombeiros pesquisados estão baseados nas cidades de Itajaí e Luís Alves.

Apenas a título de complemento vale informar que segundo dados do IBGE (2009), no ano de 2007 a cidade de Itajaí tinha 163.218 habitantes num território de 289 km<sup>2</sup> e Luís Alves com 8.986 habitantes em 260 km<sup>2</sup>.



**Figura 9. Localização das cidades de Itajaí e Luís Alves, no Estado de Santa Catarina**

Fonte: [www.sc.gov.br](http://www.sc.gov.br)

A tabela abaixo refere-se ao sexo (gênero) dos profissionais pesquisados:

**Tabela 111: Sexo**

Opção	Qtd. de entrevistados
Masculino	51
Feminino	0
Total	51



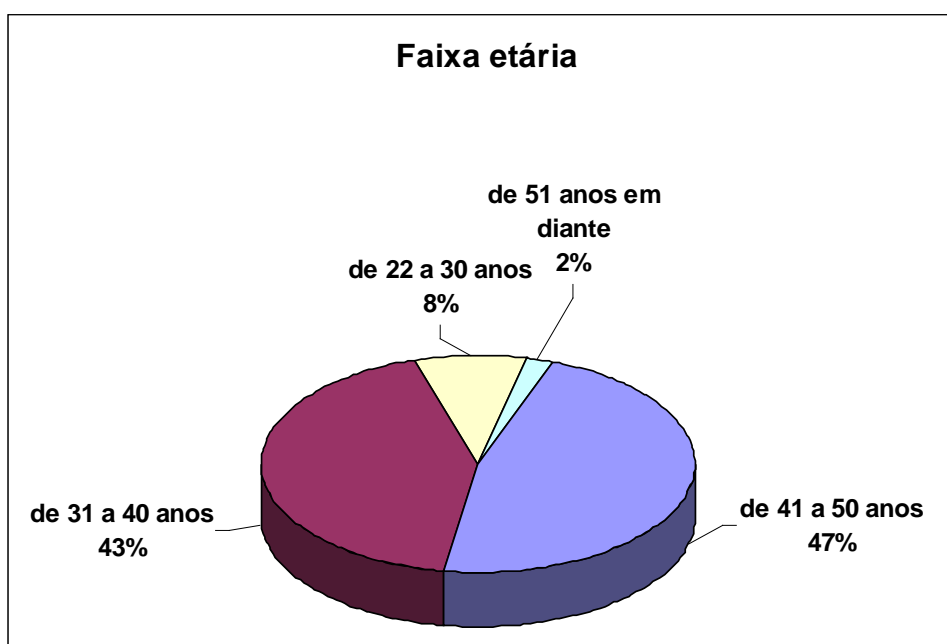
**Gráfico 109. Sexo (representação percentual)**

A tabela seguinte, por sua vez, apresenta a faixa etária dos Bombeiros entrevistados:

**Tabela 112: Idade**

Opção	Qtd. de entrevistados
de 41 a 50 anos	23
de 31 a 40 anos	21
de 22 a 30 anos	04
de 51 anos em diante	01
Total	49

Obs.: 2 pessoas não responderam.



**Gráfico 110. Faixa etária (representação percentual)**

Os dados acima mostram que 47% dos profissionais da amostra encontram-se na faixa etária entre 41 até 50 anos; 51% estão na faixa dos 22 aos 40 anos. Apenas 2% (1 pessoa) tem 51 anos ou mais.

**Tabela 113: Estado civil**

Opção	Qtd. de entrevistados
Casado	36
Solteiro	7
Divorciado	4
Separado	2
União estável	2
Total	51



**Gráfico 111. Estado civil (representação percentual)**

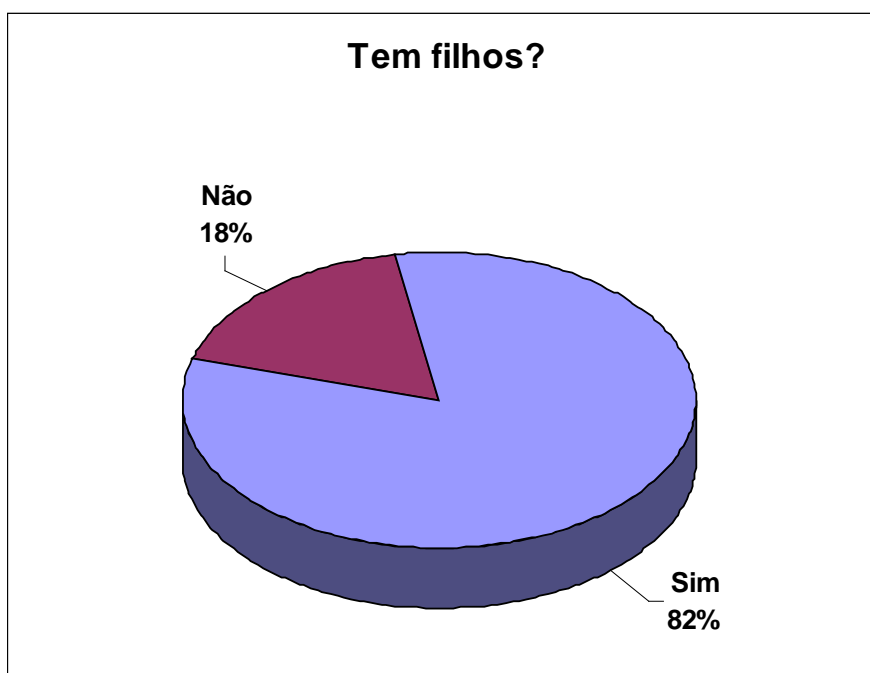
Os resultados acima revelam que a maioria dos entrevistados (74%) são casados ou tem união estável; 14% são solteiros; 12% estão separados ou divorciados.

Em seguida indagou-se aos Bombeiros se tem filhos:

**Tabela 114a: Você tem filhos?**

Opção	Qtd. de entrevistados
Sim	42
Não	9
Total	51

O gráfico seguinte ilustra os resultados da tabela acima:

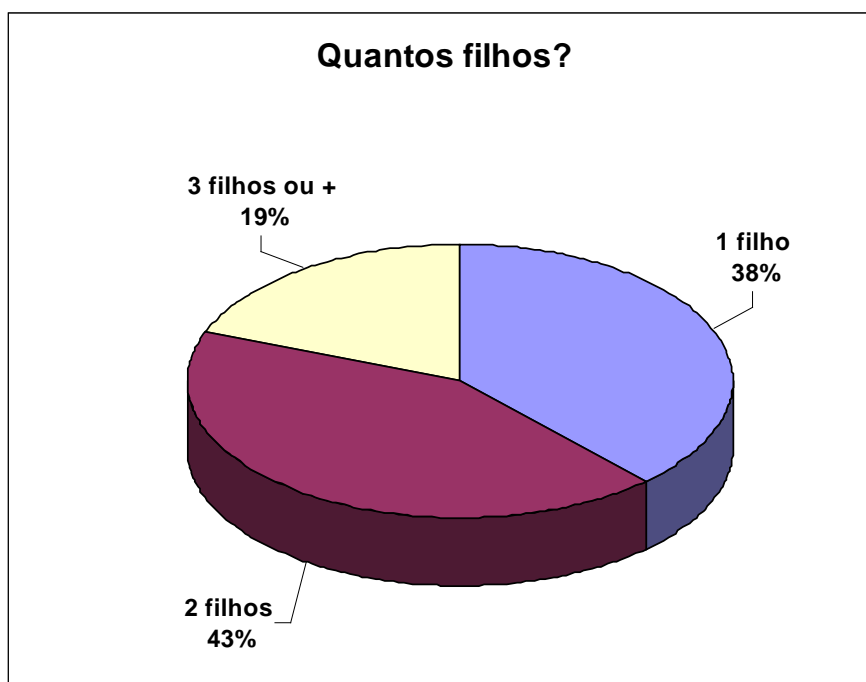


**Gráfico 112a. Tem filhos? (representação percentual)**

Da amostra de 51 profissionais, apurou-se que 82% tem filhos e 18% não os tem. A tabela a seguir demonstra a quantidade de filhos:

**Tabela 114b. Quantos filhos?**

Opção	Qtd. de entrevistados
2 filhos	18
1 filho	16
3 ou mais filhos	8
Total	42



**Gráfico 112b. Quantos filhos você tem? (representação percentual)**

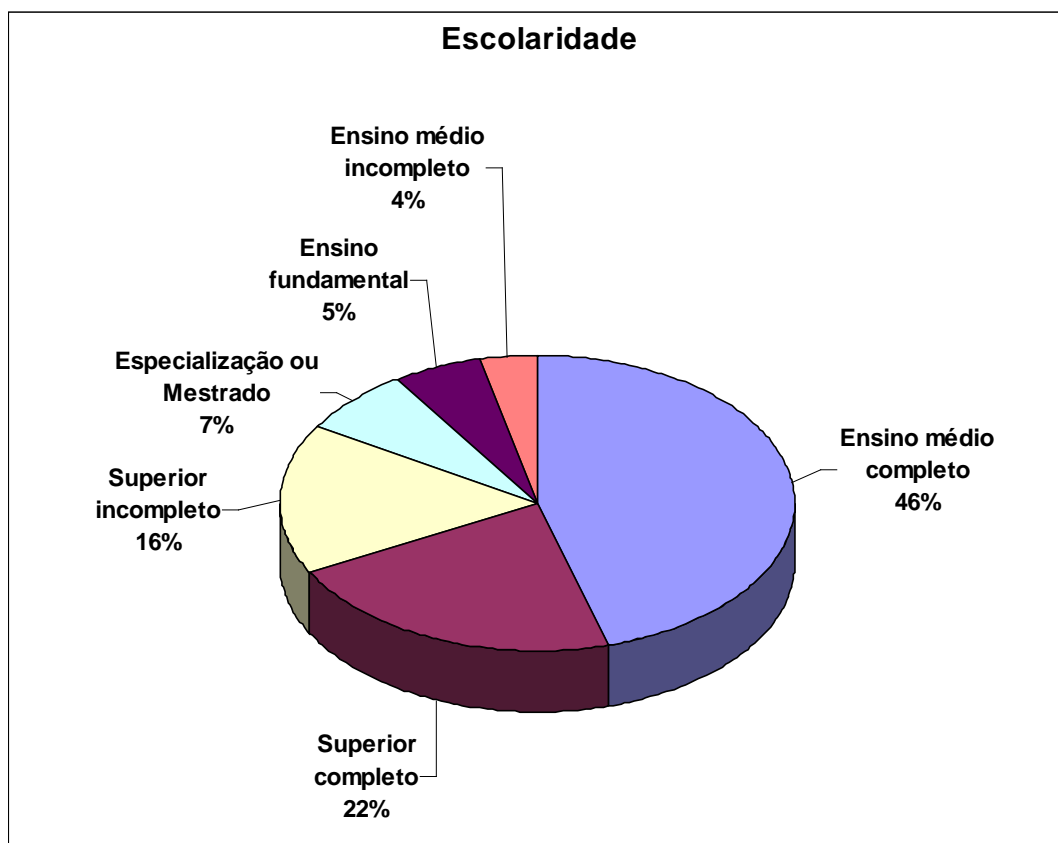
Das pessoas que tem filhos, 38% tem apenas 1 filho; 43% tem 2 filhos e 19% tem 3 filhos ou mais.

A pergunta seguinte abrangeu a escolaridade dos Bombeiros:

**Tabela 115: Escolaridade dos Bombeiros entrevistados**

Opção	Qtd. de entrevistados
Ensino médio completo	25
Superior completo	12
Superior incompleto	9
Especialização ou Mestrado	4
Ensino fundamental	3
Ensino médio incompleto	2

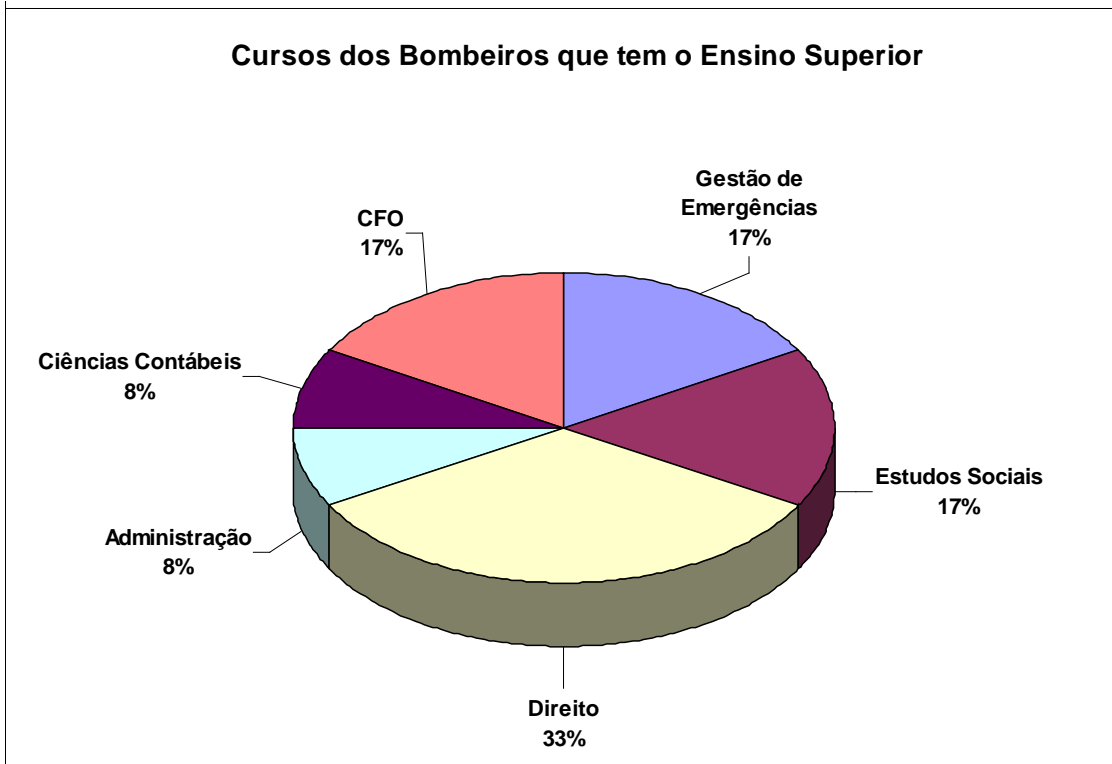




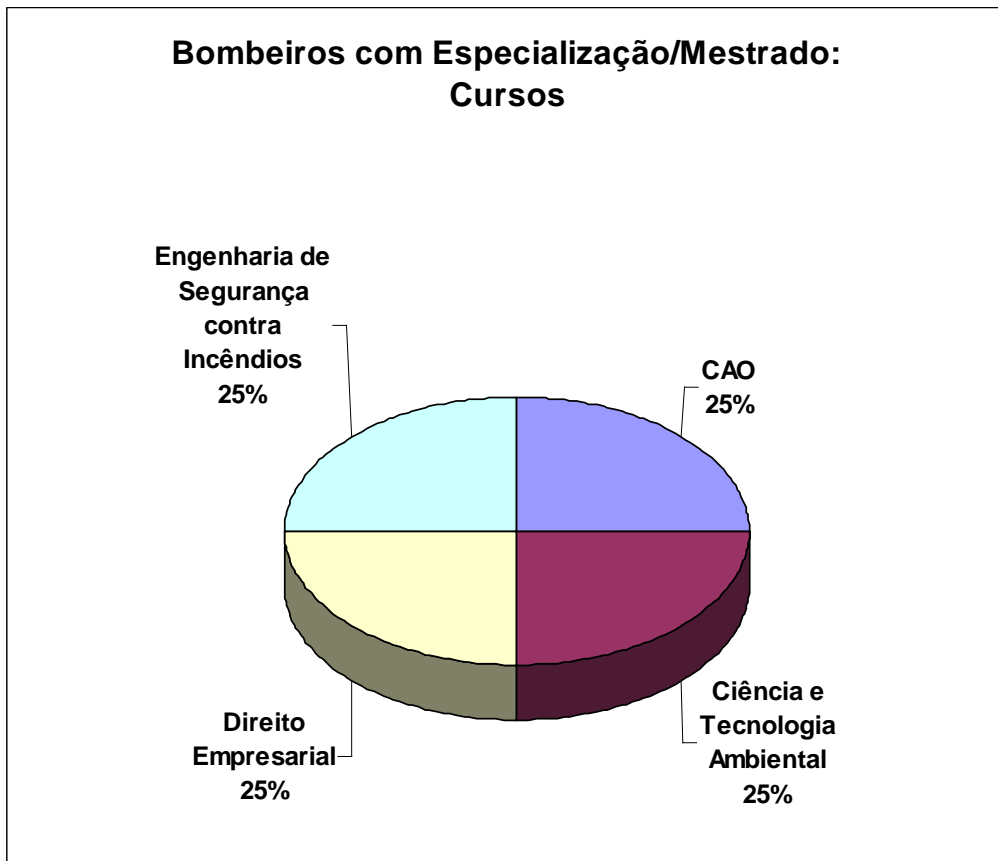
**Gráfico 113a. Escolaridade (representação percentual)**

Os resultados da amostra revelam que 51% dos entrevistados tem escolaridade até o Ensino Médio completo; 22% completaram o Curso Superior; 4% o Ensino Médio incompleto; 16% estão com o Curso Superior incompleto e 7% possuem Especialização/Mestrado.

A seguir estão especificados os cursos e as especializações realizadas pelos entrevistados com formação Superior e Especialização. O gráfico adiante mostra os cursos de Graduação e o seguinte refere-se aos cursos de Especialização e Mestrado.



**Gráfico 113b. Cursos de graduação realizados pelos Bombeiros**



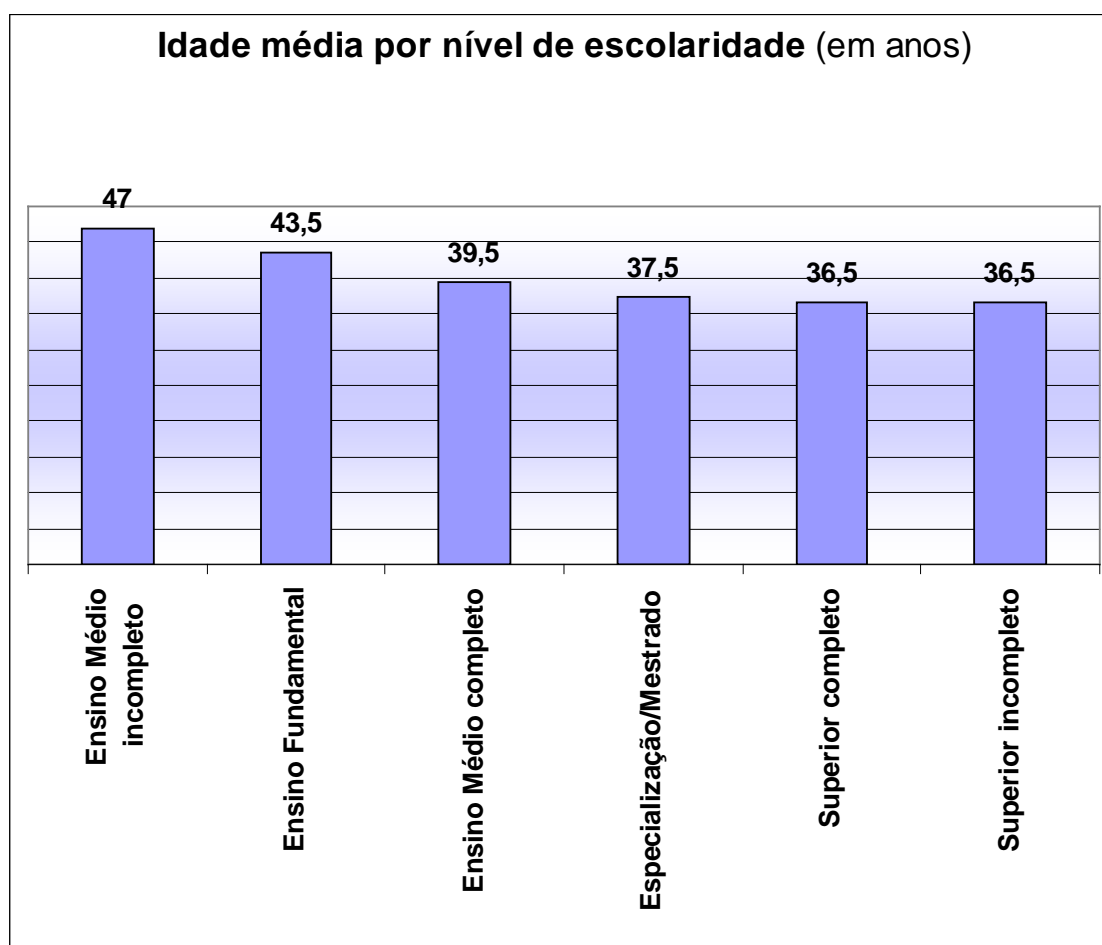
**Gráfico 113c. Cursos de graduação realizados pelos Bombeiros**

Fazendo o cruzamento do item idade com o item escolaridade, obteve-se os seguintes resultados:

**Tabela 116. Idade média por nível de escolaridade**

Escolaridade	Idade média da amostra
Ensino Médio incompleto	47
Ensino Fundamental	43,5
Ensino Médio completo	39,5
Especialização/Mestrado	37,5
Superior completo	36,5
Superior incompleto	36,5

O gráfico a seguir ilustra esta tabela:



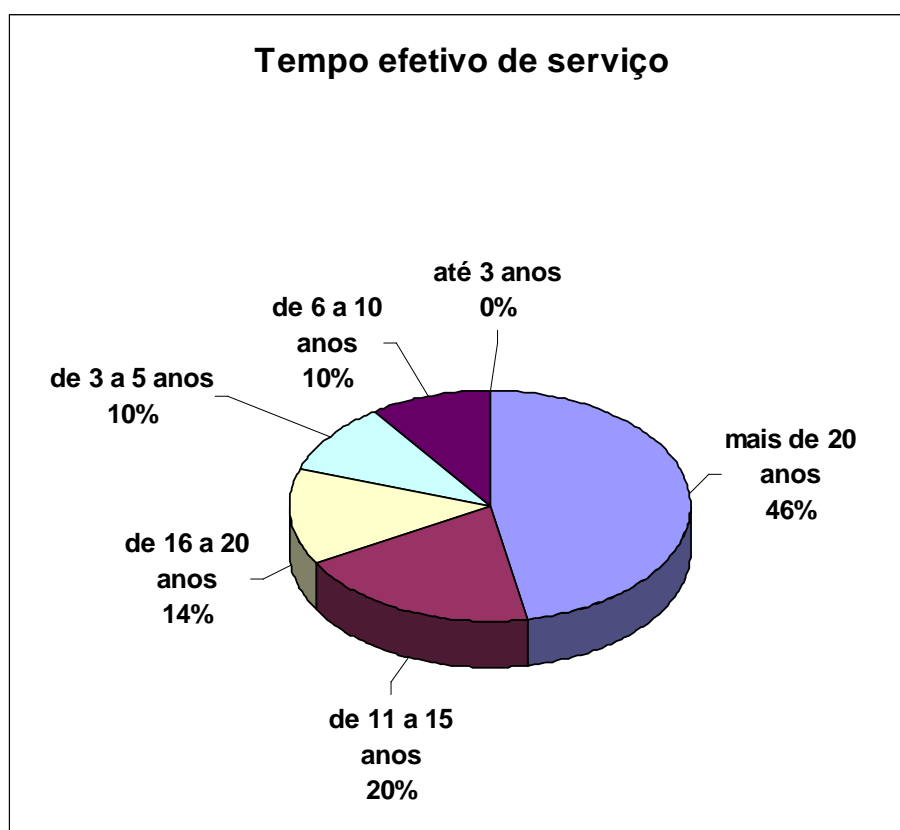
**Gráfico 114. Média de idade por nível de escolaridade**

Os níveis mais altos de escolaridade correspondem às médias de idade mais baixas; inversamente, os níveis mais baixos de escolaridade correspondem às médias de idade mais elevadas, conforme demonstra o gráfico acima.

A seguir constam os dados de tempo de efetivo serviço na Corporação:

**Tabela 117: Tempo de efetivo serviço**

Opção	Qtd. de entrevistados
mais de 20 anos	24
de 11 a 15 anos	10
de 16 a 20 anos	7
de 3 a 5 anos	5
de 6 a 10 anos	5
até 3 anos	0
Total	51



**Gráfico 115. Tempo de efetivo serviço (representação percentual)**

Estes resultados mostram que quase a metade dos profissionais pesquisados (46%) está na Corporação há mais de 20 anos. Fica evidente conforme o gráfico acima que a rotatividade de pessoal no 7º. Batalhão é baixa.

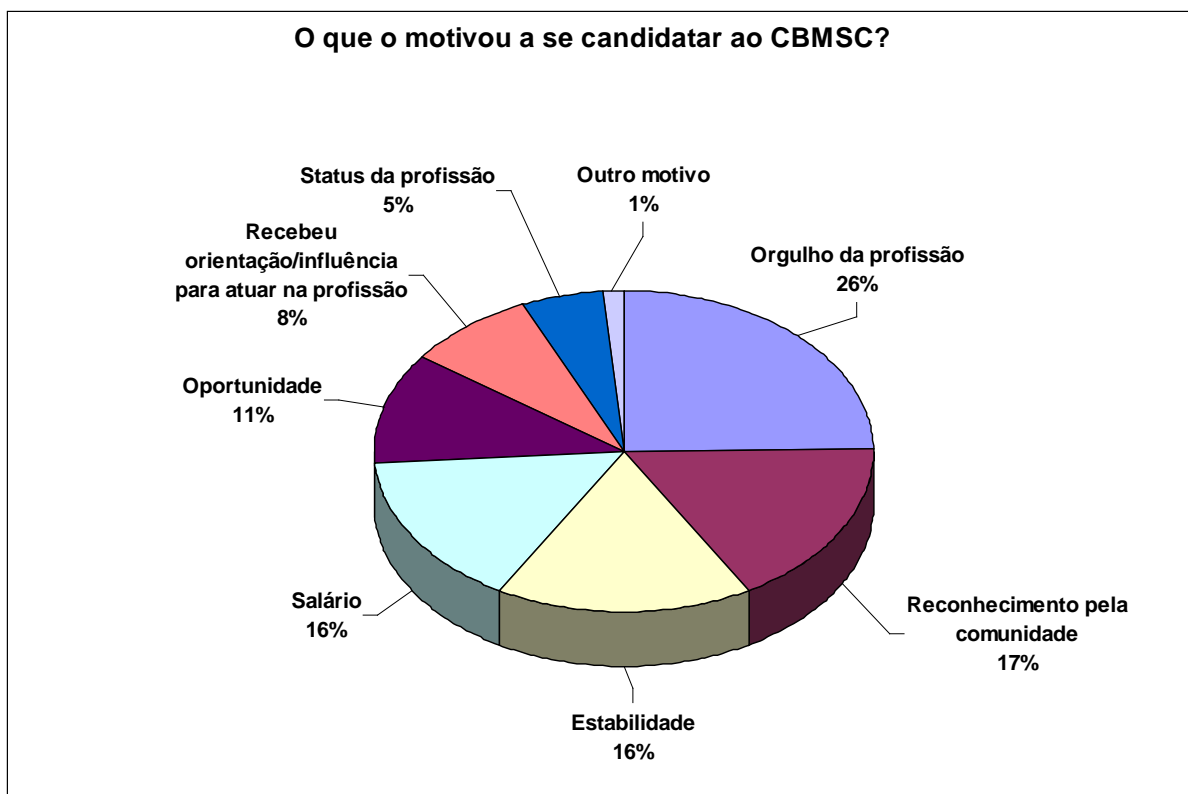
Na questão n. 9 da pesquisa perguntou-se aos Bombeiros quais os motivos que os levaram a ingressar no Corpo de Bombeiros, sendo que se obteve as seguintes respostas:

**Tabela 118: O que o motivou a ingressar no CBMSC?**

Opção	Qtd. de votos
Orgulho da profissão	33
Reconhecimento pela comunidade	23
Estabilidade	22
Salário	21
Oportunidade	15
Recebeu orientação/influência para atuar na profissão	11
Status da profissão	7
Outro motivo	2

Obs.: questão de múltipla escolha

Estes resultados estão demonstrados graficamente a seguir:



**Gráfico 116. Motivação para ingressar no CBMSC (representação percentual)**

A tabela e o gráfico acima mostram que o orgulho pela profissão (26%), bem como o reconhecimento por parte da comunidade (17%), a estabilidade (16%) e o salário também com 16% foram os fatores apontados pelos Bombeiros como de maior importância para seu ingresso no CBMSC. Os demais itens receberam menor expressão por parte dos profissionais da amostra.

