

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA - CBMSC
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA - UDESC
CENTRO DE CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO E SOCIOECONÔMICAS - ESAG
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA: ESTUDOS ESTRATÉGICOS NO CBMSC

JOÃO VALÉRIO BORGES

**UM ESTUDO SOBRE OS VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS
DOS BOMBEIROS MILITARES E COMUNITÁRIOS COM O
CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA**

FLORIANÓPOLIS - SC
2014

JOÃO VALÉRIO BORGES

UM ESTUDO SOBRE OS VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS DOS BOMBEIROS MILITARES E COMUNITÁRIOS COM O CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA

Monografia apresentada ao Curso de Pós-Graduação *lato sensu* – Especialização em Gestão Pública: Estudos Estratégicos no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, do Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas, da Universidade do Estado de Santa Catarina, como requisito parcial para obtenção do grau de especialista em Gestão Pública.

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

FLORIANÓPOLIS - SC

2014

CIP – Dados Internacionais de Catalogação na fonte

B644e Borges, João Valério
Um estudo sobre os vínculos organizacionais dos bombeiros militares e comunitários com o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina. / João Valério Borges. - Florianópolis : UDESC, 2014.
87 f. : il.

Monografia (Especialização em Gestão Pública: Estudos Estratégicos no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina) – Universidade do Estado de Santa Catarina, Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas, Programa de Pós- Graduação em Administração, 2014.
Orientadora: Ana Paula Grillo Rodrigues, Dra.

1. Gestão de pessoas, 2. Vínculos organizacionais. 3. Bombeiros militares. 4. Bombeiros comunitários. 5. Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina. I. Rodrigues, Ana Paula Grillo. II. Título.

CDD 363.22

JOÃO VALÉRIO BORGES

UM ESTUDO SOBRE OS VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS DOS BOMBEIROS MILITARES E COMUNITÁRIOS COM O CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA

Monografia apresentada ao Curso de Pós-Graduação *lato sensu* – Especialização em Gestão Pública: Estudos Estratégicos no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, do Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas, da Universidade do Estado de Santa Catarina, como requisito parcial para obtenção do grau de especialista em Gestão Pública.

Banca Examinadora

Orientadora: _____

Prof^a. Dr^a. Ana Paula Grillo Rodrigues
Universidade do Estado de Santa Catarina

Membro: _____

Prof^a. Dr^a. Patrícia Vendramini
Universidade do Estado de Santa Catarina

Membro: _____

Maj BM Deivid Nivaldo Vidal, Esp.
Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina

Florianópolis – SC, 09 de setembro de 2014.

Dedico este trabalho ao Grande Arquiteto do Universo e aos meus mentores espirituais, verdadeiros anjos da guarda, que me guiam sempre para os caminhos do bem.

AGRADECIMENTOS

A minha esposa Jucélia Aparecida Oliveira Araújo Borges, que soube compreender com paciência e muito amor a importância deste trabalho, aceitando com tranquilidade a minha ausência ao longo do período de estudos.

A Prof^a. Dr^a. Ana Paula Grillo Rodrigues, minha gratidão especial pela orientação, incentivo, estímulo e conhecimento na elaboração desta monografia.

Ao Ten Cel BM Corrêa, Coordenador do CAEE-2014, pela forma cordial e justa como conduziu a sua função.

Aos professores da UDESC e aos instrutores do CBMSC pelas excelentes aulas ministradas e o aprendizado adquirido.

Aos meus colegas do CAEE-2014 pela satisfação de ter compartilhado momentos que jamais serão esquecidos.

Aos bombeiros militares e comunitários do 2^o BBM, pela inestimável colaboração na consecução da pesquisa de campo realizada.

A equipe administrativa do CEBM pela colaboração e atenção sempre demonstradas.

“Fatos são o ar da ciência. Sem eles, um cientista não progride. Sem eles, suas teorias são apenas suposições vãs. Mas, quando estiver observando, experimentando, não se contente com a superfície das coisas. Não se transforme em mero anotador de dados, mas tente penetrar o mistério de sua origem”.