→ Alguns dados complementares à tabela 10 foram anotados pelos entrevistados, conforme especificados a seguir:

Outro motivo para ser Bombeiro:

“Quando entrei na Corporação não estava ocupado.”

“Cidade onde está localizada a sede de uma grande universidade.”

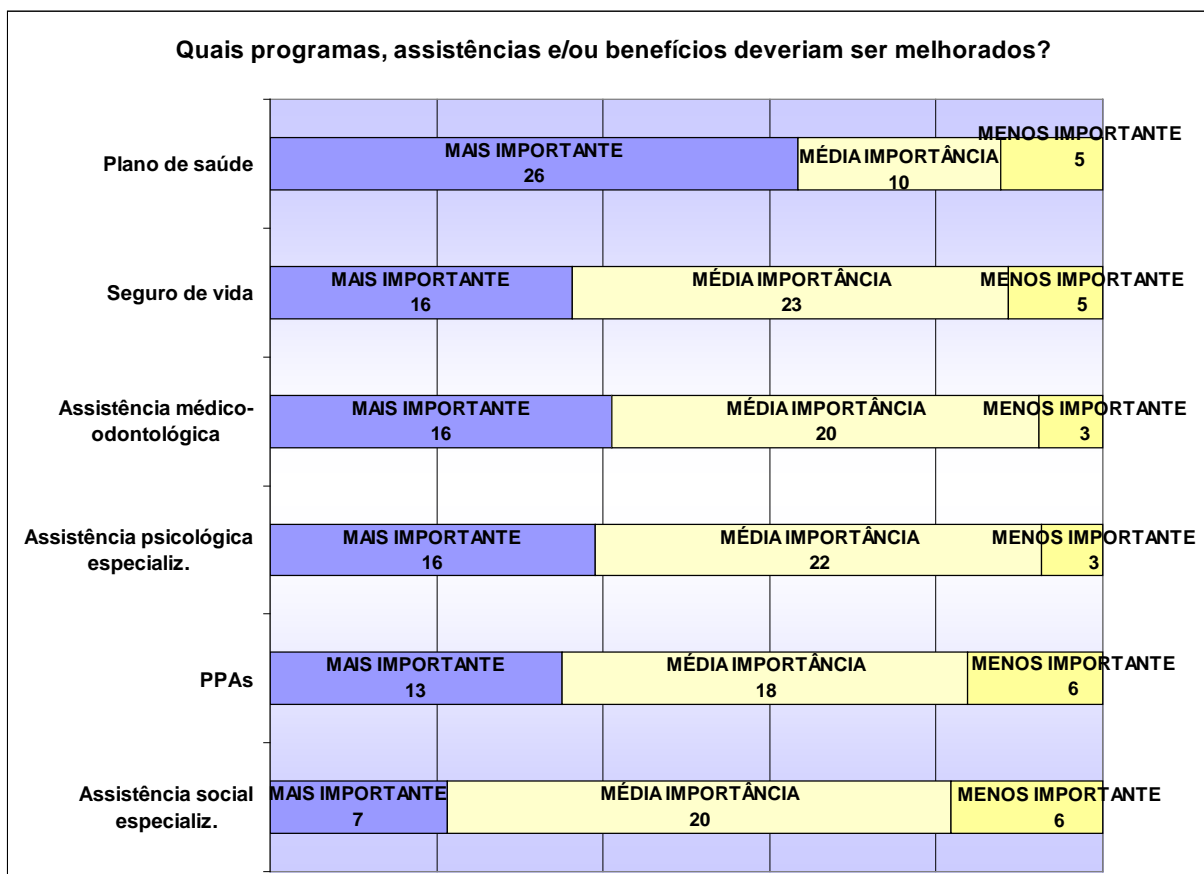
Recebeu influência de quem?

- de outros Bombeiros; irmãos; familiares; pai; amigos.

Os aspectos específicos até aqui tratados foram relativos ao perfil dos Bombeiros entrevistados na amostra. Nos itens a seguir serão vistas as questões em nível organizacional.

**Tabela 119: Quais programas, assistências e/ou benefícios a Instituição deveria oferecer ou melhorar aos seus colaboradores?**

Opção	MAIS IMPORTANTE	MÉDIA IMPORTÂNCIA	MENOS IMPORTANTE
	Qtd. de votos atribuídos a cada opção por nível de importância		
Plano de saúde	26	10	5
Seguro de vida	16	23	5
Assistência médico-odontológica	16	20	3
Assistência psicológica especializ.	16	22	3
PPAs	13	18	6
Assistência social especializ.	7	20	6



**Gráfico 117. Programas/assistências/benefícios a serem melhorados**

Relativamente à necessidade de melhoria/ampliação dos benefícios, programas e assistência proporcionados pela Instituição CBMSC aos seus colaboradores, vê-se pelo gráfico acima que o plano de saúde foi apontado como de maior importância (por 26 pessoas). Todos os demais itens foram apontados como sendo de média importância.

No item “outros” os entrevistados puderam apresentar outras sugestões de melhoria dos benefícios, conforme especificado a seguir (por parte de 3 respondentes):

- “Capacitação profissional”;
- “Cumprir a Lei 254, ou, pelo menos, cumprir a correção salarial anual.”;
- “Cumprir a 254.”;
- “Plano de carreira que fosse mais democrático, não somente por antiguidade.”;
- “Sem ônus para o funcionário.”

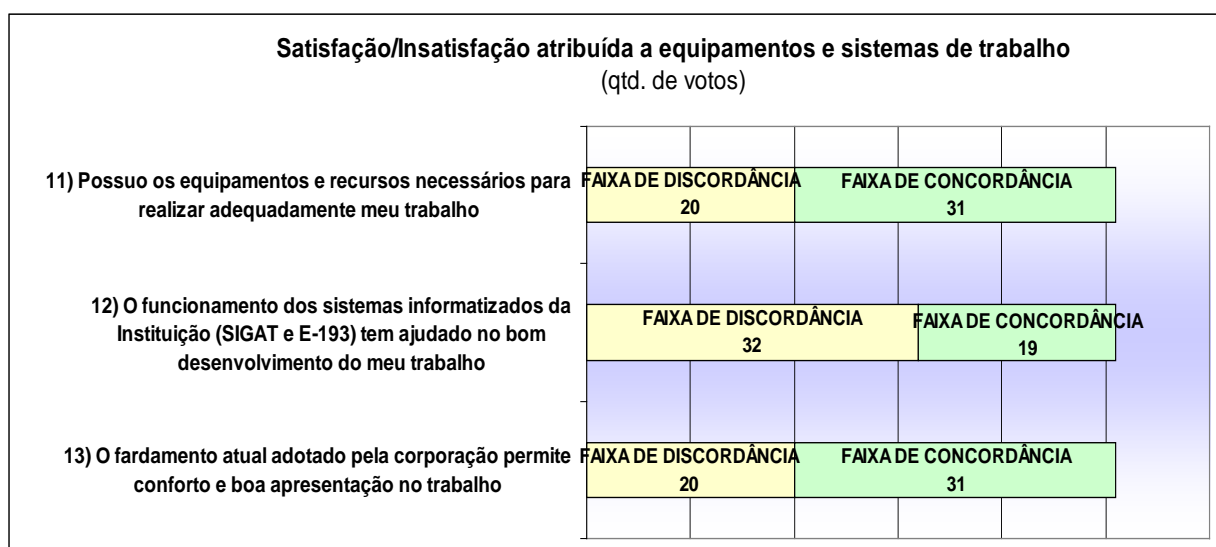
**Tabela 120. Nível de satisfação ou de insatisfação atribuído com relação a equipamentos e sistemas para o trabalho (questões 11, 12 e 13)**

Opção	Discordo totalmente)	Discordo	Mais discordo que concordo	Mais concordo que discordo	Concordo	Concordo totalmente
	Qtd. de votos atribuídos a cada opção					
11) Posso os equipamentos e recursos necessários para realizar adequadamente meu trabalho	3	7	10	16	13	2
12) O funcionamento dos sistemas informatizados da Instituição (SIGAT e E-193) tem ajudado no bom desenvolvimento do meu trabalho	4	12	16	7	10	2
13) O fardamento atual adotado pela corporação permite conforto e boa apresentação no trabalho	3	9	8	11	15	5

**Obs.:** está destacado em amarelo quando a incidência de níveis de discordância superam os 50% e em verde os níveis de concordância que superam 50%.



Estes resultados estão apresentados graficamente a seguir:



**Gráfico 118. Nível de satisfação ou de insatisfação atribuído relativamente a equipamentos e sistemas para o trabalho (questões 11, 12 e 13)**

Com base no gráfico acima confirma-se o seguinte:

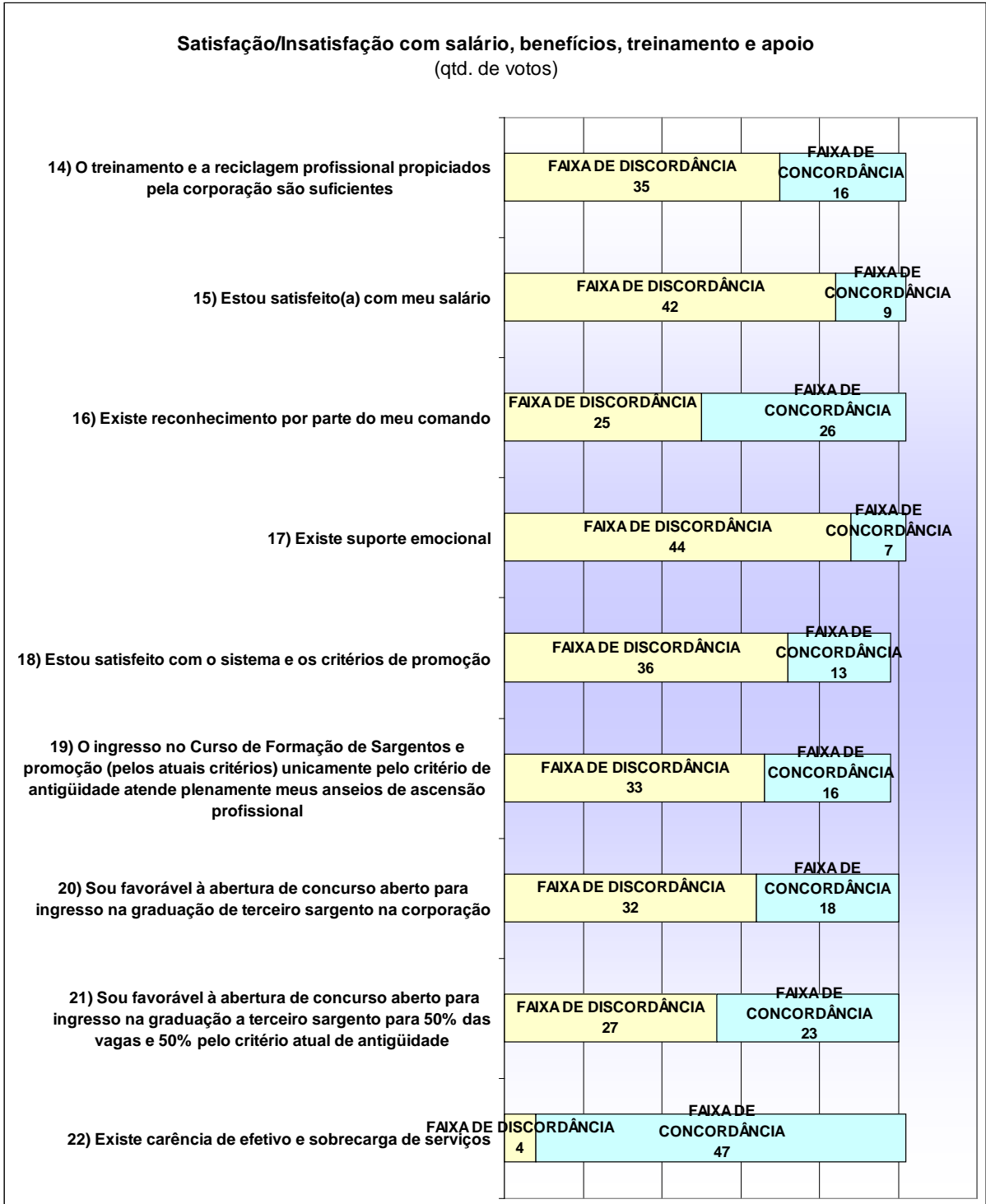
- Questão 11: perguntado aos profissionais da amostra se possuem os equipamentos e recursos necessários para a realização do seu trabalho, 31 pessoas se posicionaram na faixa de concordância, enquanto que 20 pessoas discordam dessa afirmativa;
- Questão 12: nesta questão foi indagado se o funcionamento dos sistemas informatizados do CBMSC tem ajudado no bom desenvolvimento dos trabalhos, ao que 32 pessoas se manifestaram discordantes, enquanto que 15 pessoas ficaram na faixa de concordância;
- Questão 13: quanto ao fardamento da Corporação, 31 pessoas concordam que permite conforto e boa apresentação; entretanto, 20 entrevistados discordam dessa afirmativa.

As questões seguintes foram formuladas para avaliar, na percepção dos profissionais, sua satisfação ou insatisfação em relação a salário, benefícios, treinamento e apoio. Os resultados constam da seguinte tabela:

**Tabela 121. Nível de satisfação ou de insatisfação atribuído com relação a salário, benefícios, treinamento e apoio (questões 14 a 22)**

Opção	Discordo totalmente	Discordo	Mais discordo que concordo	Mais concordo que discordo	Concordo	Concordo totalmente
	Qtd. de votos atribuídos a cada opção					
14) O treinamento e a reciclagem profissional propiciados pela corporação são suficientes	5	18	12	7	8	1
15) Estou satisfeito(a) com meu salário	15	18	9	6	3	0
16) Existe reconhecimento por parte do meu comando	4	13	8	8	15	3
17) Existe suporte emocional	18	12	14	2	3	2
18) Estou satisfeito com o sistema e os critérios de promoção	12	12	12	7	5	1
19) O ingresso no Curso de Formação de Sargentos e promoção (pelos atuais critérios) unicamente pelo critério de antigüidade atende plenamente meus anseios de ascensão profissional	15	8	10	4	10	2
20) Sou favorável à abertura de concurso aberto para ingresso na graduação de terceiro sargento na corporação	20	8	4	5	4	9
21) Sou favorável à abertura de concurso aberto para ingresso na graduação a terceiro sargento para 50% das vagas e 50% pelo critério atual de antigüidade	13	11	3	5	10	8
22) Existe carência de efetivo e sobrecarga de serviços	3	0	1	1	14	32

**Obs.:** destacado em amarelo quando a incidência de níveis de discordância superaram os 50% e em verde os níveis de concordância que superaram 50%.



**Gráfico 119. Percepção dos entrevistados com relação a salário, benefícios, treinamento e apoio**

Com base neste gráfico observa-se que:

- Questão 14: “O treinamento e a reciclagem profissional propiciados pela corporação são suficientes”: grande parte dos respondentes (35) discorda dessa afirmação;
- Questão 15: 42 pessoas discordam que estejam satisfeitas com seu salário;
- Questão 16: as opiniões ficaram divididas quando se perguntou se existe reconhecimento por parte do comando; pois 26 pessoas concordam e 25 pessoas discordam da afirmativa;
- Questão 17: a maioria (44 pessoas) discorda de que exista suporte emocional;
- Questão 18: grande parte (36) dos profissionais pesquisados discorda de que estejam satisfeitos com o sistema e os critérios de promoção;
- Questão 19: “O ingresso no Curso de Formação de Sargentos e promoção (pelos atuais critérios) unicamente pelo critério de antigüidade atende plenamente meus anseios de ascensão profissional”: 33 pessoas discordam dessa afirmação, enquanto que 16 concordam;
- Questão 20: 32 pessoas discordam da metodologia de abertura de concurso para ingresso na graduação de terceiro sargento na Corporação, enquanto que 18 pessoas estão de acordo;
- Questão 21: 27 pessoas concordam com a abertura de concurso para ingresso na graduação a terceiro sargento para 50% das vagas e 50% pelo critério atual de antigüidade; porém, 23 pessoas discordam de tal metodologia;
- Questão 22: nesta questão o resultado foi quase unânime, visto que 44 pessoas concordam que há carência de efetivo e sobrecarga de serviços.

Adiante é visto que as questões 23 a 32 abrangeram identificar, na percepção dos entrevistados, o nível de satisfação ou de insatisfação quanto ao clima no ambiente de trabalho.

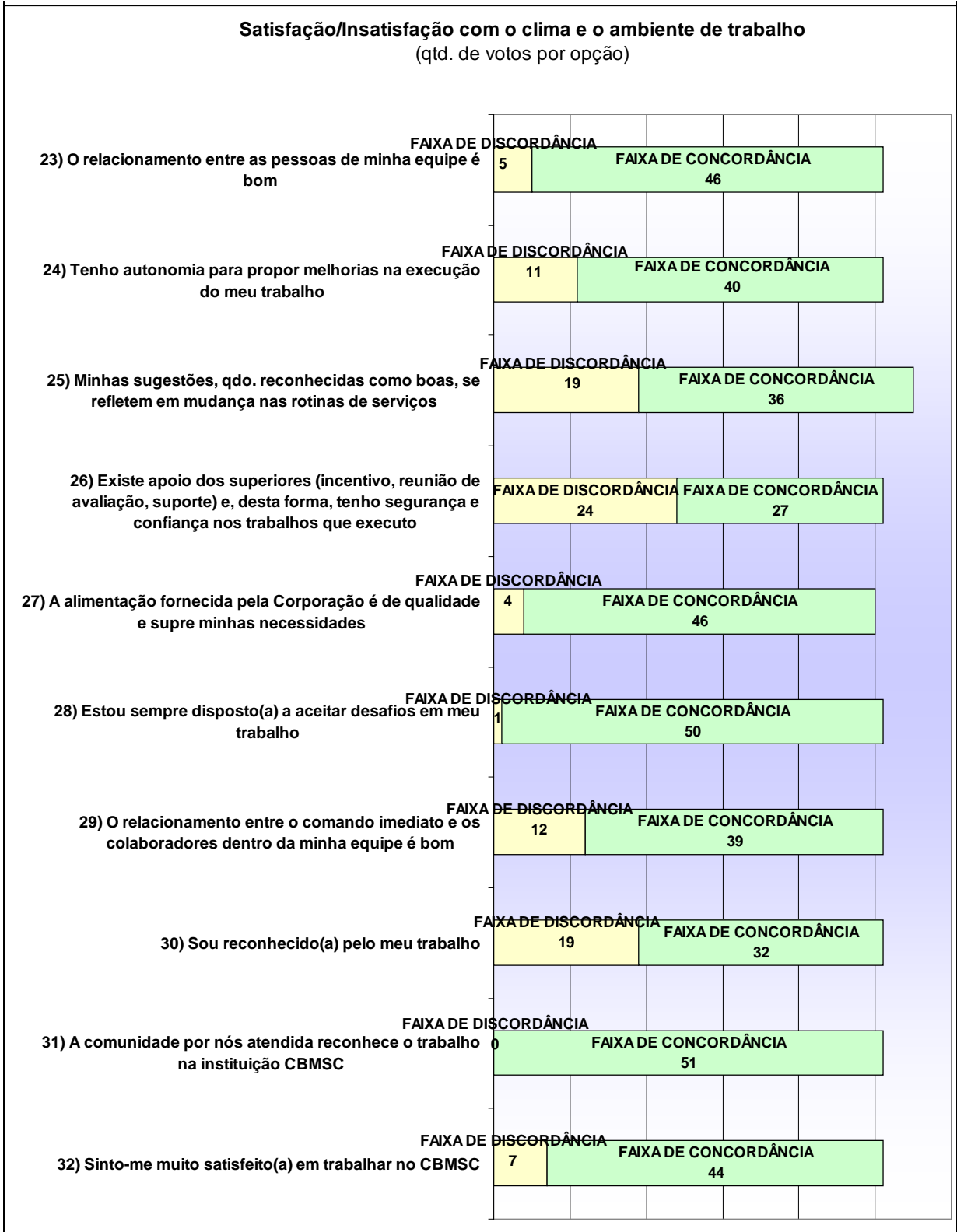
**Tabela 122. Nível de satisfação ou de insatisfação atribuído com relação ao clima no ambiente de trabalho (questões 23 a 32)**

Opção	Discordo totalmente	Discordo	Mais discordo que concordo	Mais concordo que discordo	Concordo	Concordo totalmente
	Qtd. de votos atribuídos a cada opção					
<b>23)</b> O relacionamento entre as pessoas de minha equipe é bom	0	1	4	9	29	8
<b>24)</b> Tenho autonomia para propor melhorias na execução do meu trabalho	2	3	7	11	23	6
<b>25)</b> Minhas sugestões, qdo. reconhecidas como boas, se refletem em mudança nas rotinas de serviços	2	6	7	15	19	2
<b>26)</b> Existe apoio dos superiores (incentivo, reunião de avaliação, suporte) e, desta forma, tenho segurança e confiança nos trabalhos que executo	4	10	10	13	11	3
<b>27)</b> A alimentação fornecida pela Corporação é de qualidade e supre minhas necessidades	0	4	0	8	22	16
<b>28)</b> Estou sempre disposto(a) a aceitar desafios em meu trabalho	0	0	1	5	30	15

<b>29)</b> O relacionamento entre o comando imediato e os colaboradores dentro da minha equipe é bom	4	4	4	15	19	5
<b>30)</b> Sou reconhecido(a) pelo meu trabalho	6	4	9	13	15	4
<b>31)</b> A comunidade por nós atendida reconhece o trabalho na instituição CBMSC	0	0	0	6	28	17
<b>32)</b> Sinto-me muito satisfeito(a) em trabalhar no CBMSC	0	3	4	14	15	15

**Obs.:** destacado em amarelo quando a incidência de níveis de discordância superaram os 50% e em verde os níveis de concordância que superaram 50%.

Os resultados acima estão ilustrados no seguinte gráfico:



**Gráfico 120. Percepção dos entrevistados com relação ao clima e ao ambiente de trabalho**

Com base no gráfico acima observa-se que:

- Questão 23: a maioria (46 pessoas) concorda que o relacionamento entre as pessoas de sua equipe é bom;
  - Questão 24: nesta questão também a maioria (40 pessoas) afirma que tem autonomia para propor melhorias na execução do seu trabalho; apenas 11 pessoas discordam dessa afirmação;
  - Questão 25: a maioria (36 pessoas) concorda que suas sugestões, quando reconhecidas como boas, se refletem em mudança nas rotinas de serviços; no entanto, 19 pessoas discordam dessa afirmativa;
  - Questão 26: 27 pessoas concordam que há apoio dos superiores (incentivo, reunião de avaliação, suporte) e, desta forma, tem segurança e confiança nos trabalhos que executam; por outro lado, 24 pessoas discordam de que exista tal apoio;
  - Questão 27: o resultado foi praticamente unânime (46) para a afirmativa de que a alimentação fornecida pela Corporação é de qualidade e supre as necessidades;
  - Questão 28: também nesta questão o resultado foi quase unânime, ou seja, 50 pessoas se sentem dispostas a aceitar desafios em seu trabalho;
  - Questão 29: do total de 51 profissionais pesquisados, 39 concordam que o relacionamento entre o comando imediato e os colaboradores dentro da sua equipe é bom; contudo, 12 pessoas discordam dessa afirmativa;
  - Questão 30: 32 pessoas afirmam que se sentem reconhecidas pelo seu trabalho, enquanto que 19 pessoas discordam de tal afirmativa;
  - Questão 31: nesta questão o resultado foi unânime, ou seja, a totalidade da amostra pesquisada concorda com a afirmação de que a comunidade reconhece o trabalho na instituição CBMSC;
- Questão 32: a maioria dos profissionais (44) concorda que se sente satisfeita em trabalhar no CBMSC; contudo, 7 pessoas afirmaram discordar dessa afirmação.



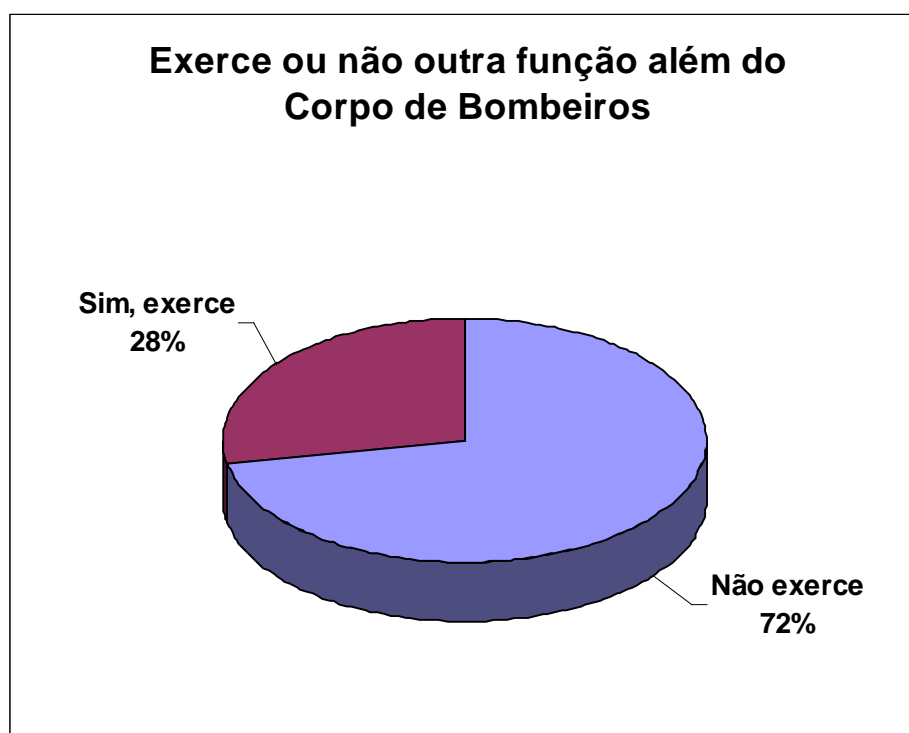
Na questão 33 perguntou-se aos Bombeiros se exercem alguma ocupação paralela ao Bombeiro Militar. Os resultados foram os seguintes:

**Tabela 123. Exerce ou não outra função além do Corpo de Bombeiros?**

Não exerce	36
Sim, exerce	14

Obs.: 1 pessoa não respondeu.

Ou seja, conforme demonstrado no gráfico a seguir, 72% dos profissionais não exercem outras atividades além de Bombeiro:



**Gráfico 121. Exerce outra função além dos Bombeiros?**

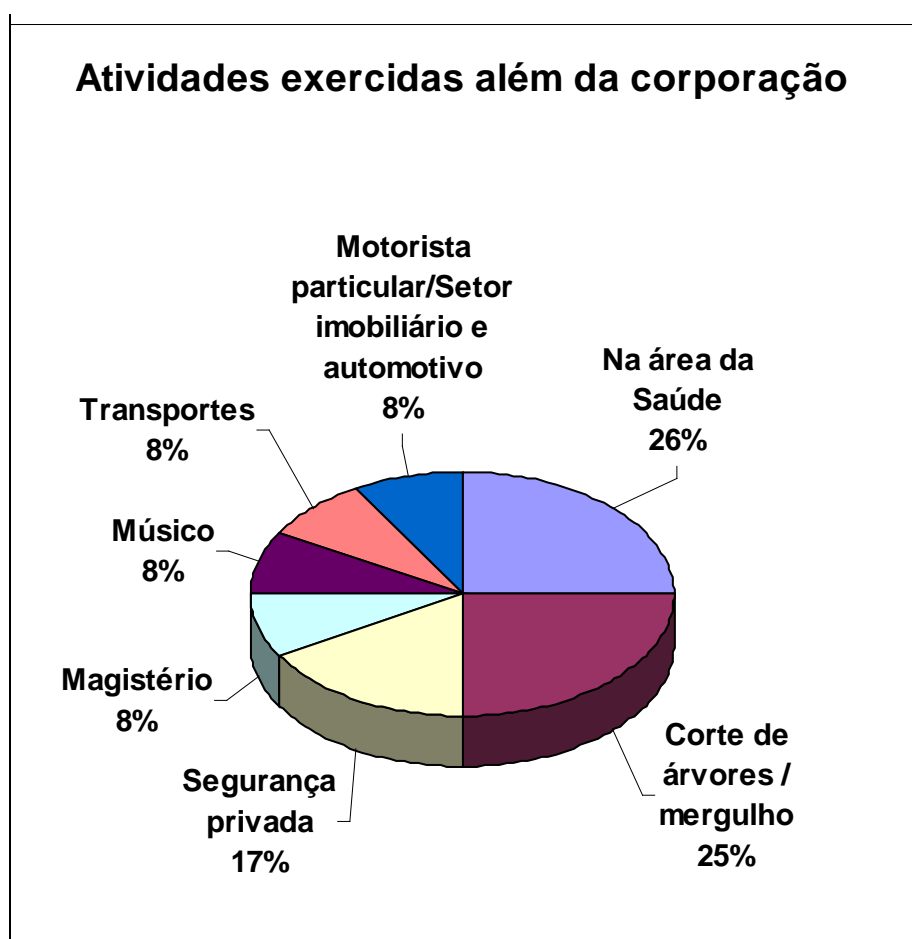
Aos 14 profissionais (28%) que exercem funções além da Corporação foi perguntado quais são essas atividades, conforme relacionadas na seguinte tabela:

**Tabela 124. Atividades exercidas além do trabalho na Corporação**

Atividades	N. de pessoas
Na área da Saúde	3
Corte de árvores / mergulho	3
Segurança privada	2
Magistério	1
Músico	1
Transportes	1
Motorista particular/Setor imobiliário e automotivo	1

Obs.: 1 pessoa não identificou qual atividade

O gráfico abaixo demonstra os resultados da tabela acima:

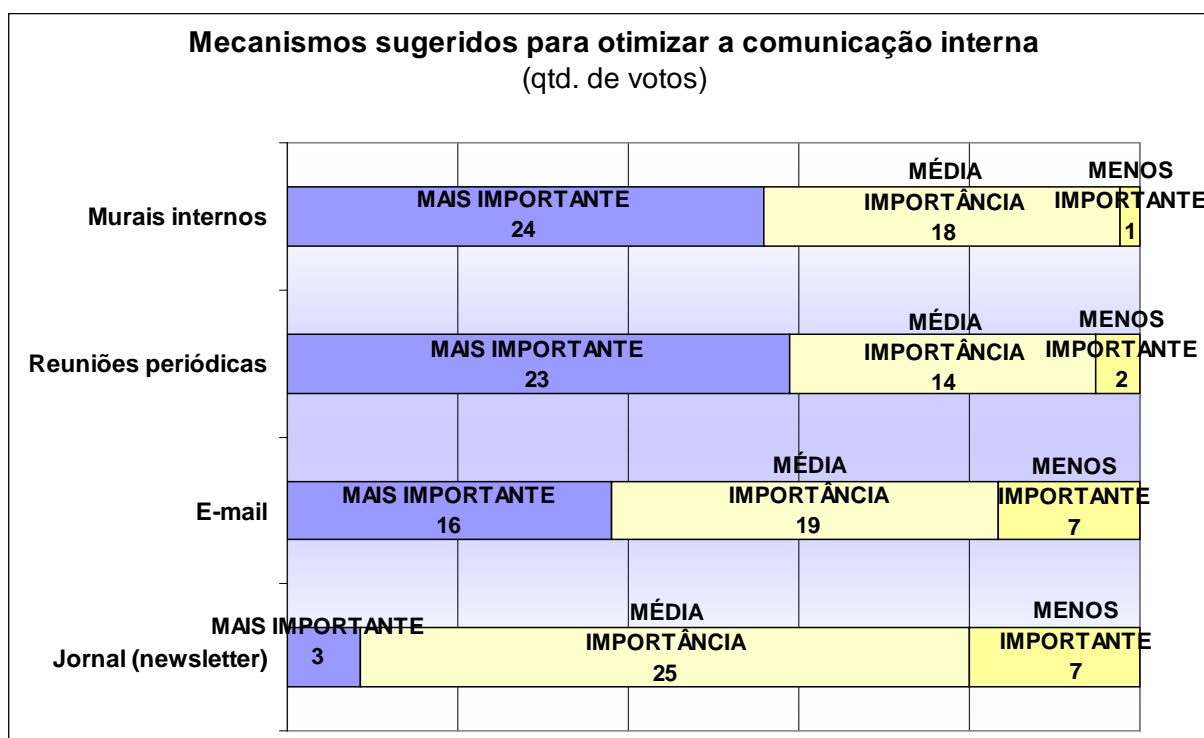
**Gráfico 122. Atividades exercidas além da Corporação**

Na questão 34 foram solicitadas sugestões que os Bombeiros acham importantes para melhorar a comunicação interna da Corporação. Os resultados foram os seguintes:

**Tabela 125. Mecanismos sugeridos para otimizar a comunicação interna**

	<b>MAIS IMPORTANTE</b>	<b>MÉDIA IMPORTÂNCIA</b>	<b>MENOS IMPORTANTE</b>
<b>Opção</b>	Qtd. de votos atribuídos a cada opção por nível de importância		
Murais internos	24	18	1
Reuniões periódicas	23	14	2
E-mail	16	19	7
Jornal ( <i>newsletter</i> )	3	25	7

Estes resultados contam do gráfico a seguir:



**Gráfico 123. Mecanismos sugeridos para otimizar a comunicação interna**

Murais internos é considerado a opção mais relevante para 24 pessoas; em seguida as reuniões periódicas são sugeridas (por 23 pessoas) como de grande importância para otimizar a comunicação interna. Os demais itens foram avaliados como sendo de média importância.

Outras sugestões também foram apresentadas pelos respondentes:

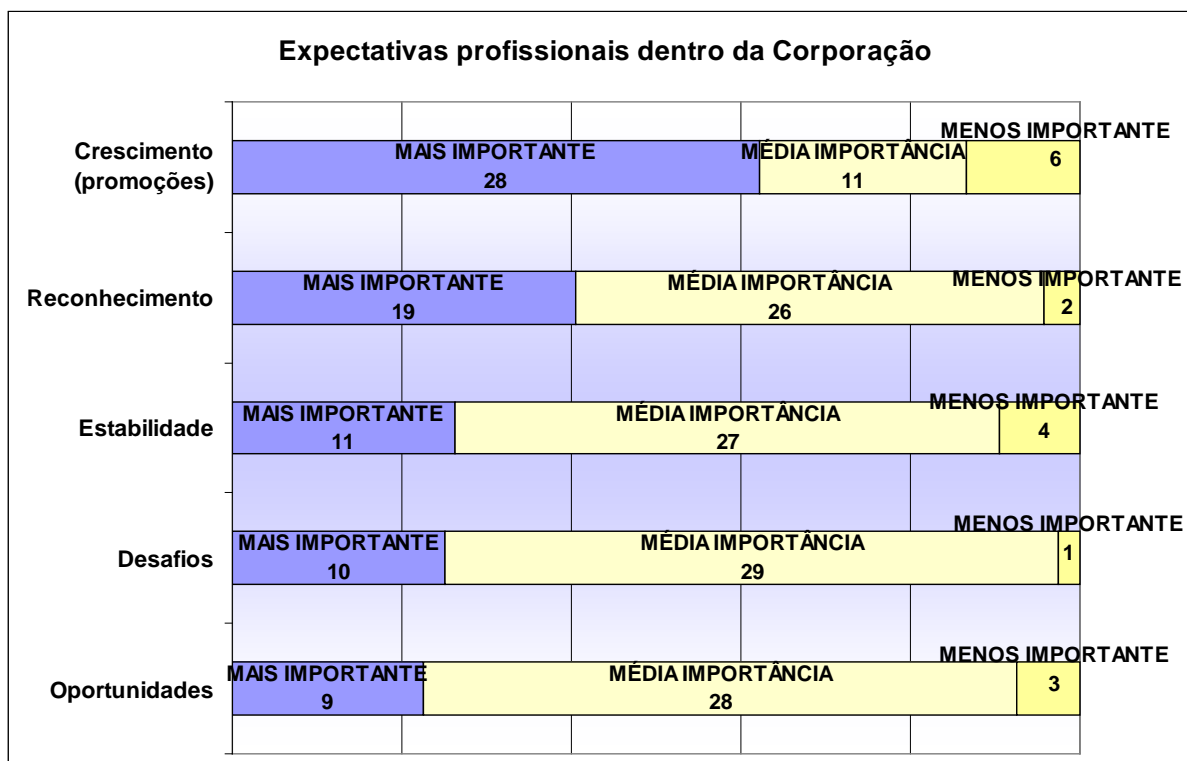
- messenger,
- confraternizações.

Na última pergunta do questionário (questão 35) indagou-se aos Bombeiros quais são suas expectativas profissionais dentro da Corporação. As respostas obtidas foram as seguintes:

**Tabela 126. Expectativas profissionais dentro da Corporação**

	<b>MAIS IMPORTANTE</b>	<b>MÉDIA IMPORTÂNCIA</b>	<b>MENOS IMPORTANTE</b>
<b>Opção</b>	Qtd. de votos atribuídos a cada opção por nível de importância		
Crescimento (promoções)	28	11	6
Reconhecimento	19	26	2
Estabilidade	11	27	4
Desafios	10	29	1
Oportunidades	9	28	3

O seguinte gráfico demonstra os resultados desta tabela:



**Gráfico 124. Expectativas profissionais dentro da Corporação**

Os dados da tabela e gráfico acima são significativos para analisar as expectativas que os profissionais tem com a Corporação. O atendimento destas expectativas, dentro das possibilidades, tem influência direta sobre a motivação.

Vê-se que a expectativa de crescimento é a mais relevante para 28 pessoas. Todas as demais alternativas enumeradas foram consideradas como de média importância para os demais respondentes.

→ Comentários/sugestões registrados pelos entrevistados relativamente às suas expectativas profissionais dentro da Corporação:

“A formação de uma instituição organizada, com planejamento, integrada com as outras instituições de atendimento à comunidade e, principalmente, união entre todos os componentes da Corporação.”

“Ver um dia o Governo e principalmente os oficiais reconhecerem a atividade de um praça independente de qual for seu posto, ter um salário digno.”

ANEXO 8  
RESULTADOS DO BATALHÃO 8

O efetivo do 8º. Batalhão atualmente compõe-se 135 Bombeiros, conforme especificado abaixo:

OBM	Cel	Ten Cel	Maj	Cap	1º Ten	2º Ten	Asp	Cad	Subten	1º Sgt	2º Sgt	3º Sgt	Cb	Sd	Total
<b>8ºBBM</b>			1	1		2			2	7	5	10	26	81	<b>135</b>

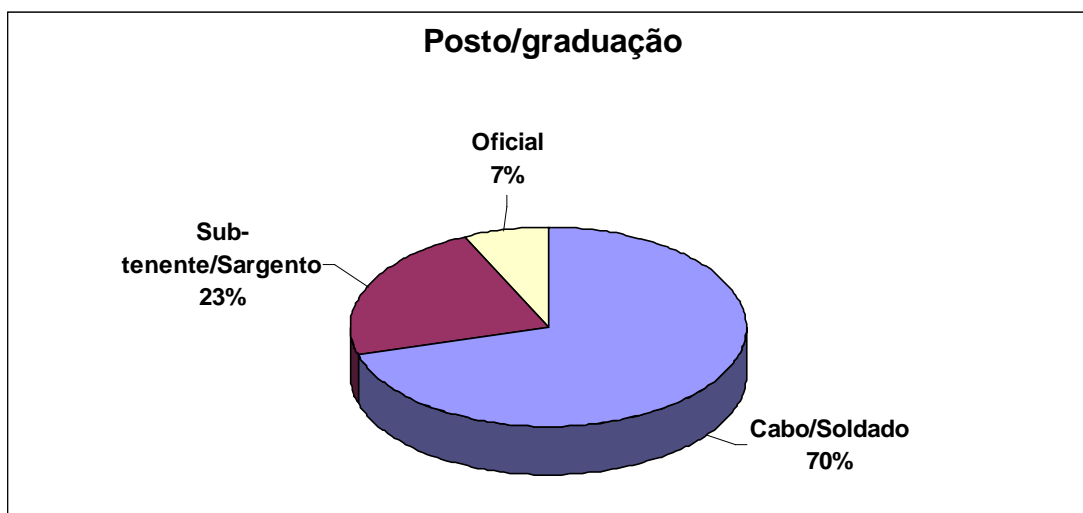
A circunscrição do 8º Batalhão de Bombeiro Militar está composta por 18 municípios, que são: Armazém; Braço do Norte (possui um PBM instalado); \* Capivari de Baixo (possui um GBM instalado); Garopaba (possui um PBM instalado); Grão Pará; Gravatal; Imaruí; Imbituba (possui uma CBM instalada); Jaguaruna; Laguna (possui um PBM instalado); Pedras Grandes; Rio Fortuna; Sangão; Santa Rosa de Lima; São Ludgero; São Martinho; Treze de Maio; Tubarão (Sede do 8ºBBM).

Do total de 135 Bombeiros do 8º. Batalhão, a presente pesquisa abrangeu uma amostra de 44 profissionais.

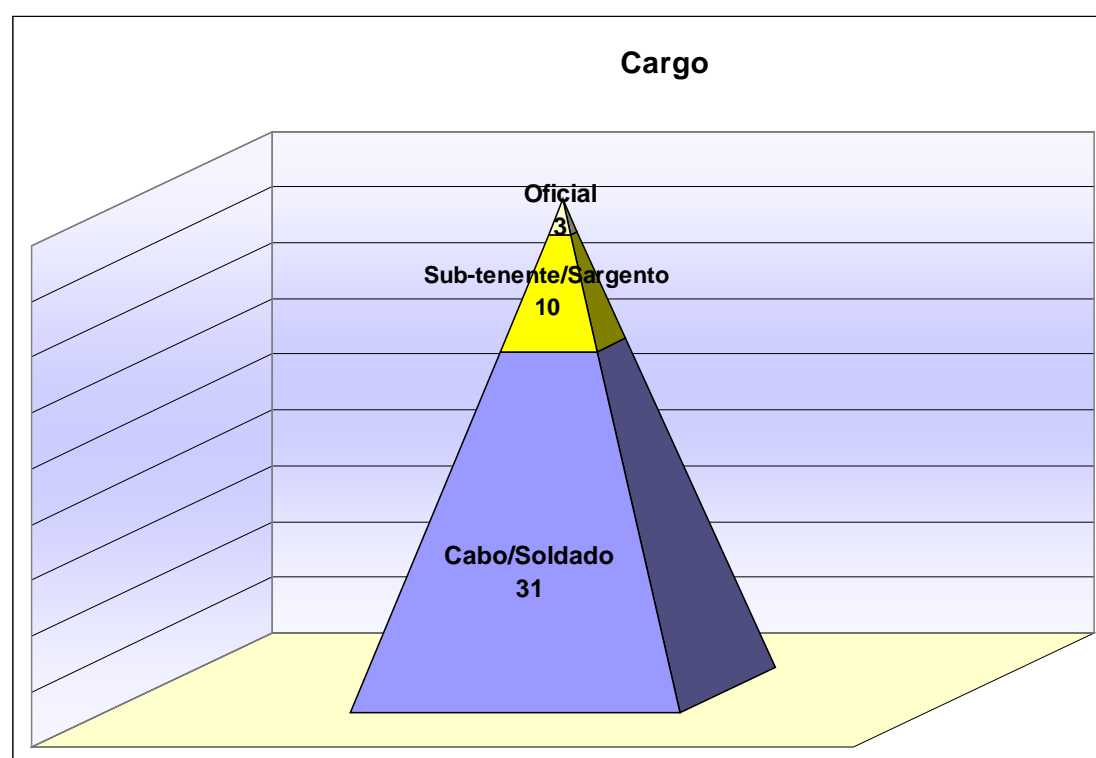
A seguinte tabela mostra o posto/graduação dos Bombeiros pesquisados:

**Tabela 127. Posto / graduação**

Opção	Qtd. de entrevistados
Cabo/Soldado	31
Sub-tenente/Sargento	10
Oficial	3
Total	44



**Gráfico 125a. Posto/Graduação (representação percentual)**



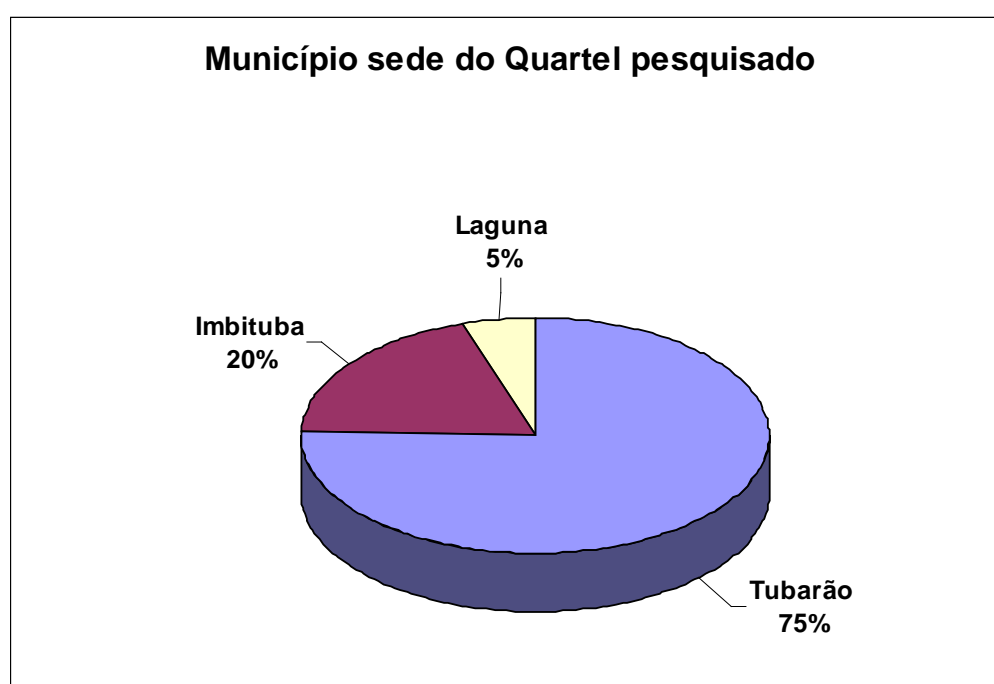
**Gráfico 125b. Posto/Graduação (pirâmide)**

Dos 44 profissionais desta amostra, os Oficiais, os Sub-tenentes e os Sargentos representam 30% do grupo pesquisado, sendo que os demais (70%) estão compostos por Cabos e soldados.

**Tabela 128. Município sede do Quartel dos profissionais pesquisados**

Opção	Qtd. de entrevistados
Tubarão	31
Imbituba	8
Laguna	2
Total	41

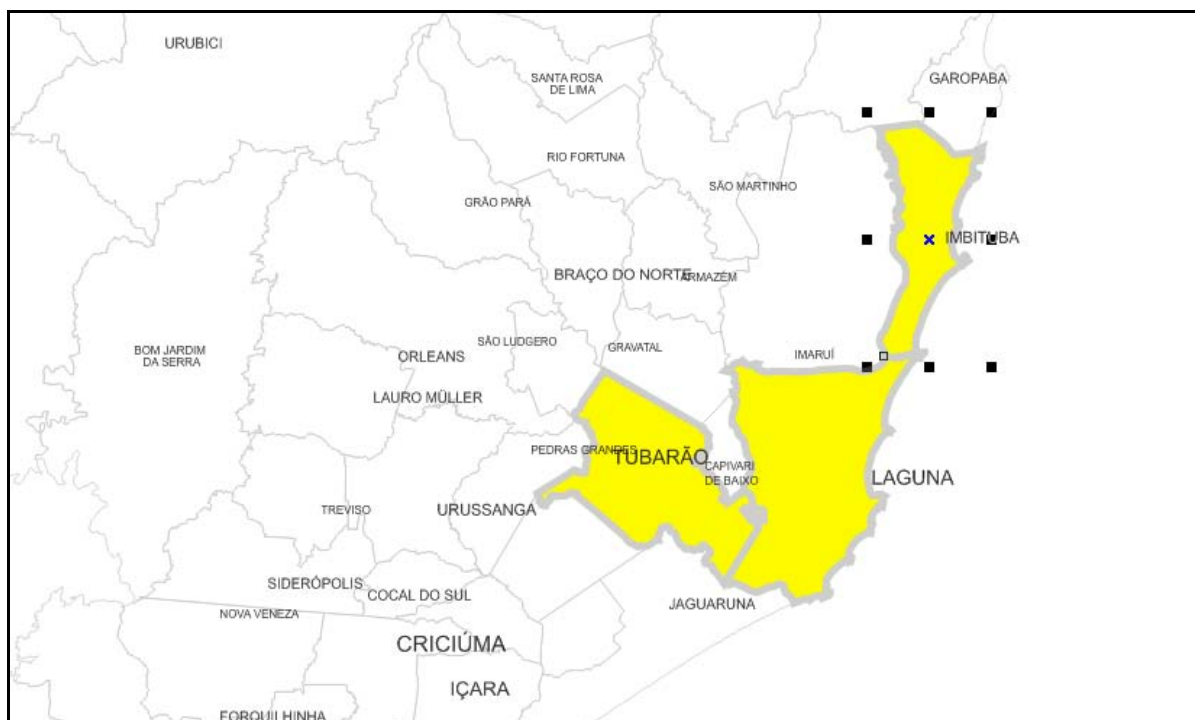
Obs.: 3 pessoas não especificaram a cidade.

**Gráfico 126. Município sede do Quartel dos profissionais pesquisados**

Apenas a título de complemento vale informar que segundo dados do IBGE (2009), no ano de 2007 a cidade de Tubarão tem 92.569 habitantes num território de 300 km<sup>2</sup>; Laguna tem 50.179 habitantes em 441 km<sup>2</sup> e Imbituba conta com uma população de 36.231 habitantes em 185 km<sup>2</sup> de território..

A figura seguinte mostra (em amarelo) a localização das cidades nas quais estão baseados os profissionais que responderam a pesquisa:





**Figura 10. Localização das cidades de Tubarão, Laguna e Imbituba, no Estado de Santa Catarina**

Fonte: [www.sc.gov.br](http://www.sc.gov.br)

A tabela abaixo refere-se ao sexo (gênero) dos profissionais pesquisados:

**Tabela 129: Sexo**

Opção	Qtd. de entrevistados
Masculino	44
Feminino	0
Total	44



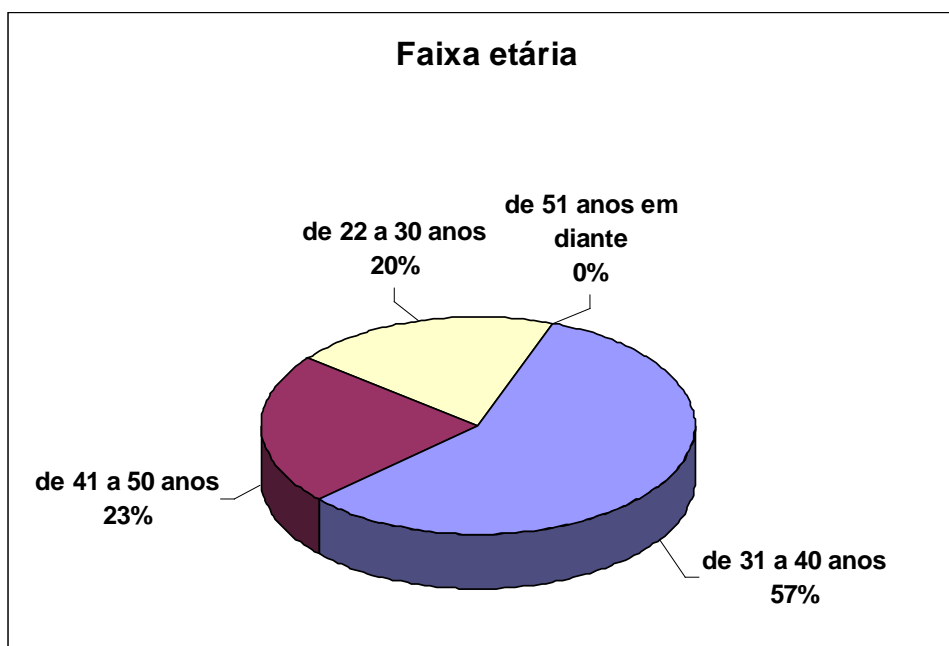
**Gráfico 127. Sexo (representação percentual)**

A tabela seguinte, por sua vez, apresenta a faixa etária dos Bombeiros entrevistados:

**Tabela 130: Idade**

Opção	Qtd. de entrevistados
de 22 a 30 anos	08
de 31 a 40 anos	23
de 41 a 50 anos	09
de 51 anos em diante	0
Total	40

Obs.: 4 pessoas não responderam.

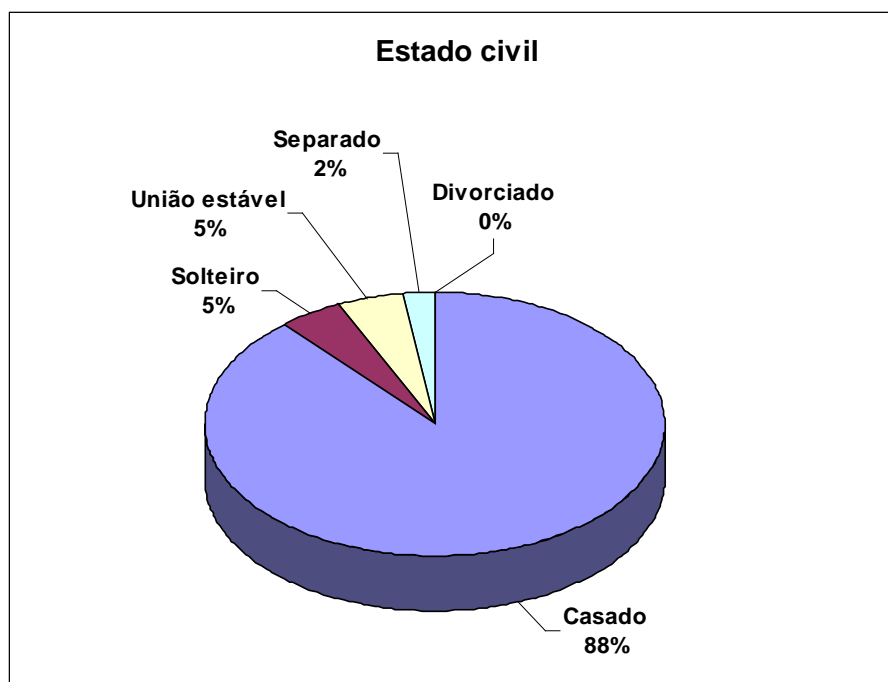


**Gráfico 128. Faixa etária (representação percentual)**

Os dados acima mostram que 57% dos profissionais da amostra encontram-se na faixa etária entre 31 até 40 anos; 23% estão na faixa dos 41 aos 50 anos, enquanto que 20% são mais jovens na faixa dos 22 aos 30 anos.