PAVLOV

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1	Mapa da circunscrição dos batalhões do CBMSC.....	20
Quadro 1	A organização como um sistema.....	31
Quadro 2	Perfil de um gestor de voluntários.....	38
Quadro 3	Itens da escala de comprometimento afetivo para bombeiros militares.....	47
Quadro 4	Itens da escala de entrincheiramento para bombeiros militares.....	48
Quadro 5	Itens da escala de consentimento para bombeiros militares.....	49
Quadro 6	Itens da escala de comprometimento afetivo para bombeiros comunitários.....	50
Gráfico 1	Média geral do nível de intensidade dos vínculos dos bombeiros militares na escala <i>Likert</i>	54
Gráfico 2	Média geral do nível de intensidade do vínculo de comprometimento afetivo dos bombeiros comunitários na escala <i>Likert</i>	55
Gráfico 3	Vínculos predominantes dos bombeiros militares do 2º BBM.....	56
Gráfico 4	Estado civil dos bombeiros militares nos vínculos de comprometimento, entrincheiramento e consentimento.....	57
Gráfico 5	Nível educacional dos bombeiros militares nos vínculos de comprometimento, entrincheiramento e consentimento.....	58
Gráfico 6	Área de atuação dos bombeiros militares nos vínculos de comprometimento, entrincheiramento e consentimento.....	60
Gráfico 7	Responsabilidade financeira dos bombeiros militares nos vínculos de comprometimento, entrincheiramento e consentimento.....	61
Gráfico 8	Tempo de serviço dos bombeiros militares nos vínculos de comprometimento, entrincheiramento e consentimento.....	62
Gráfico 9	Sexo dos bombeiros comunitários no vínculo de comprometimento.....	65
Gráfico 10	Estado civil dos bombeiros comunitários no vínculo de comprometimento.....	66

Gráfico 11	Nível educacional dos bombeiros comunitários no vínculo de comprometimento.....	66
Gráfico 12	Atuação profissional dos bombeiros comunitários no vínculo de comprometimento.....	67
Gráfico 13	Responsabilidade financeira dos bombeiros comunitários no vínculo de comprometimento.....	68
Gráfico 14	Tempo de serviço voluntário no CBMSC dos bombeiros comunitários no vínculo de comprometimento.....	69
Gráfico 15	Frequência de atuação voluntária no CBMSC dos bombeiros comunitários no vínculo de comprometimento.....	70

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

1º Sgt BM	Primeiro Sargento Bombeiro Militar
1º Ten BM	Primeiro Tenente Bombeiro Militar
2ªSCI/4ºSGI/1ºGI	Segunda Seção de Combate a Incêndio do Quarto Sub-Grupamento de Incêndio do Primeiro Grupamento de Incêndio
2º BBM	Segundo Batalhão de Bombeiros Militar
2º GI	Segundo Grupamento de Incêndio
2º Sgt BM	Segundo Sargento Bombeiro Militar
2º Ten BM	Segundo Tenente Bombeiro Militar
3º Sgt BM	Terceiro Sargento Bombeiro Militar
5º BBM	Quinto Batalhão de Bombeiros Militar
6º BBM	Sexto Batalhão de Bombeiros Militar
9º BBM	Nono Batalhão de Bombeiros Militar
Asp Of BM	Aspirante a Oficial Bombeiro Militar
BC	Bombeiro Comunitário
CAAE	Curso Avançado de Atendimento a Emergências
Cap BM	Capitão Bombeiro Militar
CBAE	Curso Básico de Atendimento a Emergências
CBMSC	Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina
EMG	Estado-Maior Geral
Maj BM	Major Bombeiro Militar
OBM	Organização de Bombeiros Militar
ONU	Organizações das Nações Unidas
PMSC	Polícia Militar de Santa Catarina

RESUMO

BORGES, João Valério. **Um estudo sobre os vínculos organizacionais dos bombeiros militares e comunitários com o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina**. 2014. 87 f. Monografia (Especialização em Gestão Pública: Estudos Estratégicos no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina) – Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas, da Universidade do Estado de Santa Catarina. Programa de Pós-graduação em Administração, Florianópolis, 2014.