**Tabela 131: Estado civil**

Opção	Qtd. de entrevistados
Casado	39
Solteiro	2
União estável	2
Separado	1
Divorciado	0
Total	44



**Gráfico 129. Estado civil (representação percentual)**

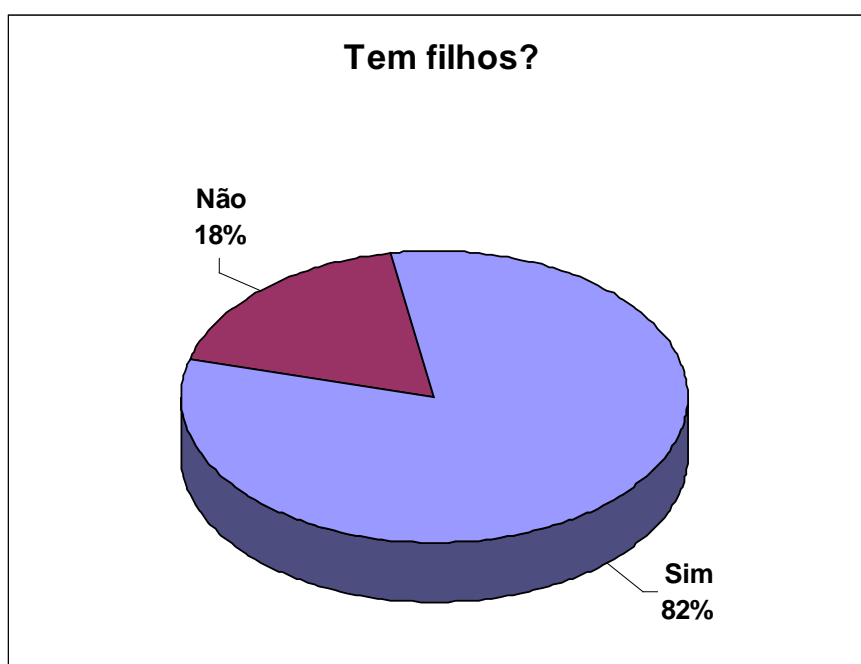
Os resultados acima revelam que a maioria dos entrevistados (93%) são casados ou tem união estável; 5% são solteiros; 2% estão separados.

Em seguida indagou-se aos Bombeiros se tem filhos:

**Tabela 132a: Você tem filhos?**

Opção	Qtd. de entrevistados
Sim	36
Não	8
Total	44

O gráfico seguinte ilustra os resultados da tabela acima:



**Gráfico 130a. Tem filhos? (representação percentual)**

Da amostra de 44 profissionais, apurou-se que 82% tem filhos e 18% não os tem. A tabela a seguir demonstra a quantidade de filhos:

**Tabela 132b. Quantos filhos?**

Opção	Qtd. de entrevistados
2 filhos	17
1 filho	14
3 ou mais filhos	0
Total	31

Obs.: 5 pessoas não informaram a quantidade de filhos



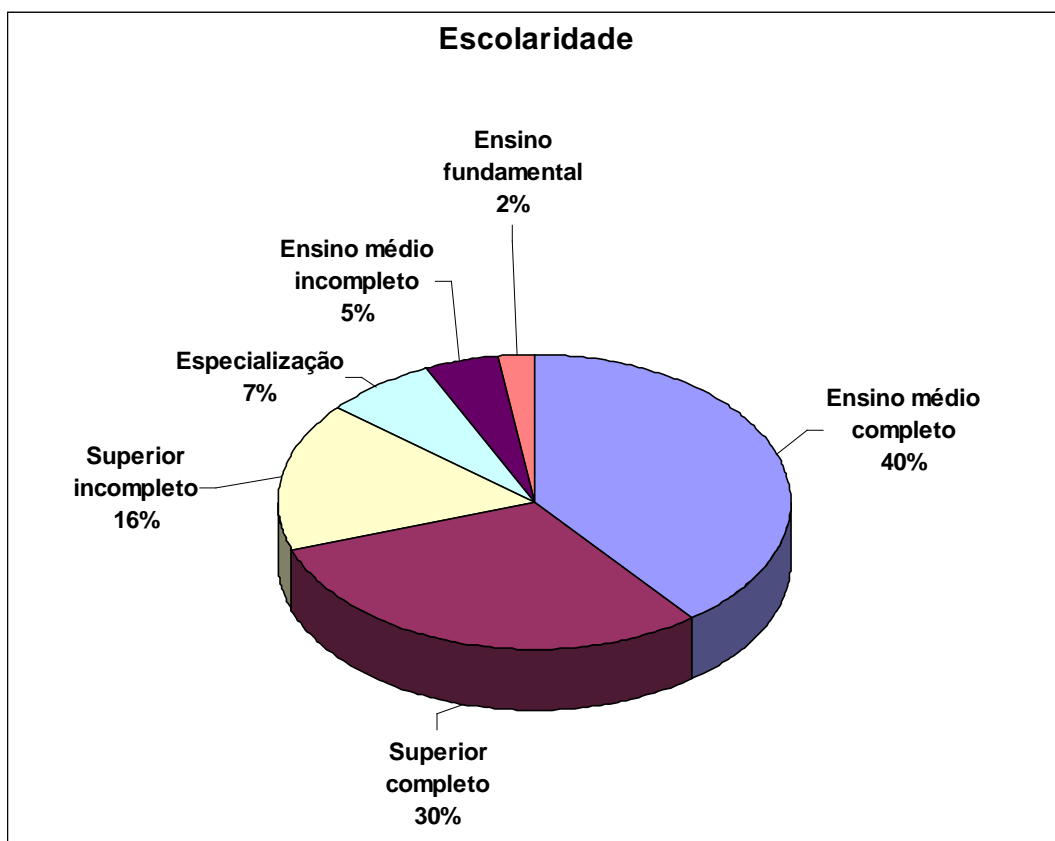
**Gráfico 130b. Quantos filhos você tem? (representação percentual)**

A pergunta seguinte abrangeu a escolaridade dos Bombeiros:

**Tabela 133: Escolaridade dos Bombeiros entrevistados**

Opção	Qtd. de entrevistados
Ensino médio completo	17
Superior completo	13
Superior incompleto	7
Especialização	3
Ensino médio incompleto	2
Ensino fundamental	1

Obs.: 1 pessoa não respondeu



**Gráfico 131a. Escolaridade (representação percentual)**

Os resultados da amostra revelam que 42% dos entrevistados tem escolaridade até o Ensino Médio completo; 30% completaram o Curso Superior; 5% o Ensino Médio incompleto; 16% estão com o Curso Superior incompleto e 7% possuem Especialização.

A seguir estão especificados os cursos e as especializações realizadas pelos entrevistados com formação Superior e Especialização. O gráfico 131b mostra os cursos de Graduação e o 131c refere-se aos cursos de Especialização.

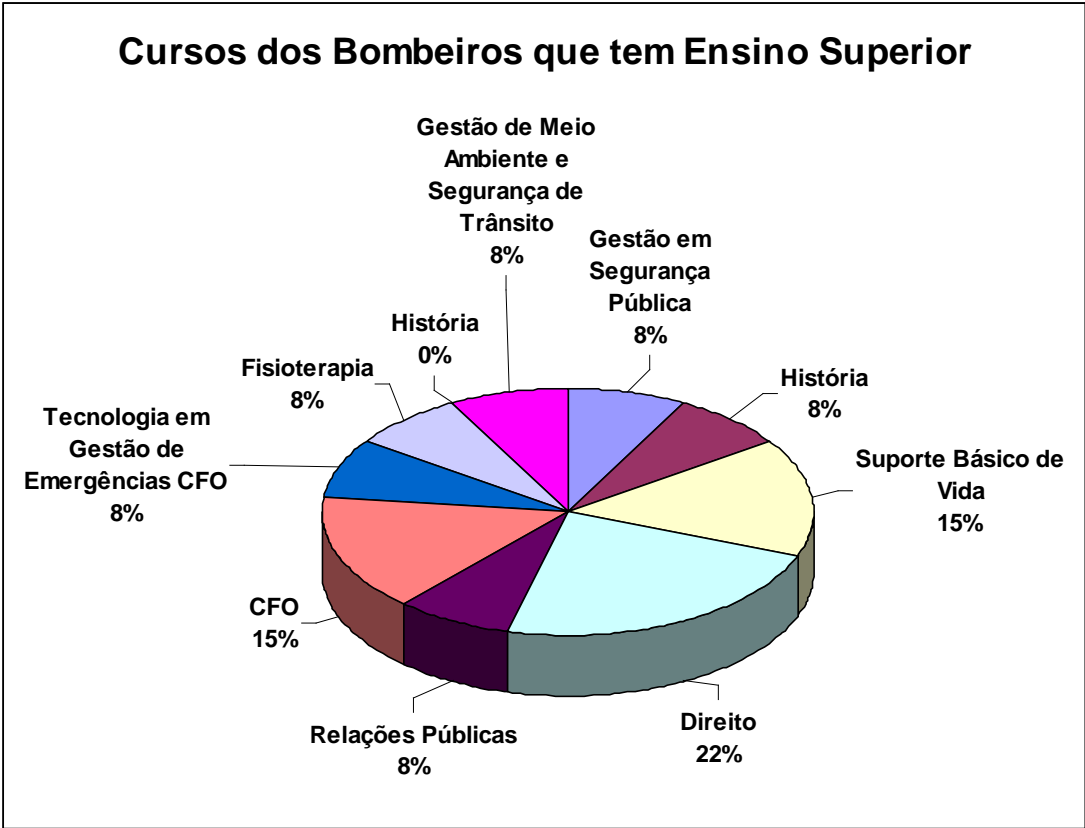


Gráfico 131b. Cursos de graduação realizados pelos Bombeiros

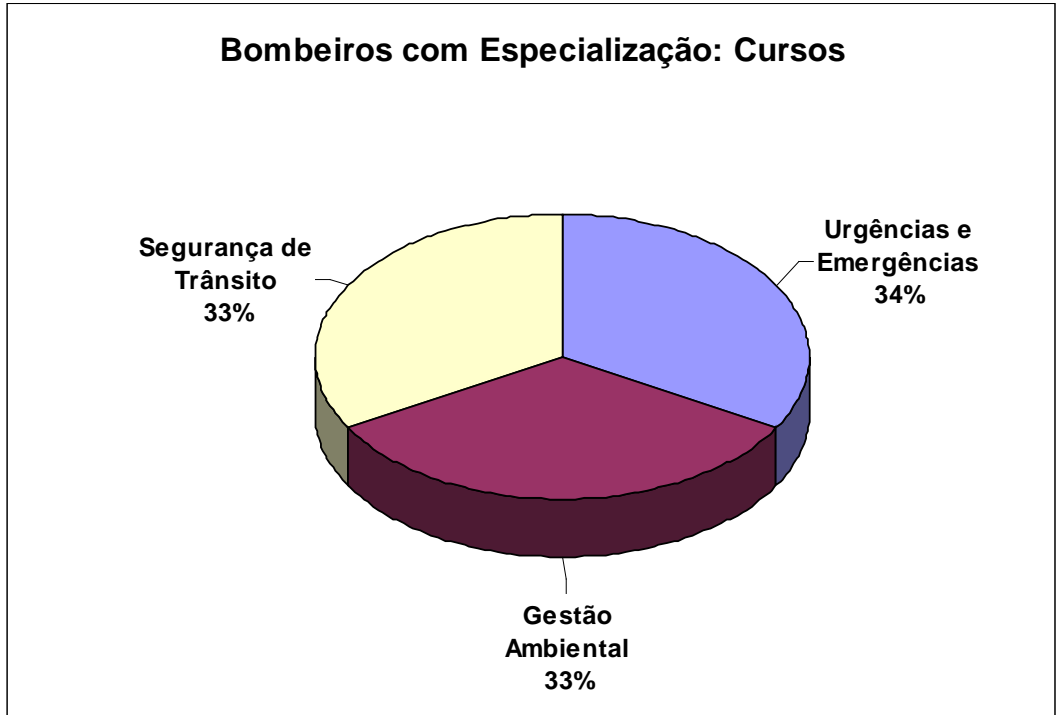


Gráfico 131c. Cursos de graduação realizados pelos Bombeiros

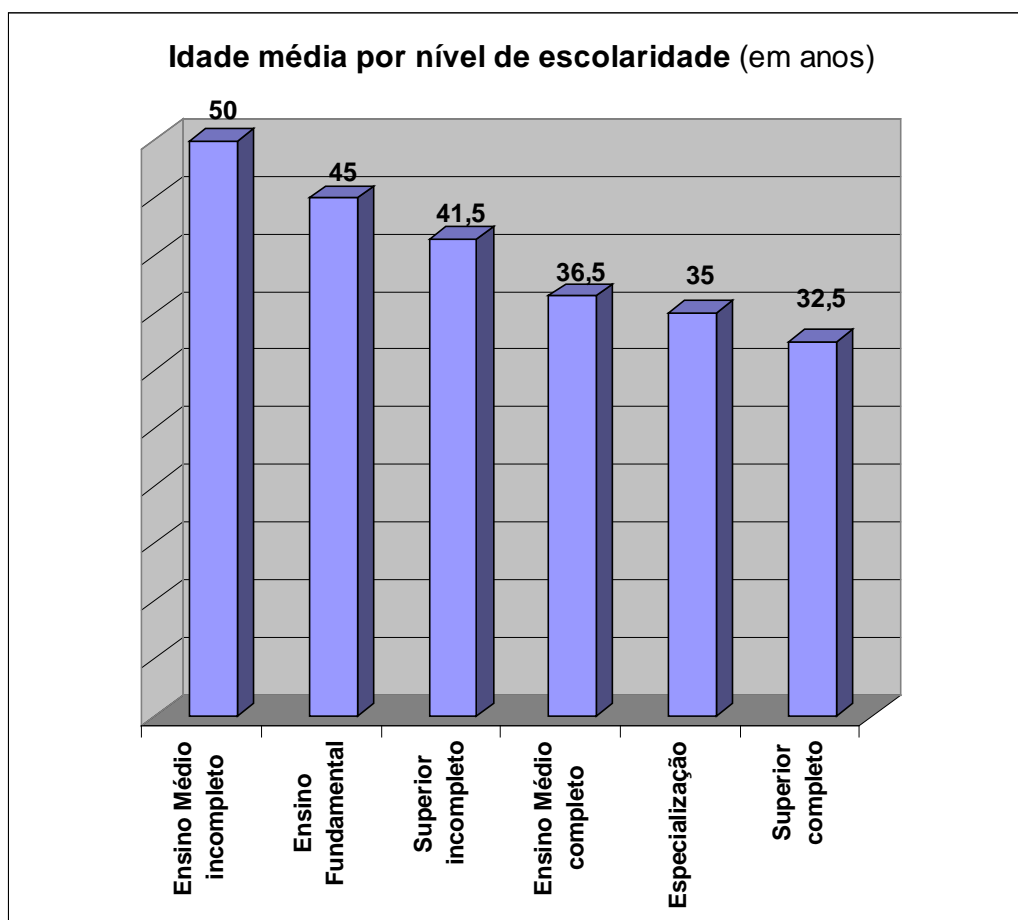


Fazendo o cruzamento do item idade com o item escolaridade, obteve-se os seguintes resultados:

**Tabela 134. Idade média por nível de escolaridade**

Escolaridade	Idade média da amostra
Ensino Médio incompleto	50
Ensino Fundamental	45
Superior incompleto	41,5
Ensino Médio completo	36,5
Especialização	35
Superior completo	32,5

O gráfico a seguir ilustra esta tabela:



**Gráfico 132. Média de idade por nível de escolaridade**

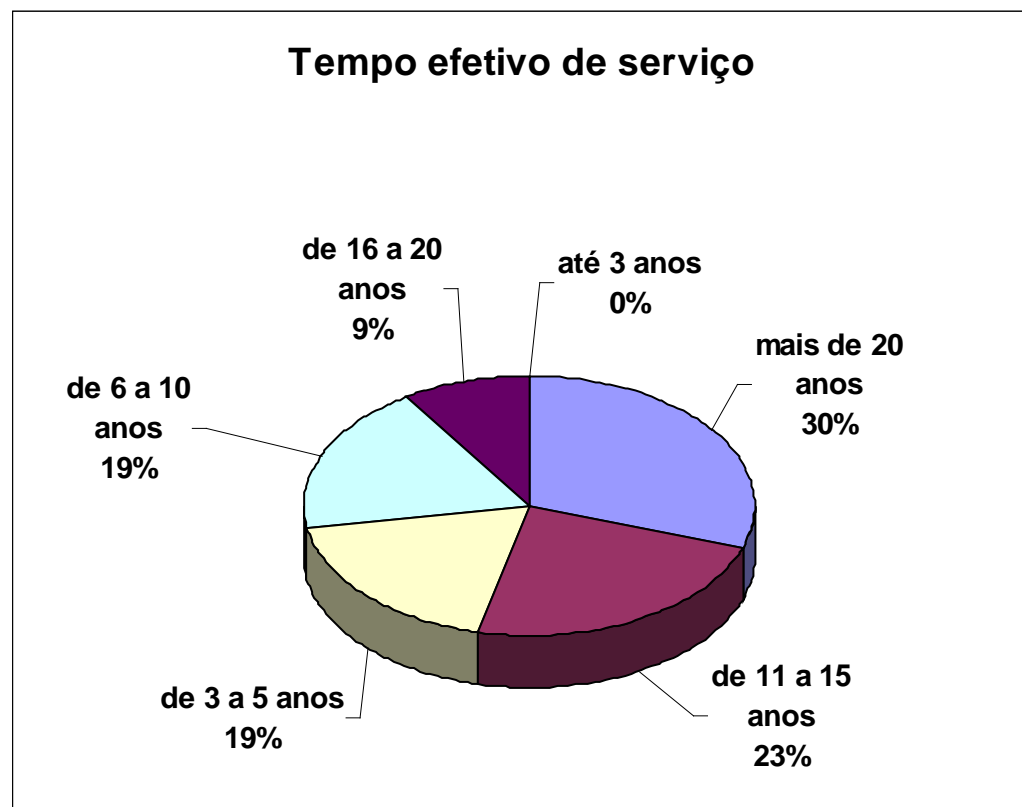
Os níveis mais altos de escolaridade correspondem às médias de idade mais baixas; inversamente, os níveis mais baixos de escolaridade correspondem às médias de idade mais elevadas, conforme demonstra o gráfico acima.

A seguir constam os dados de tempo de efetivo serviço na Corporação:

**Tabela 135: Tempo de efetivo serviço**

<b>Opção</b>	<b>Qtd. de entrevistados</b>
mais de 20 anos	13
de 11 a 15 anos	10
de 3 a 5 anos	8
de 6 a 10 anos	8
de 16 a 20 anos	4
até 3 anos	0
<b>Total</b>	<b>43</b>

Obs.: 1 pessoa não respondeu.



**Gráfico 133. Tempo de efetivo serviço (representação percentual)**

Estes resultados mostram que 30% dos profissionais estão na Corporação há mais de 20 anos; 51% estão num período de 6 até 20 anos e 19% estão na Corporação num período de 3 a 5 anos. Portanto, não há ninguém que tenha menos de 3 anos de trabalho na Instituição, e esses valores evidenciam que o *turnover* no Batalhão é baixo.

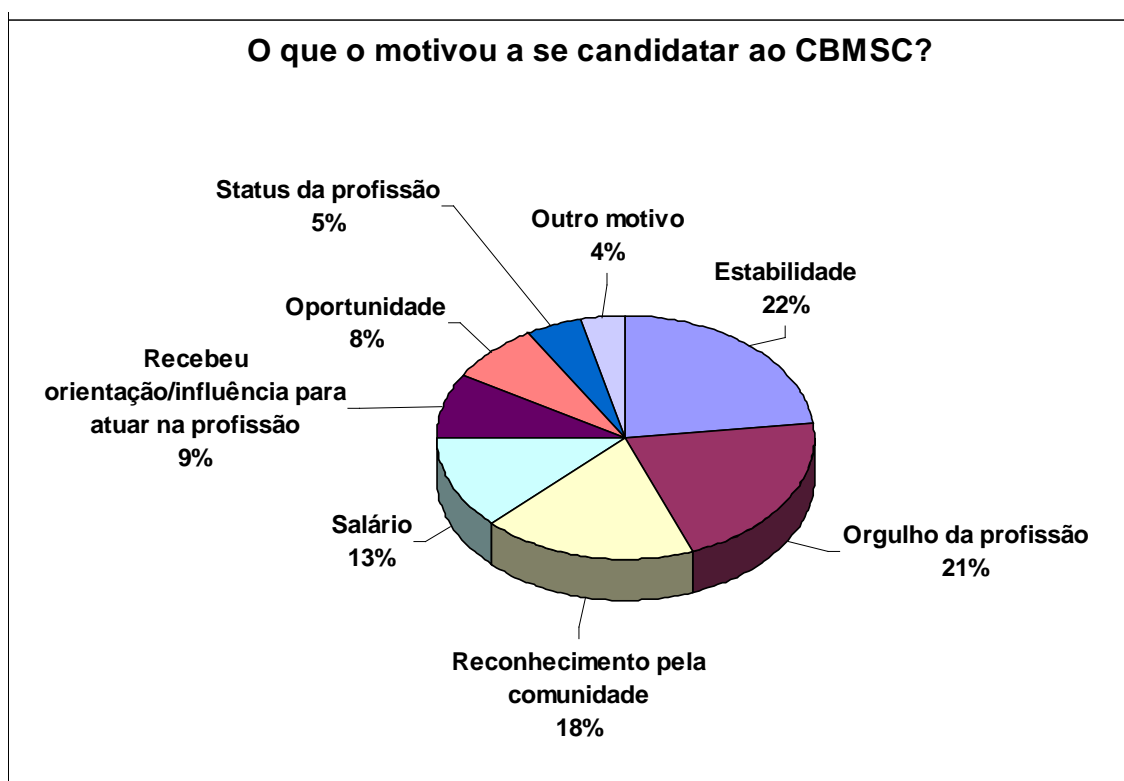
Na questão n. 9 da pesquisa perguntou-se aos Bombeiros quais os motivos que os levaram a ingressar no Corpo de Bombeiros, sendo que se obteve as seguintes respostas:

**Tabela 136: O que o motivou a ingressar no CBMSC?**

Opção	Qtd. de votos
Estabilidade	24
Orgulho da profissão	22
Reconhecimento pela comunidade	19
Salário	13
Recebeu orientação/influência para atuar na profissão	9
Oportunidade	8
Status da profissão	5
Outro motivo	4

Obs.: questão de múltipla escolha

Estes resultados estão demonstrados graficamente a seguir:

**Gráfico 134. Motivação para ingressar no CBMSC (representação percentual)**

A tabela e o gráfico acima mostram que a estabilidade (22%) e o orgulho pela profissão com 21%, bem como o reconhecimento pela comunidade (18%) e o salário (13%), foram os fatores apontados pelos Bombeiros como de maior importância para seu ingresso no CBMSC. Os demais itens receberam menor expressão por parte dos Bombeiros da amostra.

→ Alguns dados complementares à tabela 10 foram anotados pelos entrevistados, conforme especificados a seguir:

Outros motivos para ser Bombeiro:

- “Necessidade.”
- “Estudei no Colégio Policial Militar (de 1985 a 1991).”
- “Vocação.”

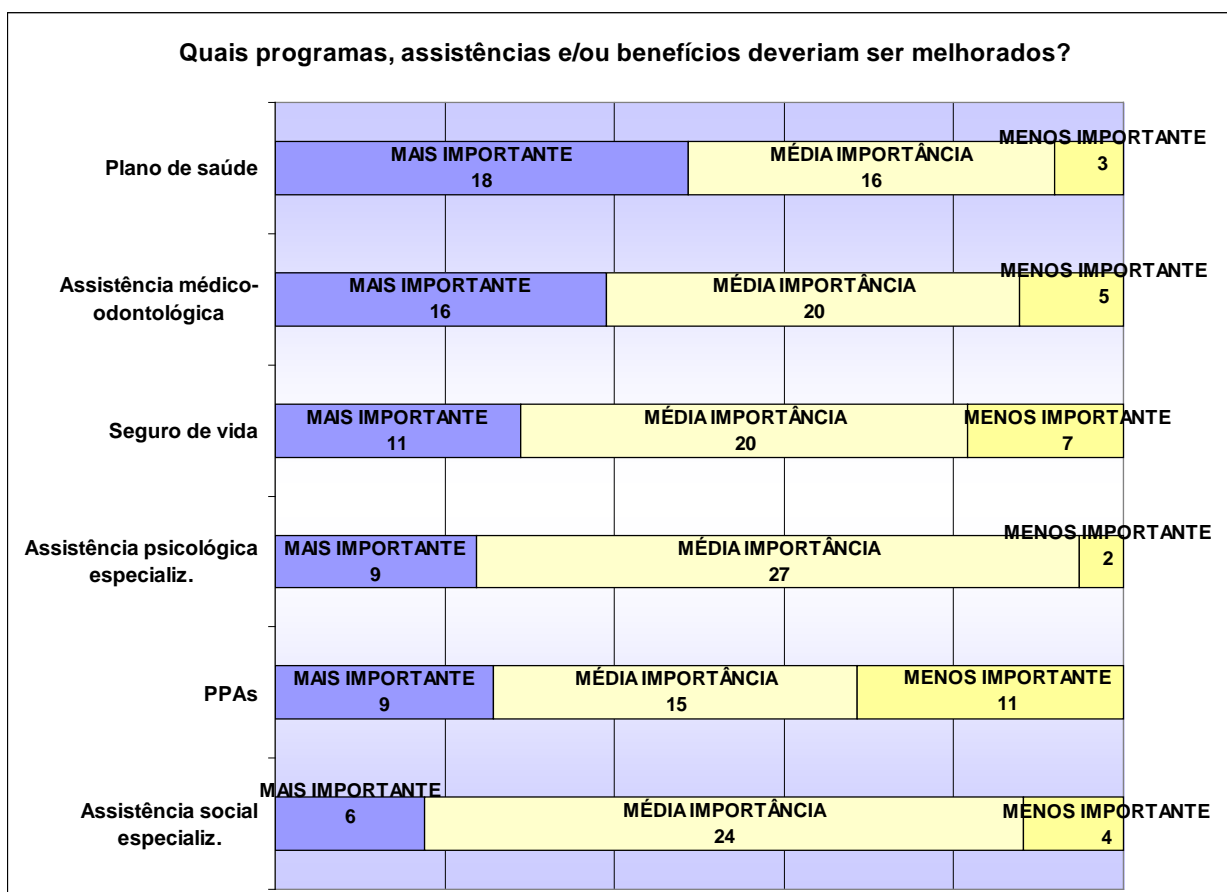
Recebeu influência de quem?

- de pai; irmão; irmão PM; outro Bombeiro.

Os aspectos específicos até aqui tratados foram relativos ao perfil dos Bombeiros entrevistados na amostra. Nos itens a seguir serão vistas as questões em nível organizacional.

**Tabela 137: Quais programas, assistências e/ou benefícios a Instituição deveria oferecer ou melhorar aos seus colaboradores?**

	MAIS IMPORTANTE	MÉDIA IMPORTÂNCIA	MENOS IMPORTANTE
<b>Opção</b>	Qtd. de votos atribuídos a cada opção por nível de importância		
Plano de saúde	18	16	3
Assistência médico-odontológica	16	20	5
Seguro de vida	11	20	7
Assistência psicológica especializ.	9	27	2
PPAs	9	15	11
Assistência social especializ.	6	24	4



**Gráfico 135. Programas/assistências/benefícios a serem melhorados**

Relativamente à necessidade de melhoria/ampliação dos benefícios, programas e assistência proporcionados pela Instituição CBMSC aos seus colaboradores, vê-se pelo gráfico acima que o plano de saúde foi apontado como de maior importância (por 18 pessoas) e como de média importância para 16 pessoas. Todos os demais itens foram avaliados como sendo de média importância.

No item “outros” os entrevistados puderam apresentar outras sugestões de melhoria dos benefícios, conforme especificado a seguir (por parte de 3 respondentes):

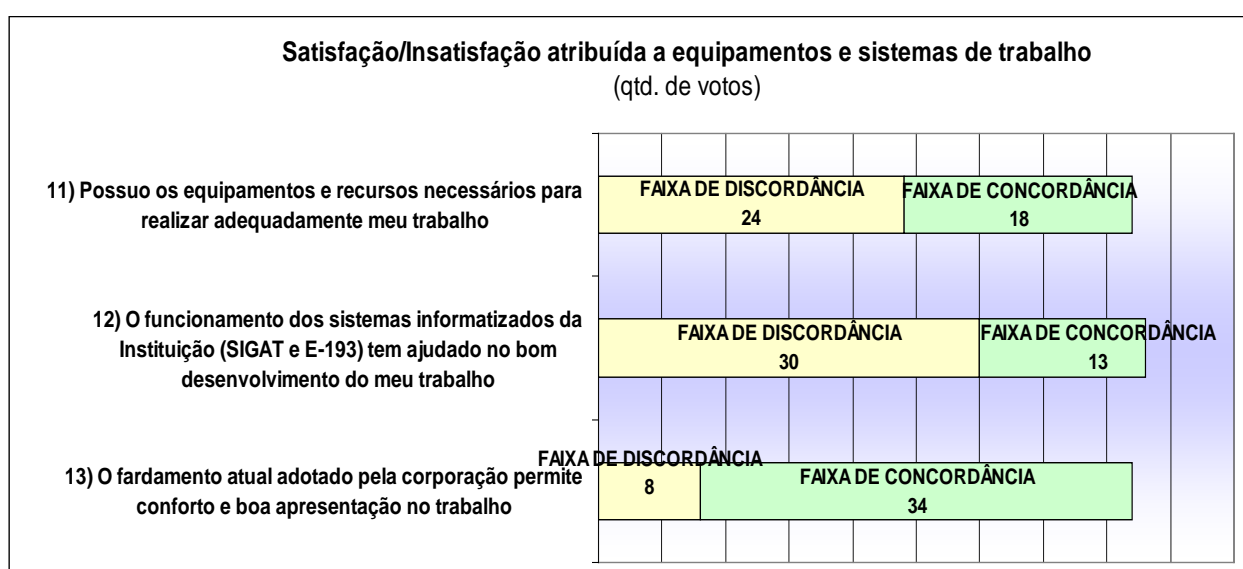
- “Projetos de lazer com a família e profissional.”
- “Programas voltados para a especialização, qualificação técnica, como por exemplo: curso técnico em enfermagem, etc.”