Esta pesquisa tem por finalidade estudar os padrões dos vínculos dos bombeiros militares e comunitários com o CBMSC, visando a proposição de recomendações à corporação para melhoria da qualidade do relacionamento dos indivíduos. Para alcançar tal objetivo foi utilizado o método qualitativo/quantitativo, com característica descritiva, empregando-se questionários para o levantamento de dados. Teoricamente, caracterizou-se o Corpo de Bombeiros Militar e o serviço voluntário, com ênfase no programa institucional “Bombeiro Comunitário”. Discorreu-se sobre as organizações, a gestão de pessoas e os conceitos dos padrões de vínculos organizacionais. O estudo foi realizado na área do 2º Batalhão de Bombeiros Militar considerando os níveis de comprometimento, entrincheiramento e consentimento da amostra. Foram avaliadas as respostas de 216 bombeiros militares e 104 bombeiros comunitários. Os resultados indicaram que predomina entre os militares o vínculo de comprometimento com 83% e um nível de intensidade de 5,04, na escala de *Likert* de 1 a 6, seguido pelo consentimento com 12% e um nível de intensidade de 4,17 e o entrincheiramento com 5% e um nível de intensidade de 3,39. Para os comunitários, que prestam serviço voluntário, foi verificado somente o vínculo de comprometimento, apresentando um nível de intensidade elevado com índice de 5,34 na mesma escala de *Likert* de 1 a 6. Concluiu-se que, mesmo havendo resultados satisfatórios referentes aos vínculos dos indivíduos pesquisados, há a possibilidade de melhorias na gestão de pessoas, as quais foram sugeridas por meio de recomendações.

Palavras-chave: Vínculos organizacionais. Gestão de pessoas. Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.

ABSTRACT

BORGES, João Valerio. **A study of organizational links between military and community firefighters with Fire Brigade of Santa Catarina.** 2014 87 f. Monograph (Specialization in Public Management: Strategic Studies at the Fire Brigade of Santa Catarina) - Center of Socioeconomic and Administrative Sciences, State University of Santa Catarina. Postgraduate Program in Management, Florianopolis, 2014.

This research aims to study the patterns of military and community firefighters ties with the CBMSC, aimed at proposing recommendations to the corporation for improving the quality of the relationship of individuals. To achieve this purpose the qualitative/quantitative method was used, with descriptive characteristic, using questionnaires for data collection. Theoretically, characterized the Fire Department and volunteer service, with emphasis on institutional program "Community Firefighter". If talked-about organizations, people management and the concepts of organizational patterns bonds. The study was conducted in the 2nd Battalion of Military Firefighters area considering the levels of commitment, consent and entrenchment of the sample. The responses of 216 military firefighters and 104 community firefighters were evaluated. The results indicated that predominates among military commitment to the bond of 83% and an intensity level of 5.04, the Likert scale 1-6, followed by the consent of 12% and an intensity level of 4.17 and entrenchment 5% and an intensity level of 3.39. For the community, who volunteer, was verified only the bond of commitment, showing a high level of intensity index of 5.34 on the same Likert scale of 1 to 6 It was concluded that, even with satisfactory results for the ties of individuals surveyed, there is the possibility of improvements in people management, which were suggested by recommendations.