**Tabela 138. Nível de satisfação ou de insatisfação atribuído com relação a equipamentos e sistemas para o trabalho (questões 11, 12 e 13)**

Opção	Discordo totalmente)	Discordo	Mais discordo que concordo	Mais concordo que discordo	Concordo	Concordo totalmente
	Qtd. de votos atribuídos a cada opção					
11) Posso os equipamentos e recursos necessários para realizar adequadamente meu trabalho	4	9	11	11	5	2
12) O funcionamento dos sistemas informatizados da Instituição (SIGAT e E-193) tem ajudado no bom desenvolvimento do meu trabalho	9	11	10	8	5	0
13) O fardamento atual adotado pela corporação permite conforto e boa apresentação no trabalho	3	1	4	15	17	2

**Obs.:** está destacado em amarelo quando a incidência de níveis de discordância superam os 50% e em verde os níveis de concordância que superam 50%.

Estes resultados estão apresentados graficamente a seguir:



**Gráfico 136. Nível de satisfação ou de insatisfação atribuído relativamente a equipamentos e sistemas para o trabalho (questões 11, 12 e 13)**

O gráfico acima demonstra que:

- Questão 11: perguntado aos profissionais da amostra se possuem os equipamentos e recursos necessários para a realização do seu trabalho, 24 pessoas se posicionaram na faixa de discordância, enquanto que 18 pessoas concordam que dispõem dos equipamentos e recursos;
- Questão 12: nesta questão foi indagado se o funcionamento dos sistemas informatizados do CBMSC tem ajudado no bom desenvolvimento dos trabalhos, ao que 30 pessoas se manifestaram discordantes, enquanto que 13 pessoas ficaram na faixa de concordância;
- Questão 13: quanto ao fardamento da Corporação, 34 pessoas concordam que permite conforto e boa apresentação; apenas 8 pessoas discordam dessa afirmativa.

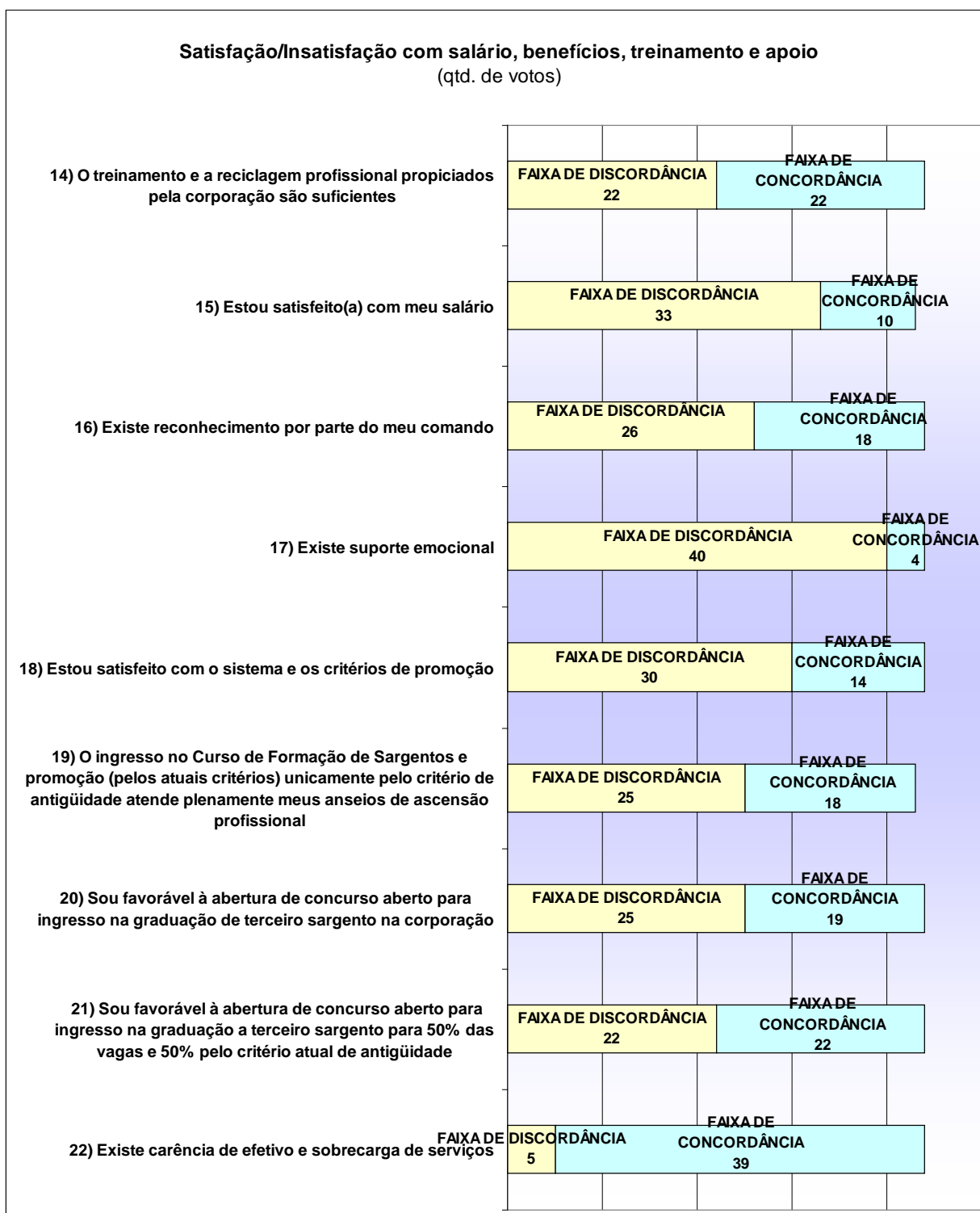
As questões seguintes foram formuladas para avaliar, na percepção dos profissionais, sua satisfação ou insatisfação em relação a salário, benefícios, treinamento e apoio. Os resultados constam da seguinte tabela:



**Tabela 139. Nível de satisfação ou de insatisfação atribuído com relação a salário, benefícios, treinamento e apoio (questões 14 a 22)**

Opção	Discordo totalmente	Discordo	Mais discordo que concordo	Mais concordo que discordo	Concordo	Concordo totalmente
	Qtd. de votos atribuídos a cada opção					
14) O treinamento e a reciclagem profissional propiciados pela corporação são suficientes	5	6	11	14	5	3
15) Estou satisfeito(a) com meu salário	17	12	4	7	2	1
16) Existe reconhecimento por parte do meu comando	10	7	9	9	9	0
17) Existe suporte emocional	23	15	2	3	1	0
18) Estou satisfeito com o sistema e os critérios de promoção	15	7	8	8	6	0
19) O ingresso no Curso de Formação de Sargentos e promoção (pelos atuais critérios) unicamente pelo critério de antigüidade atende plenamente meus anseios de ascensão profissional	13	6	6	7	9	2
20) Sou favorável à abertura de concurso aberto para ingresso na graduação de terceiro sargento na corporação	17	5	3	3	6	10
21) Sou favorável à abertura de concurso aberto para ingresso na graduação a terceiro sargento para 50% das vagas e 50% pelo critério atual de antigüidade	15	5	2	3	8	11
22) Existe carência de efetivo e sobrecarga de serviços	4	1	0	1	7	31

**Obs.:** destacado em amarelo quando a incidência de níveis de discordância superam os 50% e em verde os níveis de concordância que superam 50%.



**Gráfico 137. Percepção dos entrevistados com relação a salário, benefícios, treinamento e apoio**

Com base no gráfico acima, tem-se:

- Questão 14: “O treinamento e a reciclagem profissional propiciados pela corporação são suficientes”: os resultados ficaram divididos nesta

questão, pois 22 pessoas concordam e 22 pessoas discordam dessa afirmação;

- Questão 15: 33 pessoas discordam que estejam satisfeitas com seu salário; no entanto, 10 pessoas se posicionaram em concordância com a afirmação;
- Questão 16: quando se perguntou se existe reconhecimento por parte do comando 26 pessoas ficaram na faixa de discordância, enquanto que 18 pessoas concordam com a afirmação;
- Questão 17: a maioria (40 pessoas) discorda de que exista suporte emocional;
- Questão 18: grande parte dos profissionais (30) pesquisados discorda de que estejam satisfeitos com o sistema e os critérios de promoção; contudo, 14 pessoas concordam com o sistema citado;
- Questão 19: “O ingresso no Curso de Formação de Sargentos e promoção (pelos atuais critérios) unicamente pelo critério de antigüidade atende plenamente meus anseios de ascensão profissional”: 25 pessoas discordam dessa afirmação, enquanto que 18 concordam;
- Questão 20: 25 pessoas discordam da metodologia de abertura de concurso para ingresso na graduação de terceiro sargento na Corporação, enquanto que 18 entrevistados estão de acordo;
- Questão 21: o resultado para esta questão ficou dividido pois 22 pessoas concordam com a abertura de concurso para ingresso na graduação a terceiro sargento para 50% das vagas e 50% pelo critério atual de antigüidade, enquanto que 22 pessoas discordam de tal metodologia;
- Questão 22: nesta questão o resultado foi bastante claro, visto que 39 pessoas concordam que há carência de efetivo e sobrecarga de serviços.

Adiante é visto que as questões 23 a 32 abrangeram identificar, na percepção dos entrevistados, o nível de satisfação ou de insatisfação quanto ao clima no ambiente de trabalho.

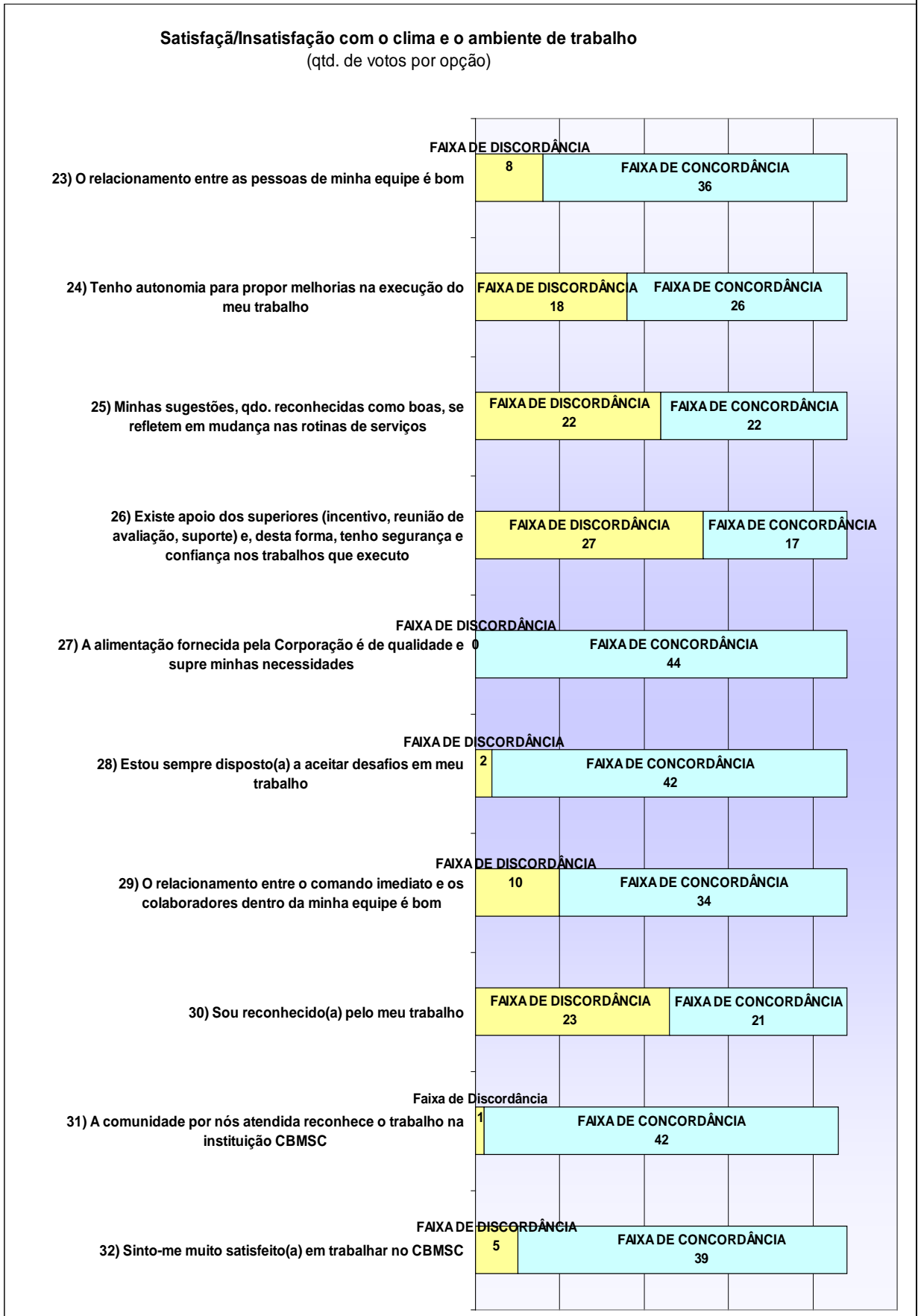
**Tabela 140. Nível de satisfação ou de insatisfação atribuído com relação ao clima no ambiente de trabalho (questões 23 a 32)**

Opção	Discordo totalmente	Discordo	Mais discordo que concordo	Mais concordo que discordo	Concordo	Concordo totalmente
	Qtd. de votos atribuídos a cada opção					
<b>23)</b> O relacionamento entre as pessoas de minha equipe é bom	1	1	6	10	20	6
<b>24)</b> Tenho autonomia para propor melhorias na execução do meu trabalho	5	4	9	13	11	2
<b>25)</b> Minhas sugestões, qdo. reconhecidas como boas, se refletem em mudança nas rotinas de serviços	7	4	11	11	11	0
<b>26)</b> Existe apoio dos superiores (incentivo, reunião de avaliação, suporte) e, desta forma, tenho segurança e confiança nos trabalhos que executo	11	7	9	8	9	0
<b>27)</b> A alimentação fornecida pela Corporação é de qualidade e supre minhas necessidades	0	0	0	8	18	18
<b>28)</b> Estou sempre disposto(a) a aceitar desafios em meu trabalho	2	0	0	6	21	15

<b>29)</b> O relacionamento entre o comando imediato e os colaboradores dentro da minha equipe é bom	4	0	6	10	19	5
<b>30)</b> Sou reconhecido(a) pelo meu trabalho	11	6	6	7	11	3
<b>31)</b> A comunidade por nós atendida reconhece o trabalho na instituição CBMSC	1	0	0	4	21	17
<b>32)</b> Sinto-me muito satisfeito(a) em trabalhar no CBMSC	3	2	0	6	16	17

**Obs.:** destacado em amarelo quando a incidência de níveis de discordância superam os 50% e em verde os níveis de concordância que superam 50%.

Os resultados acima estão ilustrados no seguinte gráfico:



**Gráfico 138. Percepção dos entrevistados com relação ao clima e ao ambiente de trabalho**

Das informações constantes do gráfico acima pode-se concluir que:

- Questão 23: a maioria (36 pessoas) concorda que o relacionamento entre as pessoas de sua equipe é bom; apenas 8 pessoas discordam disto;
- Questão 24: nesta questão 26 pessoas afirmam que tem autonomia para propor melhorias na execução do seu trabalho; no entanto, 18 pessoas discordam dessa afirmação;
- Questão 25: aqui os resultados ficaram divididos meio a meio, ou seja, 22 pessoas concordam que suas sugestões, quando reconhecidas como boas, se refletem em mudança nas rotinas de serviços; no entanto, 22 pessoas discordam dessa afirmativa;
- Questão 26: 27 pessoas discordam de que haja apoio dos superiores (incentivo, reunião de avaliação, suporte) nos trabalhos que executam; entretanto, a parcela correspondente a 17 pessoas entrevistadas concorda que existe tal apoio;
- Questão 27: o resultado foi unânime (44) para a afirmativa de que a alimentação fornecida pela Corporação é de qualidade e supre as necessidades;
- Questão 28: também nesta questão o resultado foi quase unânime, ou seja, 42 pessoas se sentem dispostas a aceitar desafios em seu trabalho;
- Questão 29: do total de 51 respondentes pesquisados, 34 concordam que o relacionamento entre o comando imediato e os colaboradores dentro da sua equipe é bom; contudo, 10 pessoas discordam dessa afirmativa;
- Questão 30: 23 pessoas afirmam que se sentem reconhecidas pelo seu trabalho, enquanto que 21 pessoas discordam de tal afirmativa;
- Questão 31: nesta questão o resultado foi quase unânime, ou seja, 42 pessoas concordam que a comunidade reconhece o trabalho na instituição CBMSC;

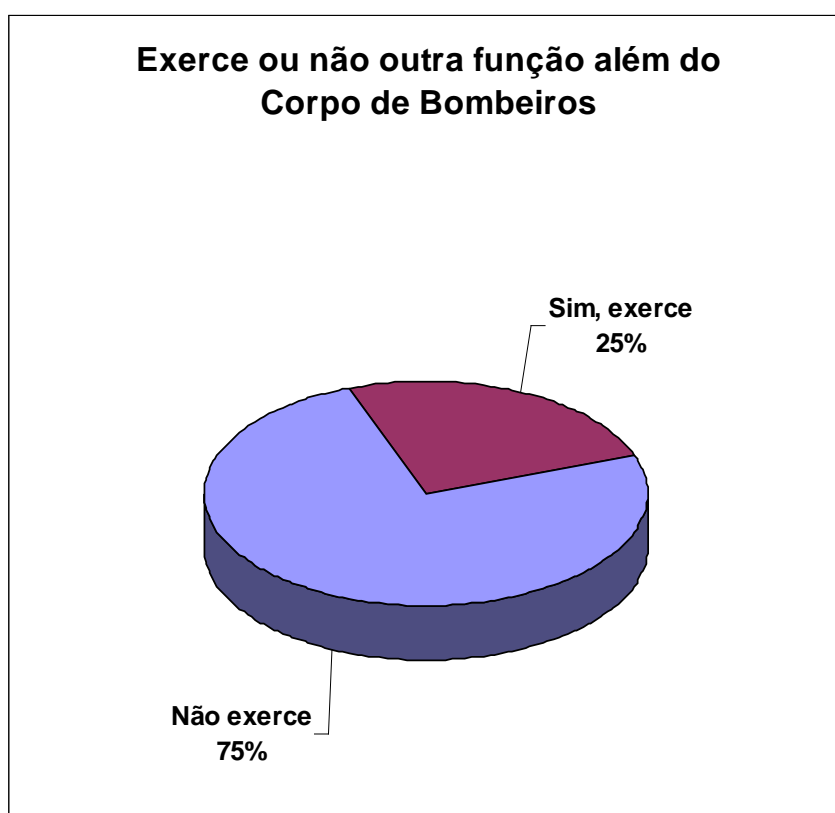
Questão 32: a maioria dos profissionais (39) concorda que se sente satisfeita em trabalhar no CBMSC; contudo, 5 pessoas afirmaram que discordam dessa afirmação.

Na questão 33 perguntou-se aos Bombeiros se exercem alguma ocupação paralela ao Bombeiro Militar. Os resultados foram os seguintes:

**Tabela 141. Exerce ou não outra função além do Corpo de Bombeiros?**

Não exerce	33
Sim, exerce	11

Ou seja, conforme demonstrado no gráfico a seguir, 75% dos profissionais não exercem outras atividades além de Bombeiro:



**Gráfico 139. Exerce outra função além dos Bombeiros?**



Aos 11 profissionais (25%) que exercem funções além da Corporação foi perguntado quais são essas atividades, conforme relacionadas na seguinte tabela:

**Tabela 142. Atividades exercidas além do trabalho na Corporação**

Atividades	N. de pessoas
Magistério	3
Na área da Saúde	2
Corte de árvores / mergulho	1
Atividade imobiliária	1
Motorista	1
Gerenciamento e coordenação de trabalhos ambientais	1
Adesivos / pescaria	1
Venda de materiais de construção	1
<i>Lanhouse</i>	1

O gráfico a seguir demonstra os resultados da tabela acima:



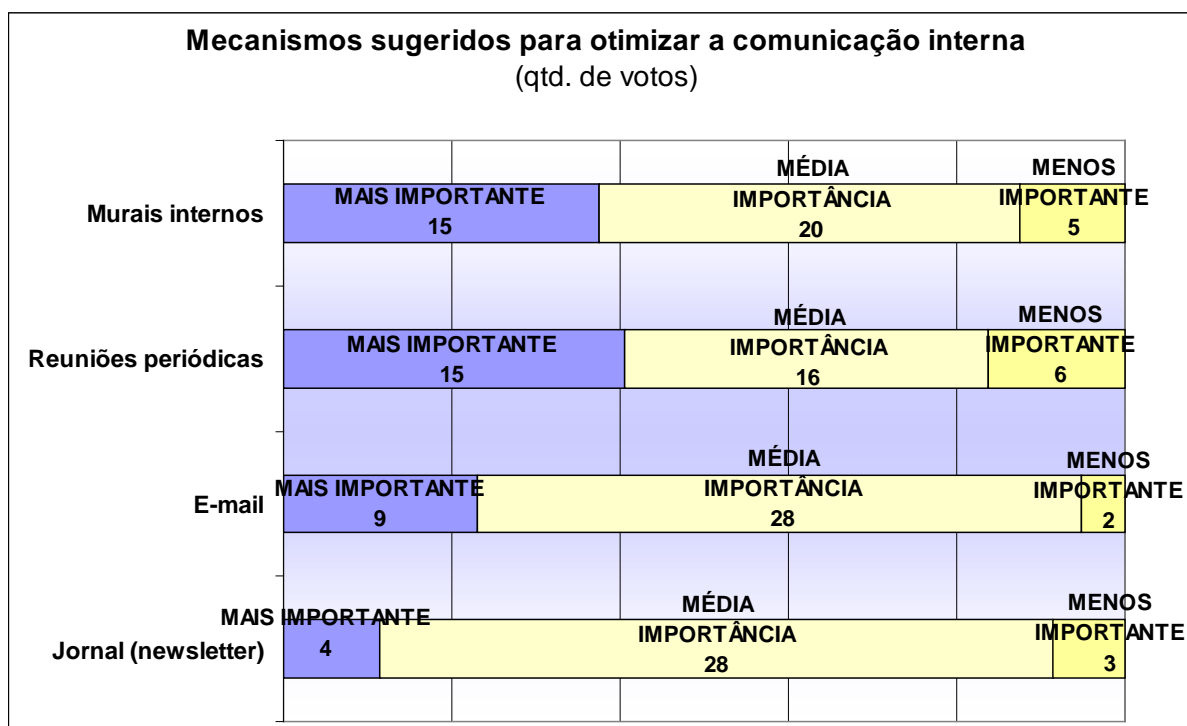
**Gráfico 140. Atividades exercidas além da Corporação**

Na questão 34 foram solicitadas sugestões que os Bombeiros acham importantes para melhorar a comunicação interna da Corporação. Os resultados foram os seguintes:

**Tabela 143. Mecanismos sugeridos para otimizar a comunicação interna**

Opção	MAIS IMPORTANTE	MÉDIA IMPORTÂNCIA	MENOS IMPORTANTE
	Qtd. de votos atribuídos a cada opção por nível de importância		
Murais internos	15	20	5
Reuniões periódicas	15	16	6
<i>E-mail</i>	9	28	2
Jornal ( <i>newsletter</i> )	4	28	3

Estes resultados contam do gráfico a seguir:



**Gráfico 141. Mecanismos sugeridos para otimizar a comunicação interna**

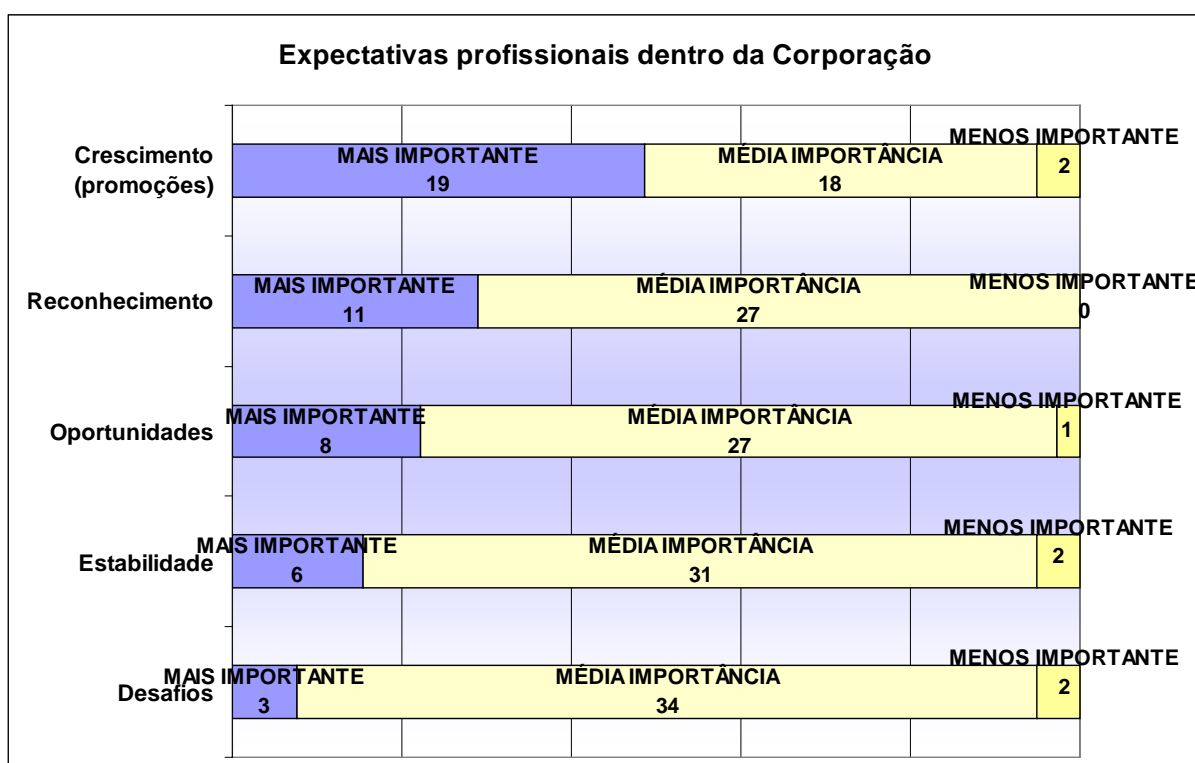
Embora todos os itens desta questão tenham ficado na faixa de média importância, porém os itens murais internos e reuniões periódicas foram os que receberam maior número de votos dentro da faixa de mais importantes.

Na última pergunta do questionário (questão 35) indagou-se aos Bombeiros quais são suas expectativas profissionais dentro da Corporação. As respostas obtidas foram as seguintes:

**Tabela 144. Expectativas profissionais dentro da Corporação**

Opção	MAIS IMPORTANTE	MÉDIA IMPORTÂNCIA	MENOS IMPORTANTE
	Qtd. de votos atribuídos a cada opção por nível de importância		
Crescimento (promoções)	19	18	2
Reconhecimento	11	27	0
Oportunidades	8	27	1
Estabilidade	6	31	2
Desafios	3	34	2

O seguinte gráfico demonstra os resultados desta tabela:



**Gráfico 142. Expectativas profissionais dentro da Corporação**

Os dados da tabela e gráfico acima são significativos para analisar as expectativas que os profissionais tem com a Corporação. O atendimento destas expectativas, dentro das possibilidades, tem influência direta sobre a motivação.

Vê-se que a expectativa de crescimento (promoções) é a mais importante para 19 pessoas. Todas as demais alternativas enumeradas foram consideradas pelos entrevistados como sendo de média importância.

→ Comentários/sugestões registrados pelos entrevistados relativamente às suas expectativas profissionais dentro da Corporação (transcrição literal):

“A falta de efetivo está sobrecarregando excessivamente as guarnições de serviço. Nossa demanda de ocorrências tem aumentado cada dia mais, enquanto nosso efetivo tem diminuído em progressão geométrica.”

“Que a Instituição proporcione aos seus militares a adequação do serviço que fez desta Instituição algo grandioso, o serviço de APH. Que transforme seus socorristas em Técnicos de Enfermagem e crie um curso de atendimento de resgate

= APH, conforme exigem as normas e as legislações vigentes, fazendo a transformação/melhoria que nós e a população desejamos e merecemos.”

ANEXO 9  
RESULTADOS DO BATALHÃO 9

O efetivo do 9º. Batalhão atualmente compõe-se 188 Bombeiros, conforme especificado a seguir:

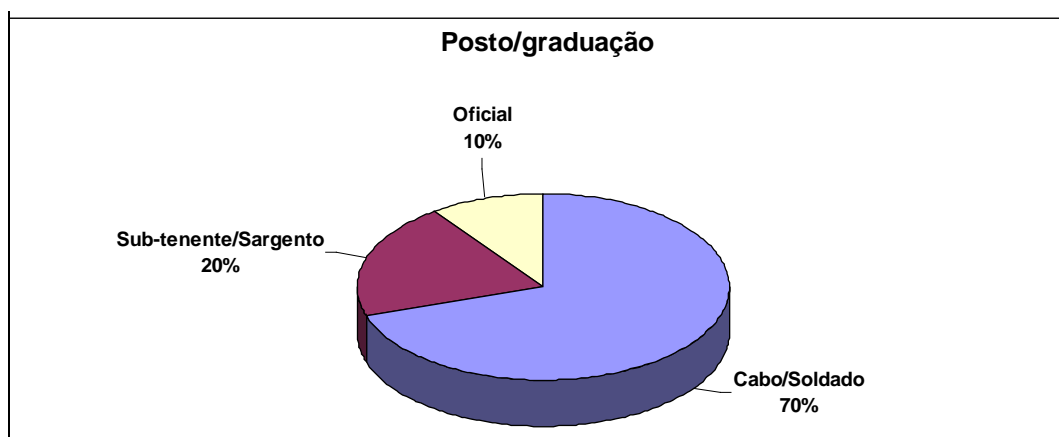
OBM	Cel	Ten Cel	Maj	Cap	1º Ten	2º Ten	Asp	Cad	Subten	1º Sgt	2º Sgt	3º Sgt	Cb	Sd	Total
<b>9ºBBM</b>		1	2	2		1	1		5	4	8	9	47	108	<b>188</b>

Desse total de 188 profissionais deste Batalhão, a presente pesquisa abrangeu uma amostra de 50 Bombeiros.

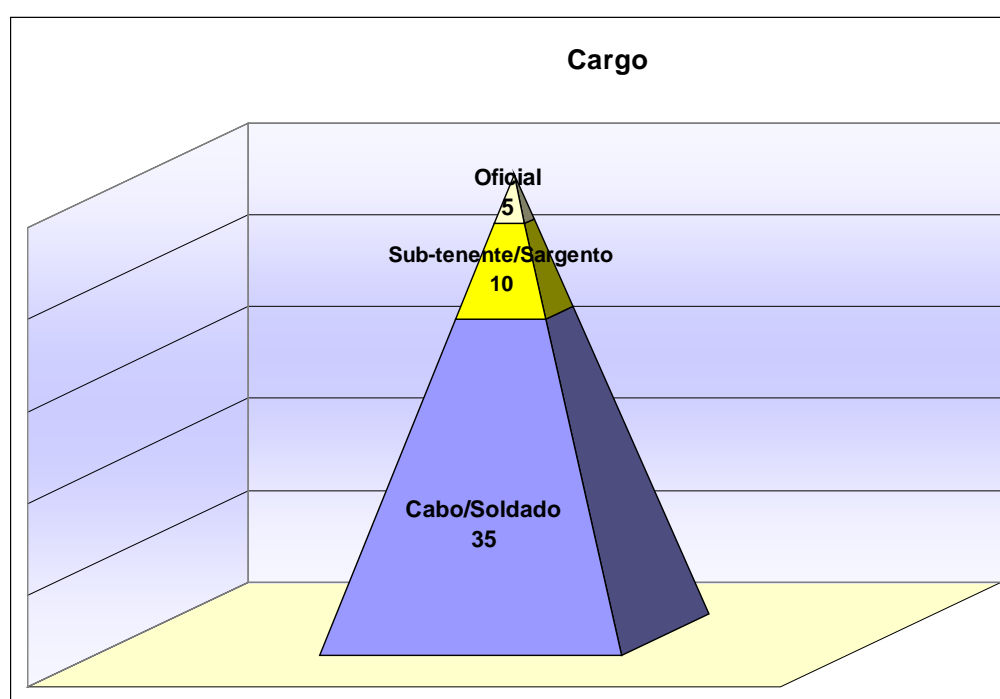
A tabela a seguir mostra o posto/graduação dos profissionais entrevistados:

**Tabela 145. Posto / graduação**

Opção	Qtd. de entrevistados
Cabo/Soldado	35
Sub-tenente/Sargento	10
Oficial	5
Total	50



**Gráfico 143a. Posto/Graduação (representação percentual)**



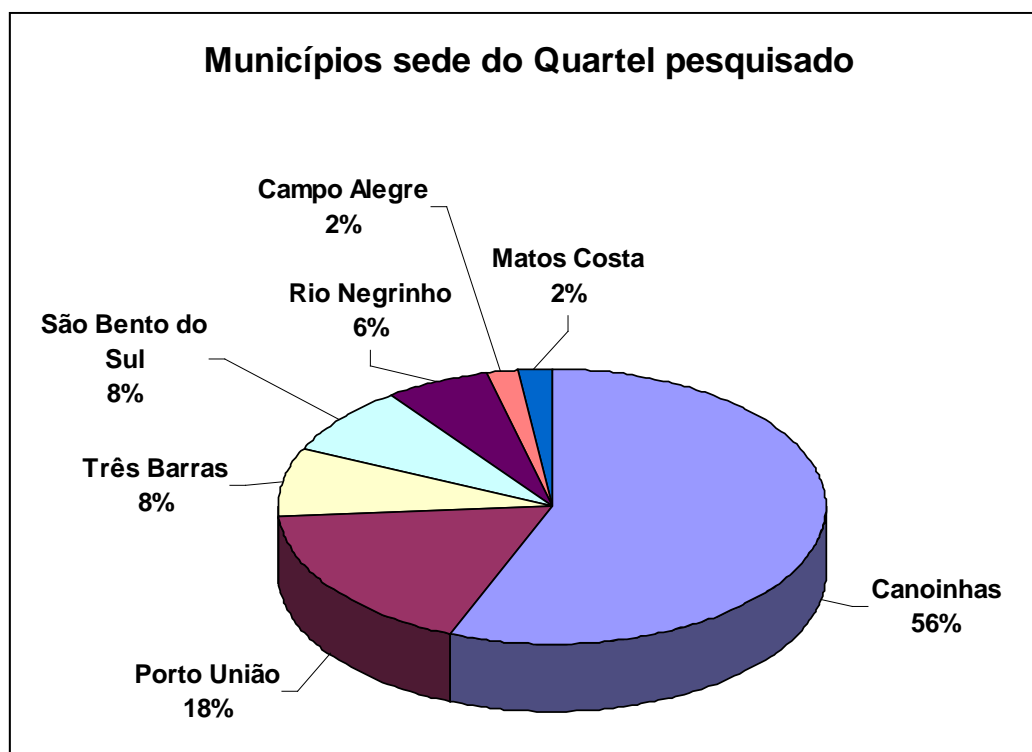
**Gráfico 143b. Posto/Graduação (pirâmide)**

Dos 50 profissionais desta amostra, os Oficiais, os Sub-tenentes e os Sargentos representam 30% do grupo pesquisado, sendo que os demais (70%) estão compostos por Cabos e soldados.

**Tabela 146. Município sede do Quartel dos Bombeiros pesquisados**

Opção	Qtd. de entrevistados
Canoinhas	28
Porto União	9
Três Barras	4
São Bento do Sul	4
Rio Negrinho	3
Campo Alegre	1
Matos Costa	1
<b>Total</b>	<b>50</b>

Obs.: 3 pessoas não especificaram a cidade.



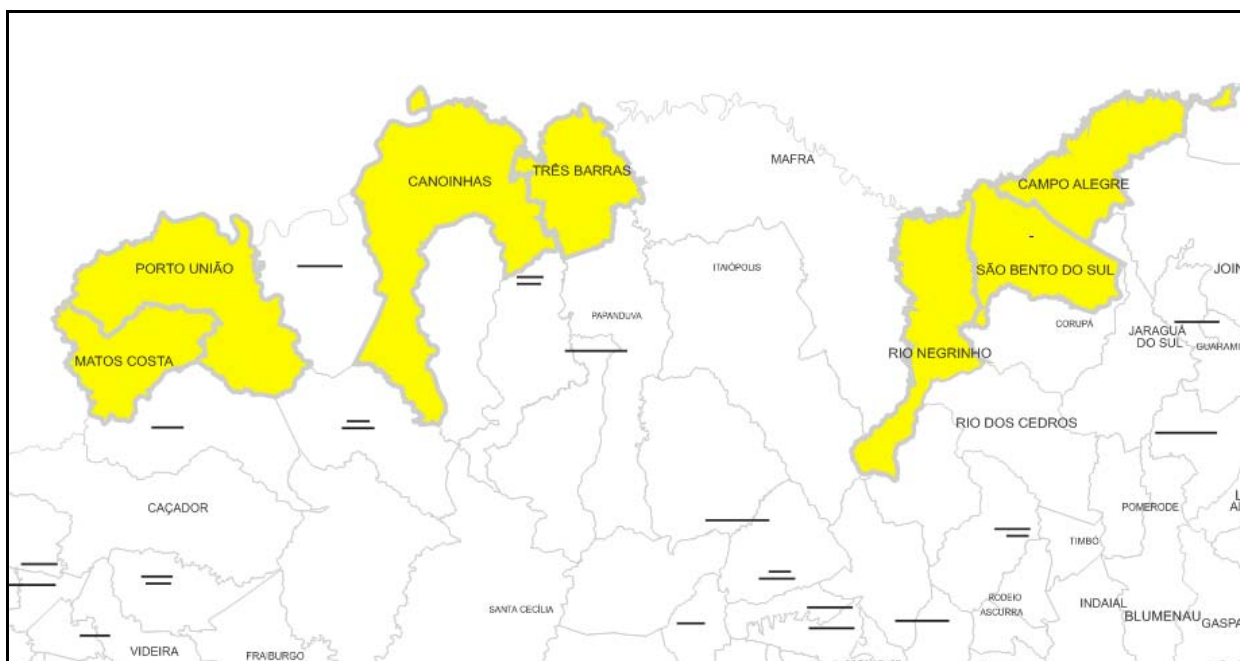
**Gráfico 144. Município sede do Quartel dos profissionais pesquisados**

Os Bombeiros pesquisados estão baseados nas cidades de Canoinhas, Porto União, Três Barras, São Bento do Sul, Rio Negrinho, Campo Alegre e Matos Costa.

Apenas a título de complemento vale informar que segundo dados do IBGE (2009), no ano de 2007 a cidade de Canoinhas tem 52.677 habitantes e um território de 1.145 km<sup>2</sup>; Porto União tem 32.256 habitantes em 851 km<sup>2</sup>; Três Barras conta com 17.937 habitantes em 438 km<sup>2</sup>; São Bento do Sul tem 72.548 habitantes em 496 km<sup>2</sup>; Rio Negrinho tem uma população de 42.237 habitantes com 908 km<sup>2</sup>; Campo Alegre tem 11.391 habitantes num território de 496 km<sup>2</sup> e Matos Costa tem 2.818 habitantes e área de 432 km<sup>2</sup>.

A figura seguinte mostra (em amarelo) a localização das cidades nas quais estão baseados os profissionais que responderam a pesquisa:





**Figura 11. Localização das cidades sede dos Quartéis pesquisados do 9º. Batalhão**

Fonte: [www.sc.gov.br](http://www.sc.gov.br)

A tabela abaixo refere-se ao sexo (gênero) dos profissionais pesquisados:

**Tabela 147: Sexo**

Opção	Qtd. de entrevistados
Masculino	50
Feminino	0
Total	50



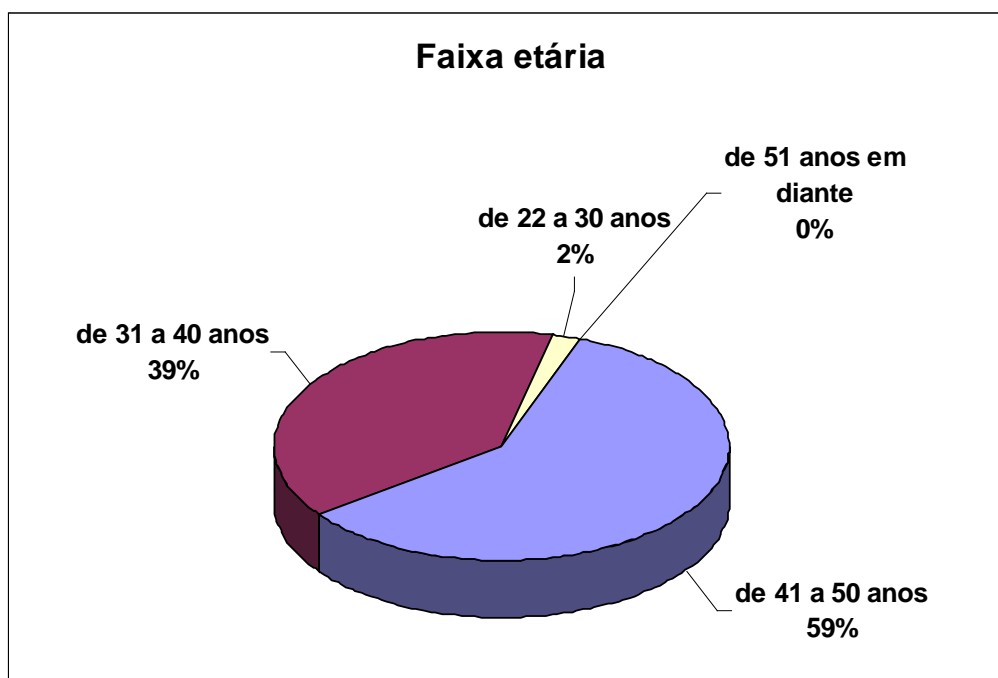
**Gráfico 145. Sexo (representação percentual)**

A tabela seguinte, por sua vez, apresenta a faixa etária dos Bombeiros entrevistados:

**Tabela 148: Idade**

Opção	Qtd. de entrevistados
de 22 a 30 anos	1
de 31 a 40 anos	19
de 41 a 50 anos	29
de 51 anos em diante	0
Total	49

Obs.: 1 pessoa não respondeu.

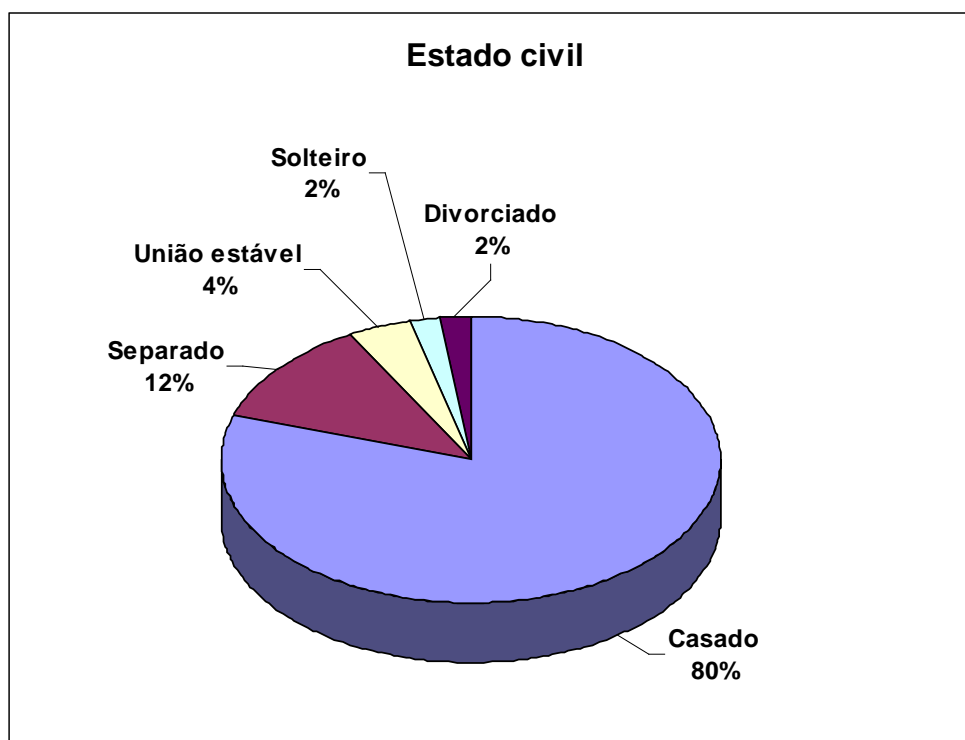


**Gráfico 146. Faixa etária (representação percentual)**

Os dados acima mostram que 59% dos profissionais da amostra encontram-se na faixa etária entre 41 até 50 anos; 39% estão na faixa dos 31 aos 40 anos, enquanto que 2% (apenas 1 pessoas) na faixa dos 22 aos 30 anos.

**Tabela 149: Estado civil**

Opção	Qtd. de entrevistados
Casado	40
Separado	6
União estável	2
Solteiro	1
Divorciado	1
Total	50



**Gráfico 147. Estado civil (representação percentual)**

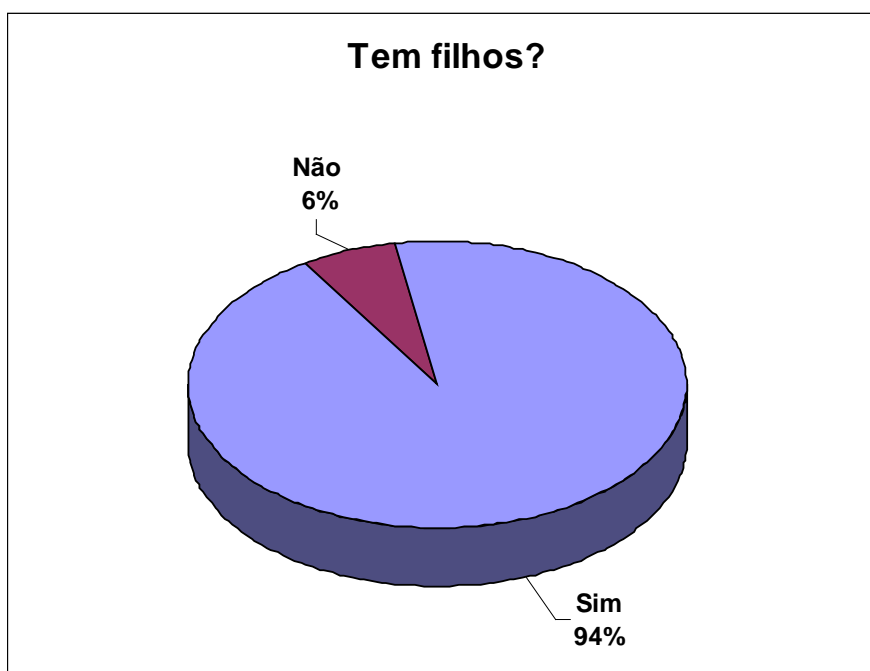
Os resultados acima revelam que a maioria dos entrevistados (84%) são casados ou tem união estável; 14% estão separados ou divorciados e 2% solteiro.

Em seguida indagou-se aos Bombeiros se tem filhos:

**Tabela 150a: Você tem filhos?**

Opção	Qtd. de entrevistados
Sim	47
Não	3
Total	50

O gráfico seguinte ilustra os resultados da tabela acima:



**Gráfico 148a. Tem filhos? (representação percentual)**

Da amostra de 50 profissionais apurou-se que 94% tem filhos e somente 6% não os tem. A tabela a seguir demonstra a quantidade de filhos:

**Tabela 150b. Quantos filhos?**

Opção	Qtd. de entrevistados
2 filhos	24
3 ou mais filhos	15
1 filho	8
Total	47



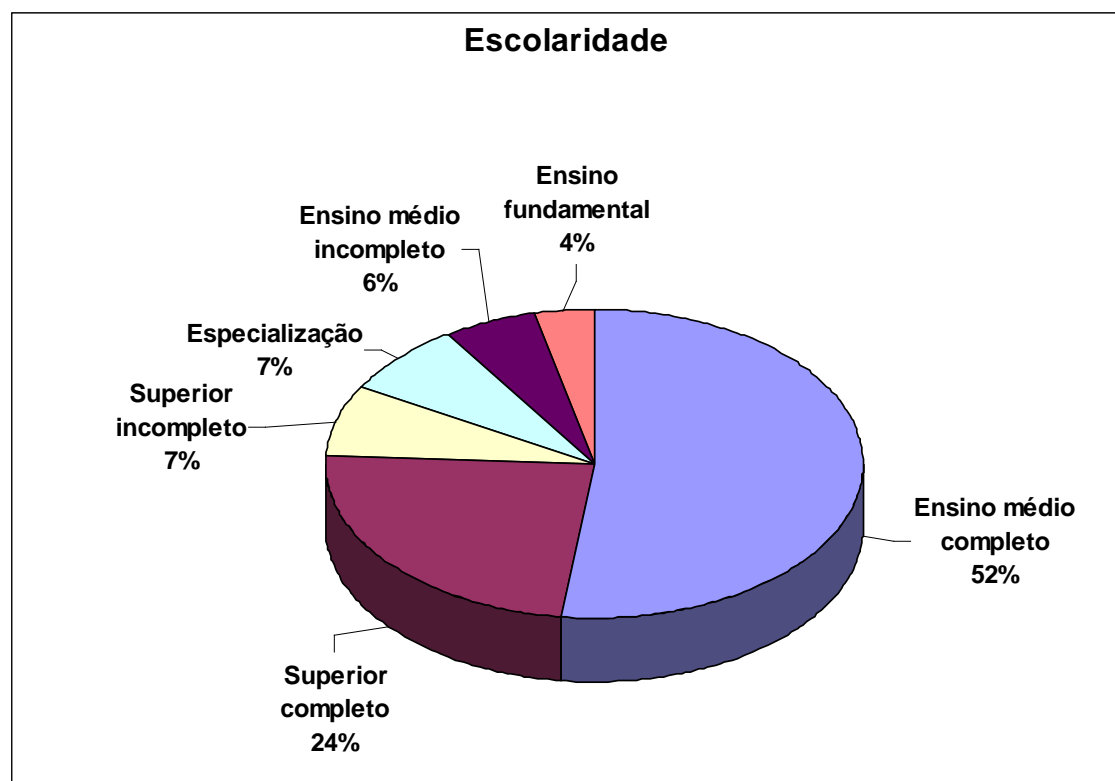
**Gráfico 148b. Quantos filhos você tem? (representação percentual)**

Das pessoas que tem filhos, 17% tem apenas 1 filho; 51% tem 2 filhos e 32% tem 3 filhos ou mais.

A pergunta seguinte abrangeu a escolaridade dos Bombeiros:

**Tabela 151: Escolaridade dos Bombeiros entrevistados**

Opção	Qtd. de entrevistados
Ensino médio completo	28
Superior completo	13
Superior incompleto	4
Especialização	4
Ensino médio incompleto	3
Ensino fundamental	2



**Gráfico 149a. Escolaridade (representação percentual)**

Os resultados da amostra revelam que 56% dos entrevistados tem escolaridade até o Ensino Médio completo; 24% completaram o Curso Superior; 6% o Ensino Médio incompleto; 7% estão com o Curso Superior incompleto e 7% possuem Especialização.

A seguir estão especificados os cursos de graduação e as especializações realizadas pelos entrevistados com formação Superior e Especialização. O gráfico 155b mostra os cursos de graduação e o 155c refere-se aos cursos de Especialização.