Keywords: Organizational Linkages. People management. Fire Brigade of Santa Catarina.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	14
1.1	OBJETIVO GERAL.....	15
1.2.1	Objetivos específicos.....	15
1.3	CONTRIBUIÇÃO DO TRABALHO.....	15
2	O CONTEXTO E A REALIDADE INVESTIGADA.....	17
2.1	O CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA.....	17
2.1.1	Histórico.....	17
2.1.1.1	O 2º Batalhão de Bombeiros Militar.....	18
2.1.2	Aspectos legais.....	20
2.2	O SERVIÇO VOLUNTÁRIO NO BRASIL.....	22
2.3	O SERVIÇO VOLUNTÁRIO NO CBMSC.....	23
2.4	O CORPO DE BOMBEIROS COMUNITÁRIO.....	24
2.4.1	Regulamento geral do serviço comunitário no CBMSC.....	25
2.4.1.1	Formação de bombeiros comunitários no CBMSC.....	27
2.4.1.2	Ingresso de bombeiros comunitários no CBMSC.....	28
3	DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA.....	29
3.1	DETALHAMENTO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA.....	29
3.2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	30
3.2.1	Organizações.....	30
3.2.1.1	Objetivos das organizações.....	31
3.2.1.2	Recursos.....	31
3.2.2	Gestão de pessoas.....	32
3.2.2.1	Gestão de pessoas no serviço público.....	34

3.2.2.2	Gestão de pessoas no serviço voluntário.....	36
3.2.2.3	A importância dos vínculos na gestão de pessoas.....	39
3.2.3	Vínculos organizacionais.....	40
3.2.3.1	Comprometimento organizacional.....	41
3.2.3.2	Entrincheiramento organizacional.....	42
3.2.3.3	Consentimento organizacional.....	43
3.3	MODELO DE ANÁLISE.....	44
3.4	MÉTODO DE INVESTIGAÇÃO.....	45
3.4.1	Objeto do estudo.....	45
3.4.1.1	Instrumento de coleta de dados.....	46
3.4.1.2	Coleta de dados.....	50
3.4.1.3	Indicadores sociodemográficos.....	51
4	ANÁLISES.....	53
4.1	TRATAMENTO DOS DADOS.....	53
4.2	RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	53
4.2.1	Análise dos dados sociodemográficos dos bombeiros militares	57
4.2.2	Análise dos dados sociodemográficos dos bombeiros comunitários.....	63
4.3	TESTE DA HIPÓTESE.....	70
5	CONCLUSÕES.....	72
6	RECOMENDAÇÕES.....	74
	REFERÊNCIAS.....	76
	APÊNDICES.....	80
APÊNDICE A	– INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS PARA BOMBEIROS MILITARES.....	80
APÊNDICE B	– INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS PARA BOMBEIROS COMUNITÁRIOS.....	85

1 INTRODUÇÃO

O Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (CBMSC) possui em seus quadros operacionais, indivíduos com origens diversas para a execução das missões que lhe são afetas, ou seja, servidores estatutários, representados por bombeiros militares (BM) e servidores voluntários, representados por bombeiros comunitários (BC). Os diferentes regimes de trabalho podem afetar a natureza e a intensidade dos vínculos com a organização, criando uma importante fonte de diversidade intraorganizacional. (GRILLO RODRIGUES, 2012).

Os vínculos organizacionais no entendimento de Kramer (2003) podem ser definidos como os laços de afetividade que unem o indivíduo com a organização, sugerindo um grau de empenho com os seus projetos e objetivos, bem como, o grau de comprometimento com os seus problemas, políticas, desempenho e resultados organizacionais.

Neste contexto, a criação dos vínculos com a organização vem despertando interesse das ciências sociais aplicadas, com foco na investigação da relação do ambiente de trabalho com a reprodução material da vida humana, individual e coletiva, uma vez que boa parte da vida do indivíduo se passa na organização, com quem constrói e estabelece vínculos duradouros, os quais são influenciados pelo ambiente organizacional. (ALVES, 2009).

O envolvimento e a satisfação dos servidores do CBMSC, tanto bombeiros militares, como bombeiros comunitários, são vitais, e, se forem positivos, contribuirão sobremaneira, para o comprometimento do trabalhador e, conseqüentemente, colaborarão para o sucesso da instituição, pois as demandas por uma melhor qualidade dos serviços públicos são a cada dia maiores e mais exigentes por parte da sociedade.

Diante das considerações acima estabelecidas, com vistas à necessidade de se conhecer com maior profundidade os seus integrantes e a sua ligação com a corporação, propõem-se estudar os padrões de vínculos dos bombeiros militares e comunitários, considerando os seus níveis de comprometimento, entrenchamento

e consentimento com o CBMSC, na área de atuação do 2º Batalhão de Bombeiros Militar (2ºBBM), visando a apresentação de recomendações que busquem a melhoria da qualidade dos laços afetivos dos indivíduos com a organização.

1.1 OBJETIVO GERAL

Verificar os padrões dos vínculos dos bombeiros militares e comunitários do 2º BBM com o CBMSC, visando a proposição de recomendações para a melhoria da qualidade do relacionamento dos indivíduos com a corporação.

1.1.1 Objetivos específicos

- Discorrer sobre as organizações e a gestão de pessoas;
- Conceituar os padrões de vínculos organizacionais de comprometimento, entrenchamento e consentimento;
- Caracterizar a Organização Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, com enfoque em sua missão constitucional e aspectos legais;
- Caracterizar o serviço voluntário no Brasil e no CBMSC, com ênfase no Programa Bombeiro Comunitário;
- Identificar os padrões de vínculos organizacionais existentes entre os bombeiros militares e comunitários com o CBMSC;
- Verificar os dados coletados em consonância com o referencial teórico.

1.2 CONTRIBUIÇÃO DO TRABALHO

A corporação, para alcançar os seus objetivos, necessita da cooperação dos indivíduos que nela atuam, sendo importante ter uma gestão de recursos humanos atuante e vigilante, preocupada com o desenvolvimento profissional e psicológico dos seus trabalhadores. É de suma importância para as organizações que os trabalhadores se mantenham comprometidos com as suas metas, estabelecendo com ela vínculos organizacionais.

Dentro desta ótica, o presente trabalho teve a pretensão de estudar, no âmbito do 2º Batalhão de Bombeiros Militar (2º BBM), os padrões de vínculos dos bombeiros militares e comunitários com o CBMSC, visando uma leitura científica da realidade, de modo a oportunizar intervenções estratégicas, em casos necessários, capazes de melhorar o relacionamento dos indivíduos com a instituição.

Relativo aos bombeiros comunitários, que são essencialmente voluntários, a presente pesquisa teve a sua importância justificada na necessidade existente em identificar o processo de sua vinculação com o CBMSC, haja vista, notada irregularidade na frequência da prestação do serviço ativo voluntário. Desta forma, buscou-se contribuir para o alcance de um diagnóstico adequado à implementação de medidas institucionais capazes de ampliar, se necessário, a satisfação dos bombeiros comunitários com a corporação.

Por fim, este trabalho justificou-se ainda, pelo propósito de produzir conhecimento científico a respeito de vínculos organizacionais no CBMSC, de modo a servir de parâmetro ou critério a ser observado pela instituição em seu processo de gestão de pessoas, bem como, servir de fonte de consulta a futuros pesquisadores.

2. O CONTEXTO E A REALIDADE INVESTIGADA

Neste capítulo discorre-se sobre o histórico e os aspectos legais do CBMSC e do serviço voluntário, com ênfase no Programa Bombeiro Comunitário, contextualizando as organizações objeto do presente estudo.

2.1 O CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA

2.1.1 Histórico

No Estado de Santa Catarina o serviço de combate a incêndios teve como primeira instituição responsável a Polícia Militar de Santa Catarina, então denominada Força Policial, de acordo com a descrição de Silva (1997, p. 71):

A Polícia Militar de Santa Catarina foi criada em 05 de maio de 1835, durante o governo do 4º Presidente da Província de Santa Catarina, Feliciano Nunes Pires, através da Lei nº 12, com o nome de Força Policial. O seu primeiro regulamento aprovado pela Lei nº 30, de 02 de maio de 1836, trazia definições da missão dos integrantes da Força Policial.

Esclarece Bastos Junior (2006) que a missão da Força Policial tinha entre as suas atribuições, além do serviço de patrulhas e atividades policiais características, também acudir aos incêndios.