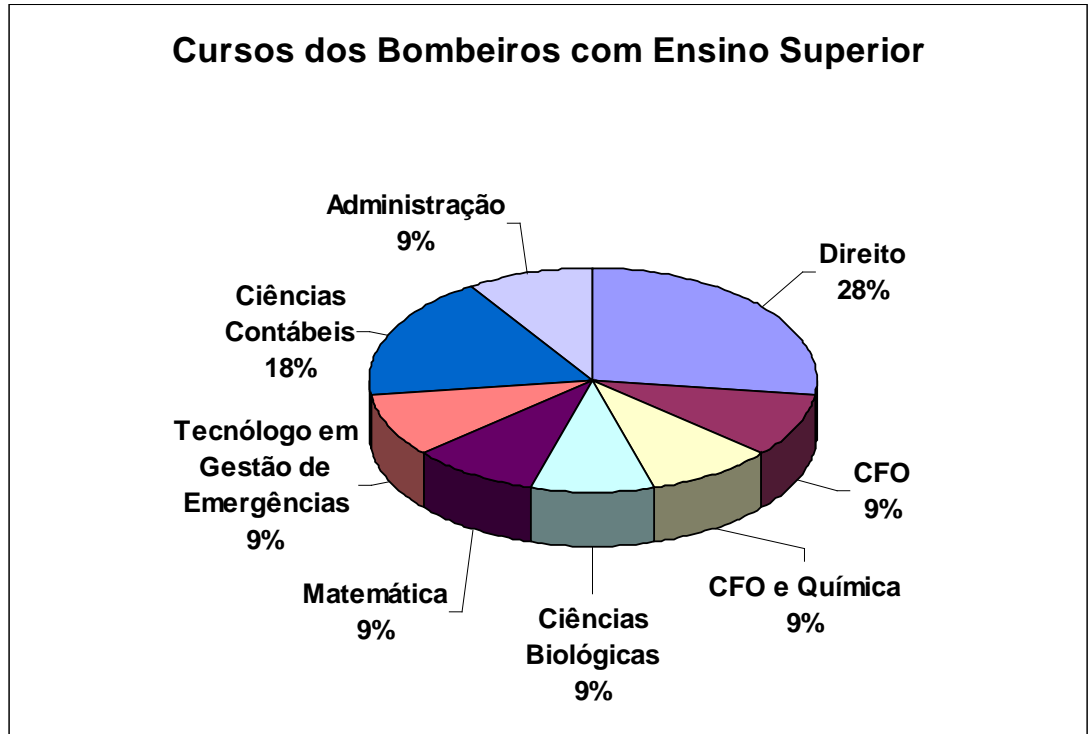


Gráfico 149b. Cursos de graduação realizados pelos Bombeiros

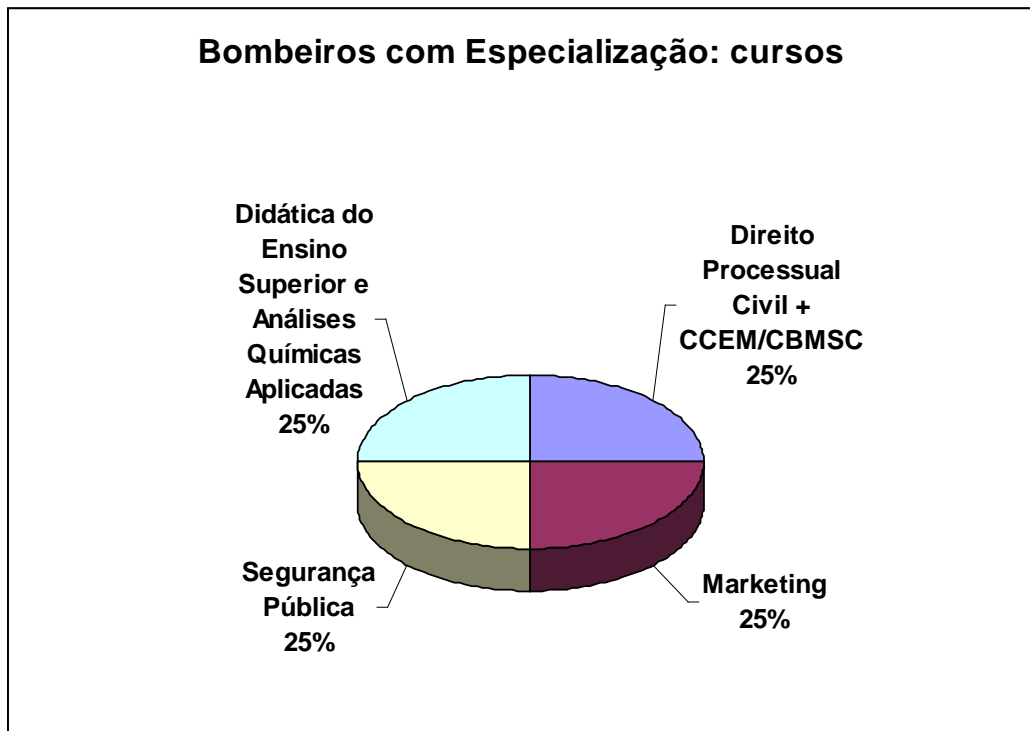


Gráfico 149c. Cursos de graduação realizados pelos Bombeiros

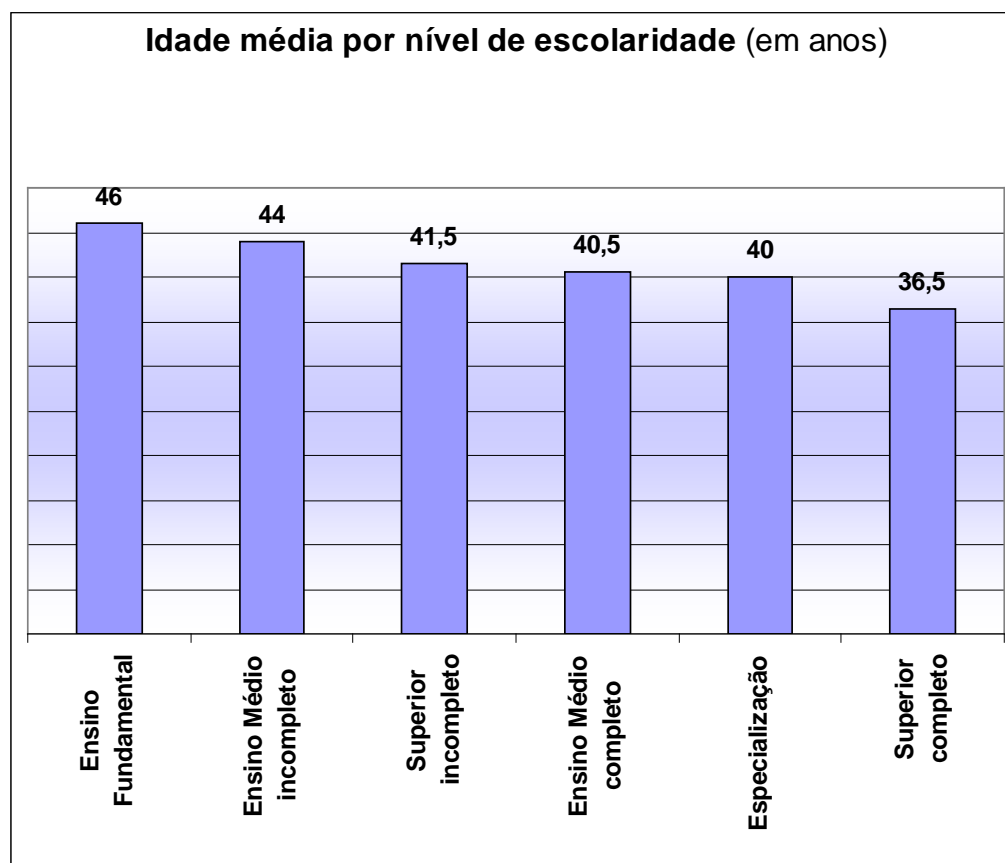


Fazendo o cruzamento do item idade com o item escolaridade, obteve-se os seguintes resultados:

**Tabela 152. Idade média por nível de escolaridade**

Escolaridade	Idade média da amostra
Ensino Fundamental	46
Ensino Médio incompleto	44
Superior incompleto	41,5
Ensino Médio completo	40,5
Especialização	40
Superior completo	36,5

O gráfico a seguir ilustra esta tabela:



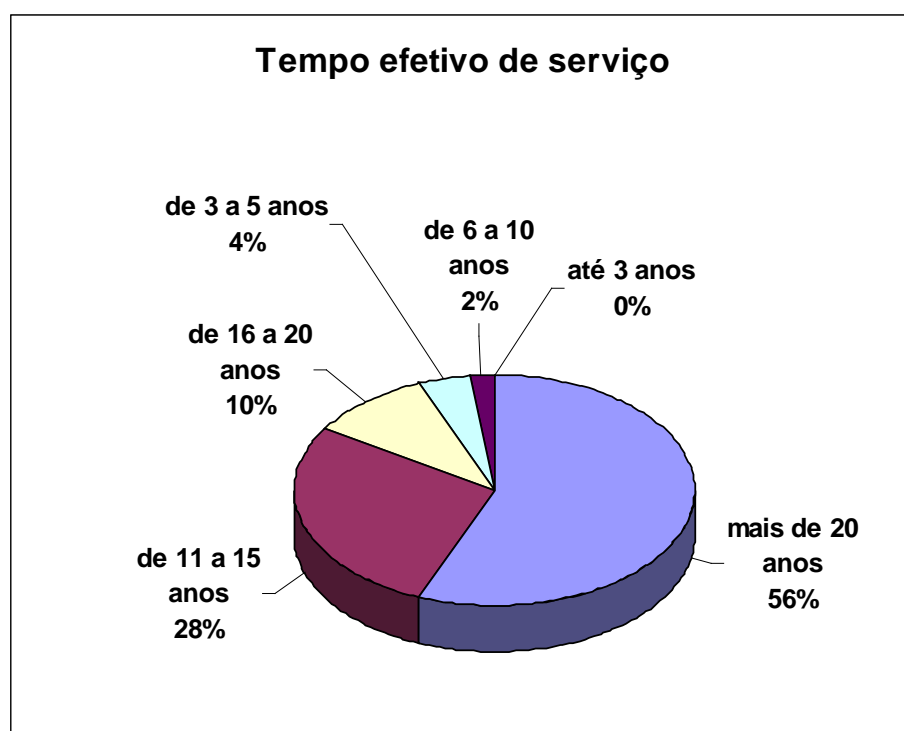
**Gráfico 150. Média de idade por nível de escolaridade**

Os níveis mais altos de escolaridade correspondem às médias de idade mais baixas; inversamente, os níveis mais baixos de escolaridade correspondem às médias de idade mais elevadas, conforme demonstra o gráfico acima.

A seguir constam os dados de tempo de efetivo serviço na Corporação:

**Tabela 153: Tempo de efetivo serviço**

Opção	Qtd. de entrevistados
mais de 20 anos	28
de 11 a 15 anos	14
de 16 a 20 anos	5
de 3 a 5 anos	2
de 6 a 10 anos	1
até 3 anos	0
Total	50



**Gráfico 151. Tempo de efetivo serviço (representação percentual)**

Estes resultados mostram que mais da metade (56%) dos profissionais estão na Corporação há mais de 20 anos; 40% estão num período de 6 até 20 anos e 4% estão na Corporação num período de 3 a 5 anos. Portanto, não há ninguém que tenha menos de 3 anos de trabalho na Instituição, e esses valores evidenciam que o *turnover* no Batalhão é baixo.

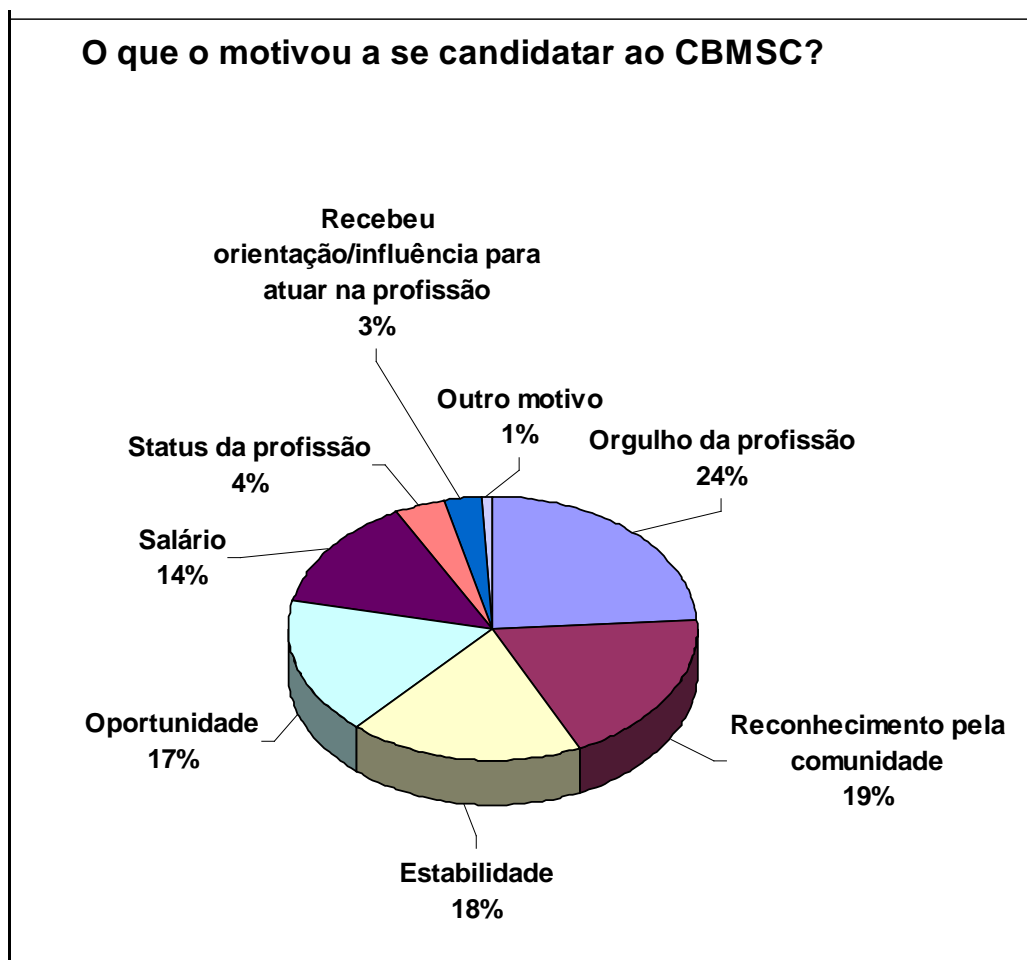
Na questão n. 9 da pesquisa perguntou-se aos Bombeiros quais os motivos que os levaram a ingressar no Corpo de Bombeiros, sendo que se obteve as seguintes respostas:

**Tabela 154: O que o motivou a ingressar no CBMSC?**

Opção	Qtd. de votos
Orgulho da profissão	31
Reconhecimento pela comunidade	25
Estabilidade	24
Oportunidade	22
Salário	18
Status da profissão	5
Recebeu orientação/influência para atuar na profissão	4
Outro motivo	1

Obs.: questão de múltipla escolha

Estes resultados estão demonstrados graficamente a seguir:



**Gráfico 152. Motivação para ingressar no CBMSC (representação percentual)**

A tabela e o gráfico acima mostram que o orgulho pela profissão (24%), o reconhecimento da comunidade (19%), a estabilidade (18%), a oportunidade (17%) e o salário (14%) foram os fatores apontados pelos Bombeiros como de maior importância para seu ingresso no CBMSC. Os demais itens receberam menor expressão por parte dos Bombeiros da amostra.

→ Alguns dados complementares à tabela 10 foram anotados pelos entrevistados, conforme especificados a seguir:

Outro motivo para ser Bombeiro:

- “Plano de carreira, o qual não sai nunca.”

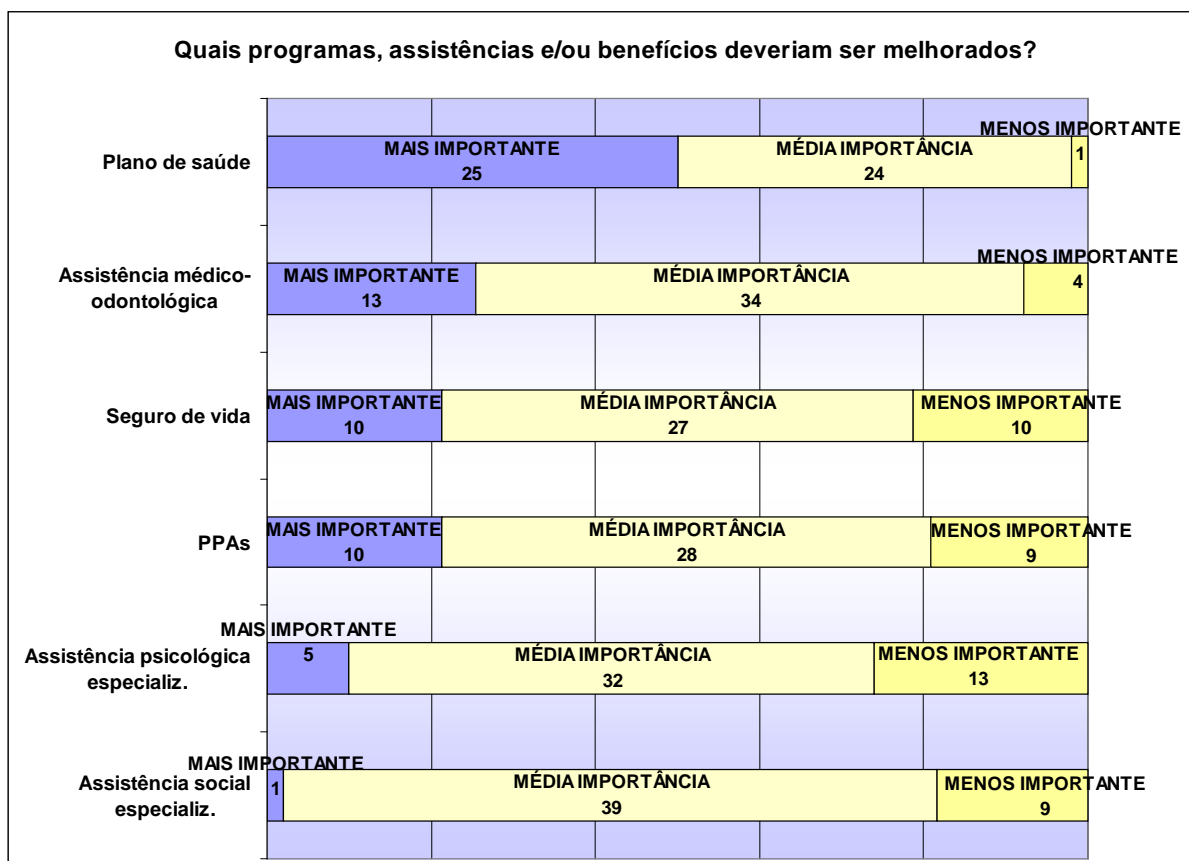
Recebeu influência de quem?

- Pai, irmão BM, amigos, Major.

Os aspectos específicos até aqui tratados foram relativos ao perfil dos Bombeiros entrevistados na amostra. Nos itens a seguir serão vistas as questões em nível organizacional.

**Tabela 155: Quais programas, assistências e/ou benefícios a Instituição deveria oferecer ou melhorar aos seus colaboradores?**

Opção	MAIS IMPORTANTE	MÉDIA IMPORTÂNCIA	MENOS IMPORTANTE
	Qtd. de votos atribuídos a cada opção por nível de importância		
Plano de saúde	25	24	1
Assistência médico-odontológica	13	34	4
Seguro de vida	10	27	10
PPAs	10	28	9
Assistência psicológica especializ.	5	32	13
Assistência social especializ.	1	39	9



**Gráfico 153. Programas/assistências/benefícios a serem melhorados**

Relativamente à necessidade de melhoria/ampliação dos benefícios, programas e assistência proporcionados pela Instituição CBMSC aos seus colaboradores, vê-se pelo gráfico acima que o plano de saúde foi apontado como de maior importância (por 25 pessoas); os demais itens foram avaliados como sendo de média importância.

No item “outros” os entrevistados puderam apresentar outras sugestões de melhoria dos benefícios, conforme especificado a seguir (por parte de 3 respondentes):

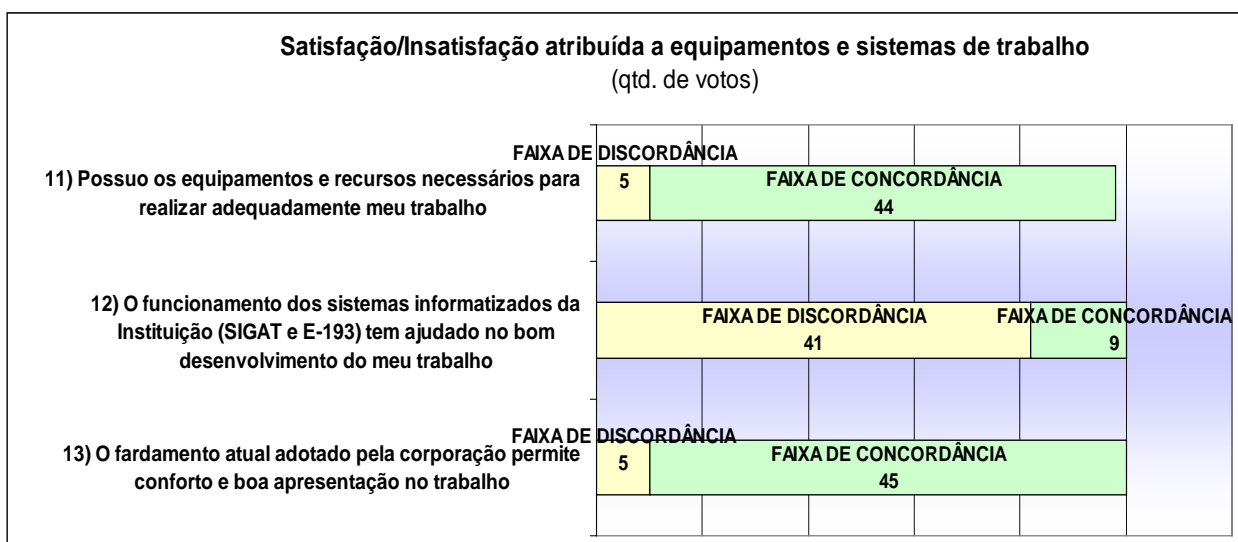
- “FGTS” (citado por 3 pessoas)
- “Tratamento humano.”
- “Salário.”
- “Melhoria do sistema de promoções.”
- “Incentivo à especialização profissional.”

**Tabela 156. Nível de satisfação ou de insatisfação atribuído com relação a equipamentos e sistemas para o trabalho (questões 11, 12 e 13)**

Opção	Discordo totalmente)	Discordo	Mais discordo que concordo	Mais concordo que discordo	Concordo	Concordo totalmente
	Qtd. de votos atribuídos a cada opção					
11) Posuo os equipamentos e recursos necessários para realizar adequadamente meu trabalho	1	0	5	18	24	2
12) O funcionamento dos sistemas informatizados da Instituição (SIGAT e E-193) tem ajudado no bom desenvolvimento do meu trabalho	15	16	10	8	1	0
13) O fardamento atual adotado pela corporação permite conforto e boa apresentação no trabalho	1	0	4	16	22	7

**Obs.:** está destacado em amarelo quando a incidência de níveis de discordância superaram os 50% e em verde os níveis de concordância que superaram 50%.

Estes resultados estão apresentados graficamente a seguir:



**Gráfico 154. Nível de satisfação ou de insatisfação atribuído relativamente a equipamentos e sistemas para o trabalho (questões 11, 12 e 13)**

Com base no gráfico acima tem-se:

- Questão 11: perguntado aos profissionais da amostra se possuem os equipamentos e recursos necessários para a realização do seu trabalho, 44 pessoas (ou seja, a maioria) se situaram dentro da faixa de concordância com esta afirmação;
- Questão 12: nesta questão foi indagado se o funcionamento dos sistemas informatizados do CBMSC tem ajudado no bom desenvolvimento dos trabalhos, ao que 41 pessoas (ou seja, a maioria) se manifestaram discordantes, sendo que apenas 9 pessoas ficaram na faixa de concordância;
- Questão 13: quanto ao fardamento da Corporação, também a maioria (45 pessoas) concorda que permite conforto e boa apresentação, enquanto que 5 pessoas discordam dessa afirmativa.

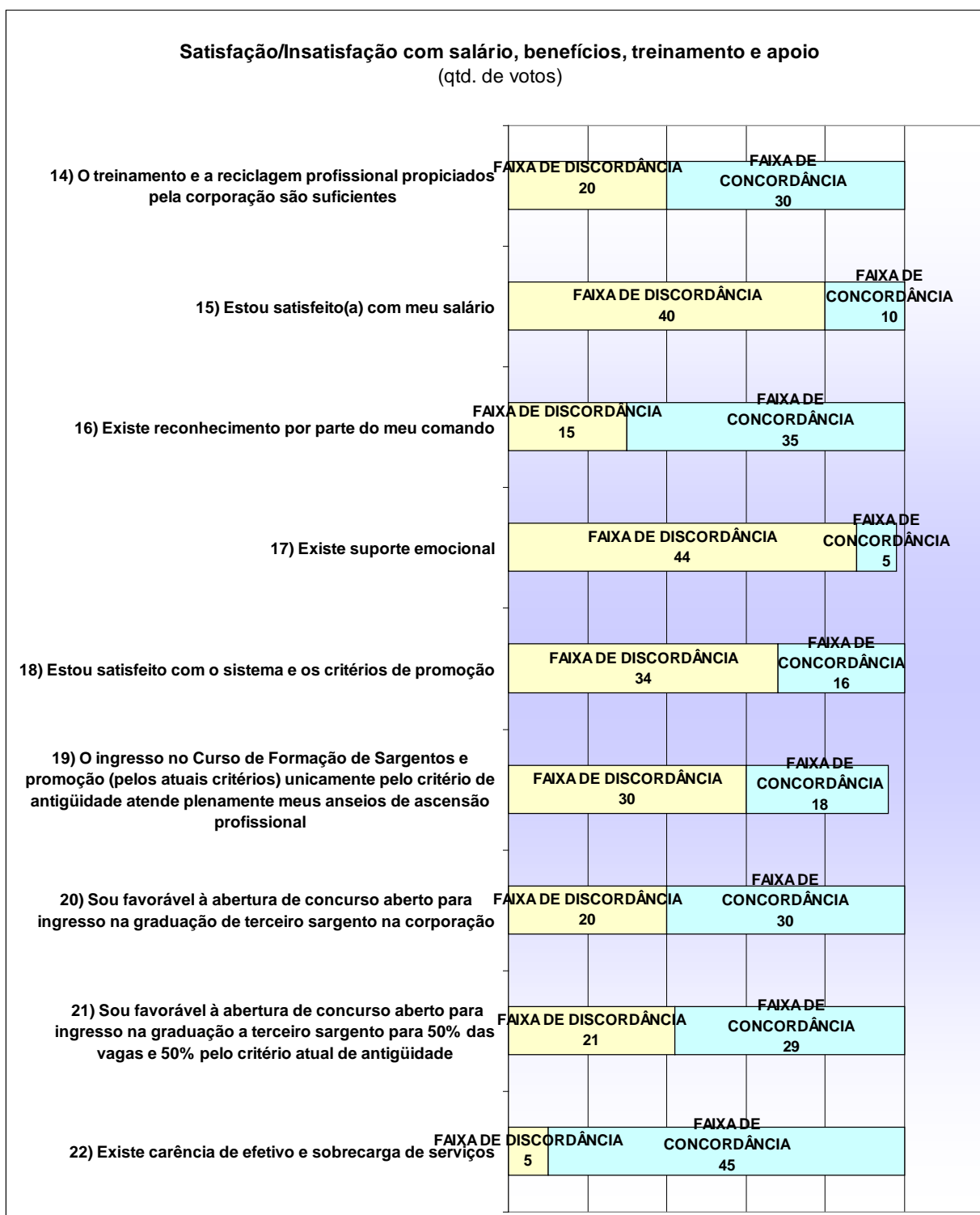
As questões seguintes foram formuladas para avaliar, na percepção dos profissionais, sua satisfação ou insatisfação em relação a salário, benefícios, treinamento e apoio. Os resultados constam da seguinte tabela:

**Tabela 157. Nível de satisfação ou de insatisfação atribuído com relação a salário, benefícios, treinamento e apoio (questões 14 a 22)**

Opção	Discordo totalmente	Discordo	Mais discordo que concordo	Mais concordo que discordo	Concordo	Concordo totalmente
	Qtd. de votos atribuídos a cada opção					
14) O treinamento e a reciclagem profissional propiciados pela corporação são suficientes	5	3	12	9	21	0
15) Estou satisfeito(a) com meu salário	19	8	13	7	3	0
16) Existe reconhecimento por parte do meu comando	3	5	7	17	14	4
17) Existe suporte emocional	16	16	12	1	3	1
18) Estou satisfeito com o sistema e os critérios de promoção	16	12	6	7	7	2
19) O ingresso no Curso de Formação de Sargentos e promoção (pelos atuais critérios) unicamente pelo critério de antigüidade atende plenamente meus anseios de ascensão profissional	11	11	8	4	13	1
20) Sou favorável à abertura de concurso aberto para ingresso na graduação de terceiro sargento na corporação	11	5	4	2	11	17
21) Sou favorável à abertura de concurso aberto para ingresso na graduação a terceiro sargento para 50% das vagas e 50% pelo critério atual de antigüidade	13	5	3	3	13	13
22) Existe carência de efetivo e sobrecarga de serviços	3	1	1	7	11	27

**Obs.:** destacado em amarelo quando a incidência de níveis de discordância superaram os 50% e em verde os níveis de concordância que superaram 50%.





**Gráfico 155. Percepção dos entrevistados com relação a salário, benefícios, treinamento e apoio**

Aprende-se deste gráfico o seguinte:

- Questão 14: “O treinamento e a reciclagem profissional propiciados pela corporação são suficientes”: 30 pessoas concordam com essa afirmação; porém, 20 pessoas discordam;
- Questão 15: 40 pessoas discordam que estejam satisfeitas com seu salário; no entanto, 10 pessoas se posicionaram em concordância com a afirmação;
- Questão 16: 35 pessoas concordam com a afirmação de que existe reconhecimento por parte do seu comando; no entanto, 15 pessoas discordam dessa afirmativa;
- Questão 17: a maioria (44 pessoas) discorda de que exista suporte emocional;
- Questão 18: grande parte dos profissionais (34) pesquisados discorda de que estejam satisfeitos com o sistema e os critérios de promoção; no entanto, 16 pessoas concordam com o sistema;
- Questão 19: “O ingresso no Curso de Formação de Sargentos e promoção (pelos atuais critérios) unicamente pelo critério de antigüidade atende plenamente meus anseios de ascensão profissional”: 30 pessoas discordam dessa afirmação, enquanto que 18 concordam;
- Questão 20: 20 pessoas discordam da metodologia de abertura de concurso para ingresso na graduação de terceiro sargento na Corporação, enquanto que 30 pessoas estão de acordo com a metodologia citada;
- Questão 21: 29 pessoas concordam com a abertura de concurso para ingresso na graduação a terceiro sargento para 50% das vagas e 50% pelo critério atual de antigüidade; porém, 21 pessoas discordam disto;
- Questão 22: nesta questão o resultado foi bastante claro, visto que 45 pessoas concordam que há carência de efetivo e sobrecarga de serviços; somente 5 pessoas discordam dessa afirmativa.

Adiante é visto que as questões 23 a 32 abrangeram identificar, na percepção dos entrevistados, o nível de satisfação ou de insatisfação quanto ao clima no ambiente de trabalho.

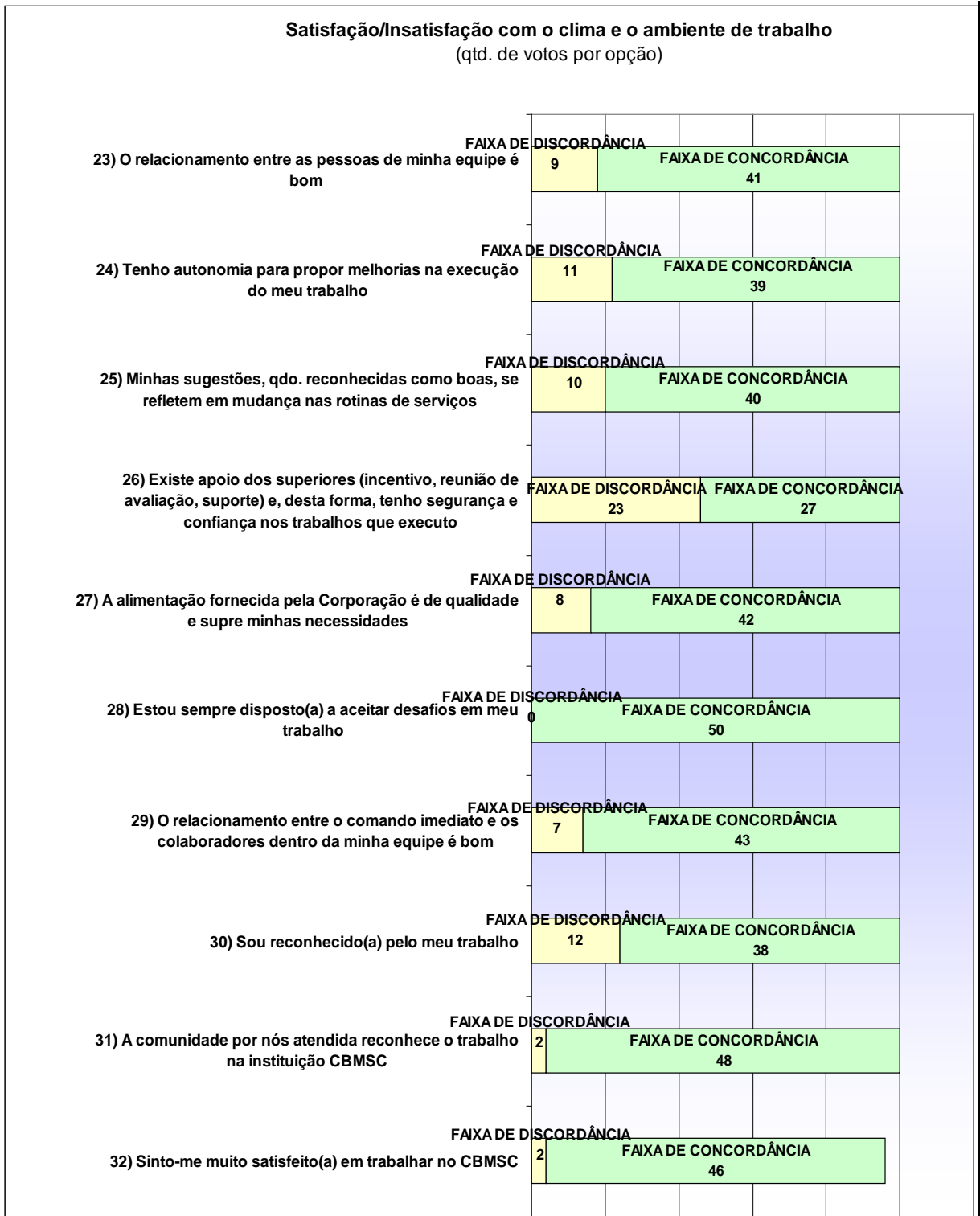
**Tabela 158. Nível de satisfação ou de insatisfação atribuído com relação ao clima no ambiente de trabalho (questões 23 a 32)**

Opção	Discordo totalmente	Discordo	Mais discordo que concordo	Mais concordo que discordo	Concordo	Concordo totalmente
	Qtd. de votos atribuídos a cada opção					
<b>23)</b> O relacionamento entre as pessoas de minha equipe é bom	2	1	6	11	18	12
<b>24)</b> Tenho autonomia para propor melhorias na execução do meu trabalho	2	4	5	15	18	6
<b>25)</b> Minhas sugestões, qdo. reconhecidas como boas, se refletem em mudança nas rotinas de serviços	1	2	7	12	18	10
<b>26)</b> Existe apoio dos superiores (incentivo, reunião de avaliação, suporte) e, desta forma, tenho segurança e confiança nos trabalhos que executo	5	8	10	10	16	1
<b>27)</b> A alimentação fornecida pela Corporação é de qualidade e supre minhas necessidades	0	2	6	7	16	19

<b>28)</b> Estou sempre disposto(a) a aceitar desafios em meu trabalho	0	0	0	9	22	19
<b>29)</b> O relacionamento entre o comando imediato e os colaboradores dentro da minha equipe é bom	0	3	4	8	25	10
<b>30)</b> Sou reconhecido(a) pelo meu trabalho	3	3	6	8	26	4
<b>31)</b> A comunidade por nós atendida reconhece o trabalho na instituição CBMSC	0	0	2	2	12	34
<b>32)</b> Sinto-me muito satisfeito(a) em trabalhar no CBMSC	0	1	2	6	16	24

**Obs.:** destacado em amarelo quando a incidência de níveis de discordância superam os 50% e em verde os níveis de concordância que superam 50%.

Os resultados acima estão ilustrados no seguinte gráfico:



**Gráfico 156. Percepção dos entrevistados com relação ao clima e ao ambiente de trabalho**

O gráfico acima revela o seguinte:

- Questão 23: a maioria (41 pessoas) concorda que o relacionamento entre as pessoas de sua equipe é bom; contudo, 9 pessoas discordam disto;
  - Questão 24: nesta questão 39 pessoas afirmam que tem autonomia para propor melhorias na execução do seu trabalho; no entanto, 11 pessoas discordam dessa afirmação;
  - Questão 25: 40 pessoas concordam que suas sugestões, quando reconhecidas como boas, se refletem em mudança nas rotinas de serviços; no entanto, 10 pessoas discordam dessa afirmativa;
  - Questão 26: 27 pessoas concordam que há apoio dos superiores (incentivo, reunião de avaliação, suporte) e, desta forma, tem segurança e confiança nos trabalhos que executam; por outro lado, 23 pessoas discordam de que exista tal apoio;
  - Questão 27: 42 pessoas situaram-se na faixa de concordância com a afirmativa de que a alimentação fornecida pela Corporação é de qualidade e supre as necessidades; apenas 8 pessoas discordam;
  - Questão 28: nesta questão o resultado foi unânime, ou seja, todos os 50 profissionais entrevistados se sentem dispostos a aceitar desafios em seu trabalho;
  - Questão 29: do total de 50 respondentes pesquisados, 43 concordam que o relacionamento entre o comando imediato e os colaboradores dentro da sua equipe é bom; contudo, 7 pessoas discordam dessa afirmativa;
  - Questão 30: 38 pessoas afirmam que se sentem reconhecidas pelo seu trabalho, enquanto que 12 pessoas discordam de tal afirmativa;
  - Questão 31: nesta questão o resultado foi quase unânime, ou seja, 48 pessoas concordam com a afirmação de que a comunidade reconhece o trabalho na instituição CBMSC;
- Questão 32: nesta questão também a maioria dos profissionais (46) concorda que se sente satisfeita em trabalhar no CBMSC; apenas 2 pessoas afirmam que discordam dessa afirmação.

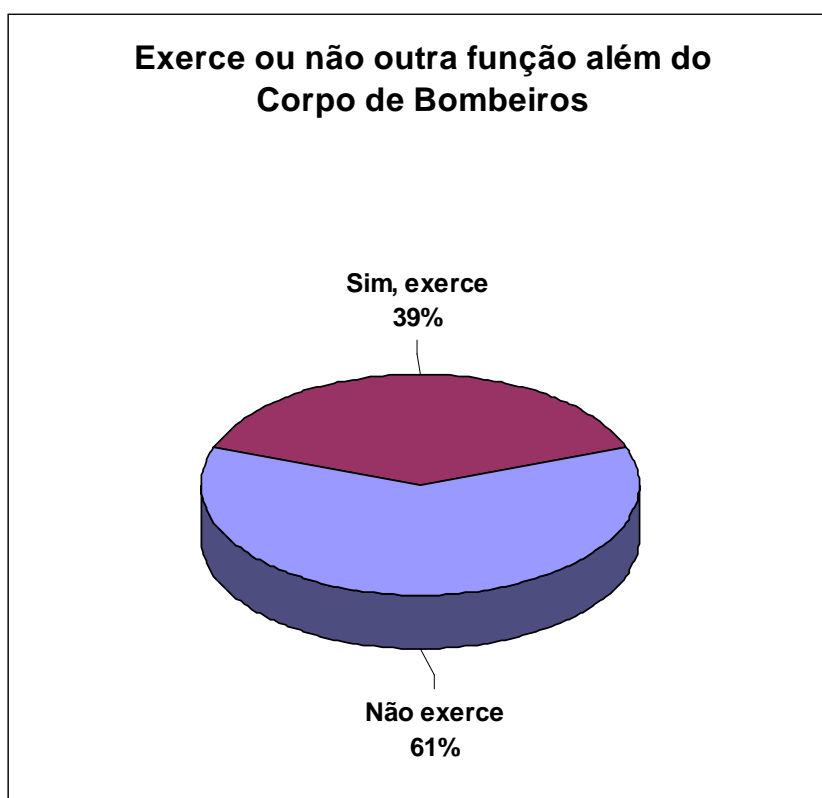
Na questão 33 perguntou-se aos Bombeiros se exercem alguma ocupação paralela ao Bombeiro Militar. Os resultados foram os seguintes:

**Tabela 159. Exerce ou não outra função além do Corpo de Bombeiros?**

Não exerce	30
Sim, exerce	19

Obs.: 1 pessoa não respondeu esta questão.

Ou seja, conforme demonstrado no gráfico a seguir, 61% dos profissionais não exercem outras atividades além de Bombeiro:



**Gráfico 157. Exerce outra função além dos Bombeiros?**

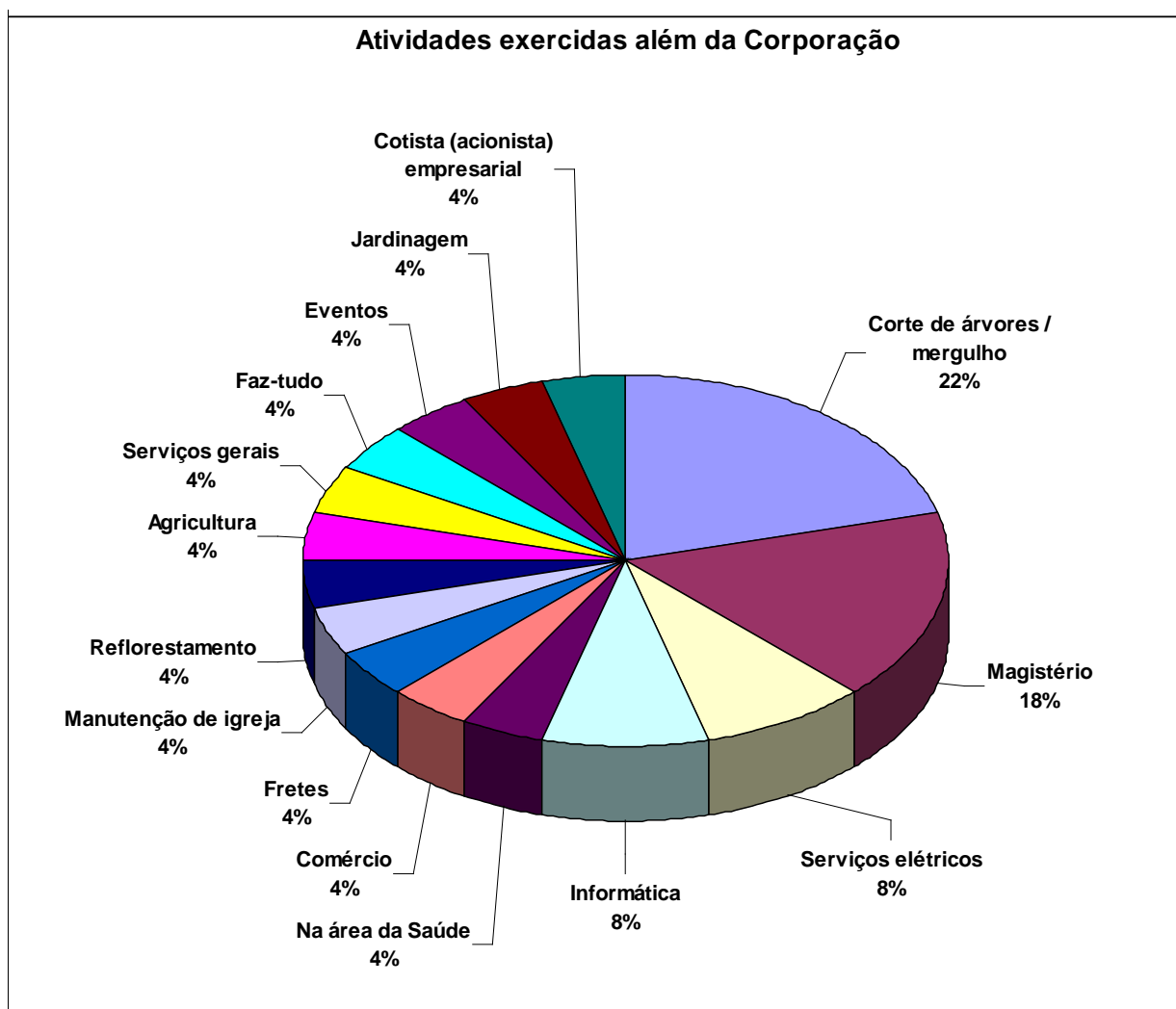
Aos 19 profissionais (39%) que exercem funções além da Corporação foi perguntado quais são essas atividades, conforme relacionadas na seguinte tabela:

**Tabela 160. Atividades exercidas além do trabalho na Corporação**

Atividades	N. de pessoas
Corte de árvores / mergulho	5
Magistério	4
Serviços elétricos	2
Informática	2
Na área da Saúde	1
Comércio	1
Fretes	1
Manutenção de igreja	1
Reflorestamento	1
Agricultura	1
Serviços gerais	1
Faz-tudo	1
Eventos	1
Jardinagem	1
Cotista (acionista) empresarial	1

O gráfico a seguir ilustra os resultados da tabela acima:





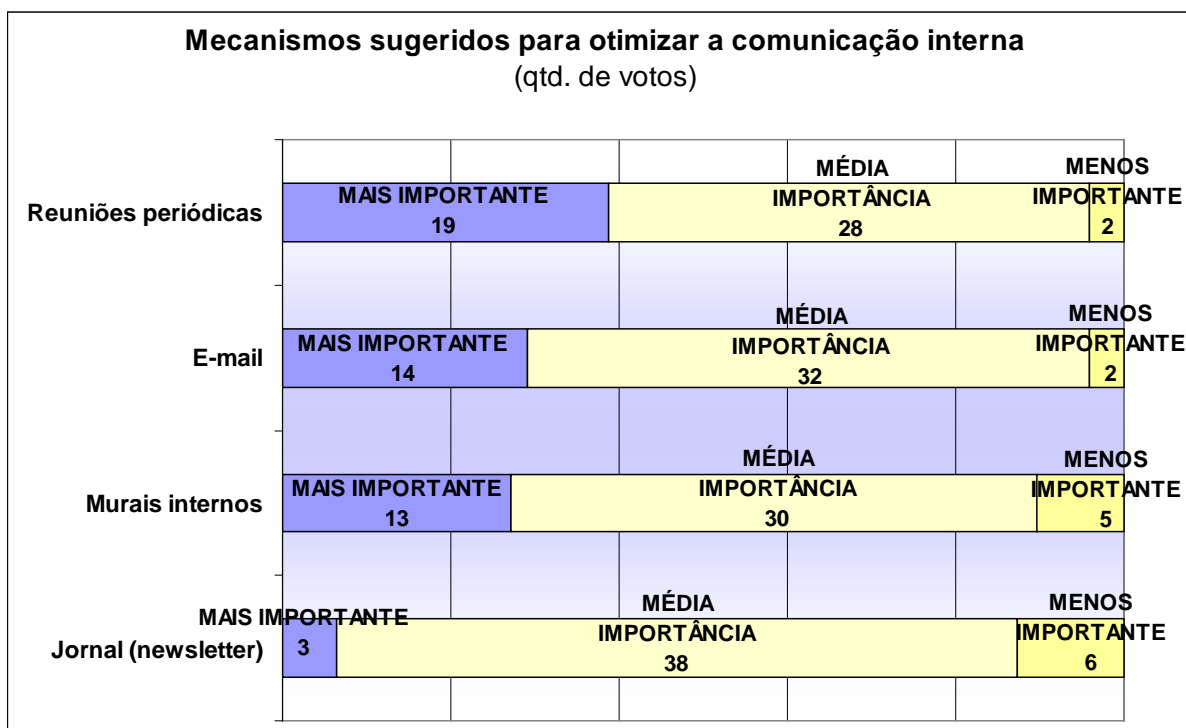
**Gráfico 158. Atividades exercidas além da Corporação**

Na questão 34 foram solicitadas sugestões que os Bombeiros acham importantes para melhorar a comunicação interna da Corporação. Os resultados foram os seguintes:

**Tabela 161. Mecanismos sugeridos para otimizar a comunicação interna**

Opção	MAIS IMPORTANTE	MÉDIA IMPORTÂNCIA	MENOS IMPORTANTE
	Qtd. de votos atribuídos a cada opção por nível de importância		
Reuniões periódicas	19	28	2
<i>E-mail</i>	14	32	2
Murais internos	13	30	5
Jornal ( <i>newsletter</i> )	3	38	6

Estes resultados contam do gráfico a seguir:



**Gráfico 159. Mecanismos sugeridos para otimizar a comunicação interna**

Todas as opções dadas foram apontadas pelos respondentes dentro da faixa de média importância. Contudo, considerando-se especificamente os votos na faixa de mais importante, obteve-se as reuniões periódicas (19 votos) e o uso do e-mail (14 votos) e os murais internos (13 votos); o sistema de comunicação via *newsletter* foi considerado o de menor importância.

Além das opções dadas no questionário, outras foram sugeridas pelos respondentes:

- reuniões com a tropa;
- caixa de sugestões;
- diálogo pessoalmente entre os Bombeiros;
- telefone (mencionado 2 vezes);
- reconhecimento;
- interação entre os Batalhões (jogos).

Na última pergunta do questionário (questão 35) indagou-se aos Bombeiros quais são suas expectativas profissionais dentro da Corporação. As respostas obtidas foram as seguintes:

**Tabela 162. Expectativas profissionais dentro da Corporação**

Opção	MAIS IMPORTANTE	MÉDIA IMPORTÂNCIA	MENOS IMPORTANTE
	Qtd. de votos atribuídos a cada opção por nível de importância		
Crescimento (promoções)	28	18	4
Reconhecimento	12	37	1
Estabilidade	11	37	1
Oportunidades	5	43	2
Desafios	2	47	2

O seguinte gráfico demonstra os resultados desta tabela:



**Gráfico 160. Expectativas profissionais dentro da Corporação**

Os dados da tabela e gráfico acima são significativos para analisar as expectativas que os profissionais tem com a Corporação. O atendimento destas expectativas, dentro das possibilidades, tem influência direta sobre a motivação.

Vê-se que a expectativa de crescimento (promoções) é a mais importante para a maioria dos profissionais pesquisados (28 pessoas). Todas as demais alternativas enumeradas foram consideradas como de média importância para os respondentes.

→ Comentários/sugestões registrados pelos entrevistados relativamente às suas expectativas profissionais dentro da Corporação:

“Salário compatível com a função (equiparação salarial com delegados PC).”

“Financeiros.”

“Concordo com a questão n. 20.”

“Cursos e aperfeiçoamentos.” (mencionado 2 vezes).

“Melhores salários.” (mencionado 5 vezes)

“Que seja mudado o critério para promoção, principalmente para ingressar no quadro de terceiro-sargento, concurso interno e quem possui o terceiro grau seja reconhecido, o que não acontece hoje, e valoriza os outros cursos de graduação, e não só de Direito. Sou totalmente contra o critério de ingressar com curso de Direito para oficial. Poderia ser usado o terceiro grau, ou seja, qualquer curso superior.”

“Promoções.”

**APÊNDICE**  
**QUESTIONÁRIO APLICADO NA PESQUISA**

**ESTADO DE SANTA CATARINA  
CORPO DE BOMBEIROS MILITAR  
UNISUL - CAEE**

**MOTIVAÇÃO NA ORGANIZAÇÃO MILITAR: ESTUDO DE CASO DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR  
DE SANTA CATARINA – CBMSC  
PESQUISA**

Esta pesquisa amostral visa atender a um estudo proposto para o curso de Gestão Estratégica de Serviços de Bombeiros, da Universidade UNISUL, para contribuir na identificação do conjunto de fatores relativos à motivação organizacional - visto ser este o objeto de pesquisa, na condição de ser um dos elementos responsáveis pelo clima organizacional e motivacional da instituição CBMSC. Mediante os resultados obtidos poderão ser sugeridas estratégias que possibilitem melhorias aos integrantes da instituição.

A sua contribuição voluntária e espontânea é de valor inestimável.

Responda às perguntas com sinceridade.

Não é preciso mencionar seu nome.

Todos os dados serão mantidos em sigilo e destruídos após a conclusão da pesquisa.

Responda ao questionário com tranquilidade.

Procure o momento e o local adequados.

Não deixe ninguém interferir nas suas escolhas.

**Obrigado,**

Cel. Menestrina

(Qualquer dúvida meu contato de e-mail: celmenestrina@yahoo.com.br ou pelo fone 47 9607 5307).

**Seu Perfil**

**1) Seu cargo:**

( ) oficial      ( ) Sub Ten/sargento      ( ) cabo/soldado

**2) Seu quartel (cidade):** \_\_\_\_\_

**3) Sexo:**

( ) masculino      ( ) feminino

**4) Idade:** \_\_\_\_\_ anos.

**5) Estado civil:**

( ) solteiro

( ) casado

( ) viúvo

( ) separado

( ) divorciado

( ) outros \_\_\_\_\_

**6) Você tem filhos?**

( ) não      ( ) sim. Quantos? \_\_\_\_\_

**7) Sua escolaridade:**

( ) Ensino Fundamental

( ) Ensino Médio completo

( ) Ensino Médio incompleto

( ) Curso Superior completo. Qual? \_\_\_\_\_

( ) Curso Superior incompleto

( ) Especialização. Qual? \_\_\_\_\_

( ) Mestrado. Qual? \_\_\_\_\_

( ) Doutorado. Qual? \_\_\_\_\_

**8) Há quanto tempo você trabalha no CBMSC?**

- menos de 3 anos  
 de 3 a 5 anos  
 de 6 a 10 anos  
 de 11 a 15 anos  
 de 16 a 20 anos  
 há mais de 20 anos

**9) Dos itens a seguir, quais motivaram você a se candidatar ao processo seletivo do CBMSC? (pode ser respondido mais de um item)**







- o salário  
 o *status* da profissão  
 o reconhecimento da profissão pela comunidade  
 orgulho pela profissão  
 recebeu orientação profissional ou influência de alguém? Quem? \_\_\_\_\_  
 oportunidade  
 Estabilidade da profissão  
 outro motivo. Qual? \_\_\_\_\_







**Aspectos Organizacionais****10) Quais programas, assistências e/ou benefícios a instituição deveria oferecer ou melhorar aos seus colaboradores?**

(Numa escala de 1 (mais importante) a 6 (menos importante), assinale de acordo com o grau de prioridade):







- assistência psicológica especializada  
 assistência social especializada  
 assistência médico-odontológica especializada  
 plano de saúde  
 seguro de vida  
 Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPAs)  
 outros. Quais? \_\_\_\_\_

Neste quadro assinale o seu nível de concordância ou de discordância em relação a cada pergunta:

		Dis cordo totalmente	Dis cordo	Mais Dis cordo que Concor do	Mais Concor do que Dis cordo	Concor do	Concor do Totalmente
							
	nota	1,5	3,0	4,5	6,0	8,0	10
<b>Equipamentos e sistemas para o trabalho</b>							
11	Possuo os equipamentos e recursos necessários para realizar adequadamente o meu trabalho						
12	O funcionamento dos sistemas informatizados da instituição (SIGAT e E-193) tem ajudado no bom desenvolvimento do meu trabalho						
13	O fardamento atual adotado pela corporação permite conforto e boa apresentação para o trabalho						

		Dis cordo totalmente	Dis cordo	Mais Dis cordo que Concor do	Mais Concor do que Dis cordo	Concor do	Concor do Totalmente
							
		1,5	3,0	4,5	6,0	8,0	10
<b>Salário, benefícios, treinamento e apoio</b>							
14	O treinamento e a reciclagem profissional propiciados pela corporação são suficientes						
15	Estou satisfeito (a) com o meu salário						
16	Existe reconhecimento por parte do meu comando						
17	Existe suporte emocional						
18	Estou satisfeito com o sistema e os critérios de promoção						
19	O ingresso no Curso de Formação de Sargentos e promoção (pelos atuais critérios adotados) unicamente pelo critério de antiguidade atende plenamente meus anseios de ascensão profissional.						
20	Sou favorável à abertura de concurso aberto para ingresso na graduação de 3° Sargento na Corporação						
21	Sou favorável á abertura de concurso aberto para o ingresso na graduação a 3° Sargento para 50% das vagas e 50% pelo critério atual de antiguidade						
22	Existe carência de efetivo e conseqüente sobrecarga de serviços						
<b>O clima no ambiente de trabalho</b>							
23	O relacionamento entre as pessoas de minha equipe é bom						
24	Tenho autonomia para propor melhorias na execução do meu trabalho						
25	Minhas sugestões, quando reconhecidas como boas, se refletem efetivamente em mudança nas rotinas de serviço.						
26	Existe apoio dos superiores (incentivo, reunião de avaliação, suporte) e desta forma tenho segurança e confiança nos trabalhos que executo;						



		Discordo totalmente	Discordo	Mais Discordo que Concordo	Mais Concordo que Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
							
		1,5	3,0	4,5	6,0	8,0	10
27	A alimentação fornecida pela Corporação é de qualidade e supre minhas necessidades.						
28	Estou sempre disposto (a) a aceitar desafios em meu trabalho						
29	O relacionamento entre o comando imediato e os colaboradores dentro da minha equipe é bom						
30	Sou reconhecido pelo meu trabalho						
31	A comunidade por nós atendida reconhece o trabalho da instituição CBMSC						
32	Sinto-me MUITO satisfeito (a) em trabalhar no CBMSC						

**33) Exerce alguma ocupação paralela ao bombeiro militar?**

- ( ) Não  
 ( ) Sim. Qual?  
 ( ) área da saúde  
 ( ) atividade ligada à área da segurança privada  
 ( ) magistério  
 ( ) atividades cortes de árvore, mergulho  
 ( ) outras. Quais? \_\_\_\_\_

**34) Quais sugestões você acha importantes p/a COMUNICAÇÃO INTERNA:**

(Numa escala de 1 (mais importante) a 5 (menos importante), assinale de acordo com o grau de prioridade):

- ( ) utilização de murais internos  
 ( ) utilização de e-mail  
 ( ) reuniões periódicas com os comandos imediatos  
 ( ) jornal (newsletter) interno  
 ( ) outras. Quais? \_\_\_\_\_

**35) Quais são suas expectativas profissionais dentro da Corporação?**

(Numa escala de 1 a 6, assinale de acordo com o grau de prioridade):

- ( ) de crescimento (promoções)  
 ( ) reconhecimento  
 ( ) estabilidade  
 ( ) desafios  
 ( ) oportunidades  
 ( ) outras. Quais?

---



---



---



---