O serviço de combate a incêndios ganhou maior importância no ano de 1919, quando houve na Rua Conselheiro Mafra, no centro de Florianópolis, um grande incêndio que destruiu, à época, o Hotel Majestic e vários outros estabelecimentos comerciais. Diante do fato houve uma pressão social intensa no sentido do governo estadual efetivar um serviço profissional específico de combate a incêndios. (BASTOS JUNIOR, 2006).

Segundo o autor, as pressões surtiram efeito com a promulgação da Lei nº 1.288, de 16 de setembro de 1919, que autorizava o Poder Executivo a criar uma Seção de Corpo de Bombeiros anexa à Força Pública, fixando-lhe o efetivo que deveria ser retirado dos próprios quadros da corporação. No início a referida Lei acabou não sendo levada a efeito, caindo no esquecimento, apesar de todo o trabalho de convencimento realizado, em especial da imprensa. Somente foi

realmente efetivada no dia 26 de setembro de 1926, quando de fato foi estruturada a Seção de Bombeiros da Força Pública, hoje Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (BASTOS JÚNIOR, 2006, p. 291).

O primeiro comandante da Seção de Bombeiros foi o Tenente Waldemiro Ferraz de Jesus, que permaneceu no cargo até o ano de 1928 (BASTOS JUNIOR, 2006, p.298).

Até o ano de 1958 as atividades de bombeiro só eram realizadas na capital, quando houve então a primeira desconcentração do serviço para o interior do Estado com a implantação da organização de bombeiros de Blumenau.

Conforme Laureano Junior (2013, p.19), o Corpo de Bombeiros Militar esteve subordinado à Polícia Militar de Santa Catarina (PMSC), até o mês e junho de 2003, amparado pela Lei n.º 6.217/83, quando então foi promulgada a Emenda Constitucional nº 33, em 13 de junho de 2003, a qual emancipou o CBMSC da PMSC, dando-lhe autonomia administrativa e financeira. Possuía um efetivo de 1.890 bombeiros militares, distribuídos entre três batalhões e presente em 51 municípios.

Nos dias atuais o CBMSC conta com doze batalhões ativos¹, com um efetivo total de 2.863 (dois mil oitocentos e sessenta e três) bombeiros militares, permitindo a presença da organização em 122 (cento e vinte e dois) municípios catarinenses².

2.1.1.1 O 2º Batalhão de Bombeiros Militar

Com base no histórico do 2º BBM³, no ano de 1981 a sociedade civil organizada de Curitibanos preocupada com o número de incêndios que ocorriam se mobilizou em torno da ideia de criação de uma Sociedade de Bombeiros Voluntários. Liderou o movimento o Lions Clube de Curitibanos-Centro, com uma campanha para arrecadação de fundos. Ainda no mesmo ano, decidiu-se pela não constituição da

¹ Mapa de articulação do CBMSC - EMG

² Mapa de efetivo do CBMSC - EMG

³ 5ª Seção do 2ºBBM

Sociedade, optando-se pela parceria para instalação de uma Organização de Bombeiros Militar (OBM).

Participaram do projeto o governo do Estado com 45%, a Prefeitura Municipal com 50% e a comunidade local com 5% dos recursos. A ativação aconteceu em 19 de junho de 1985, sob a denominação de 2ª Seção de Combate a Incêndio do 4º Sub-Grupamento de Incêndio do 1º Grupamento de Incêndio (2ªSCI/4ºSGI/1ºGI).

Em 15 de Fevereiro de 1990, instalou-se o 2º Grupamento de Incêndio (2º GI), ativado pelo Decreto nº 3.912 de 04 de Outubro de 1989. Sua circunscrição, desmembrada do 1º Grupamento de Incêndio de Florianópolis, passou a ser constituída pelas regiões do extremo oeste, oeste, meio oeste, planalto serrano, planalto central e planalto norte do Estado de Santa Catarina. A partir de 12 de novembro de 1994, de acordo com a Lei Complementar nº 130, passou a denominar-se 2º Batalhão de Bombeiros Militar (2º BBM).

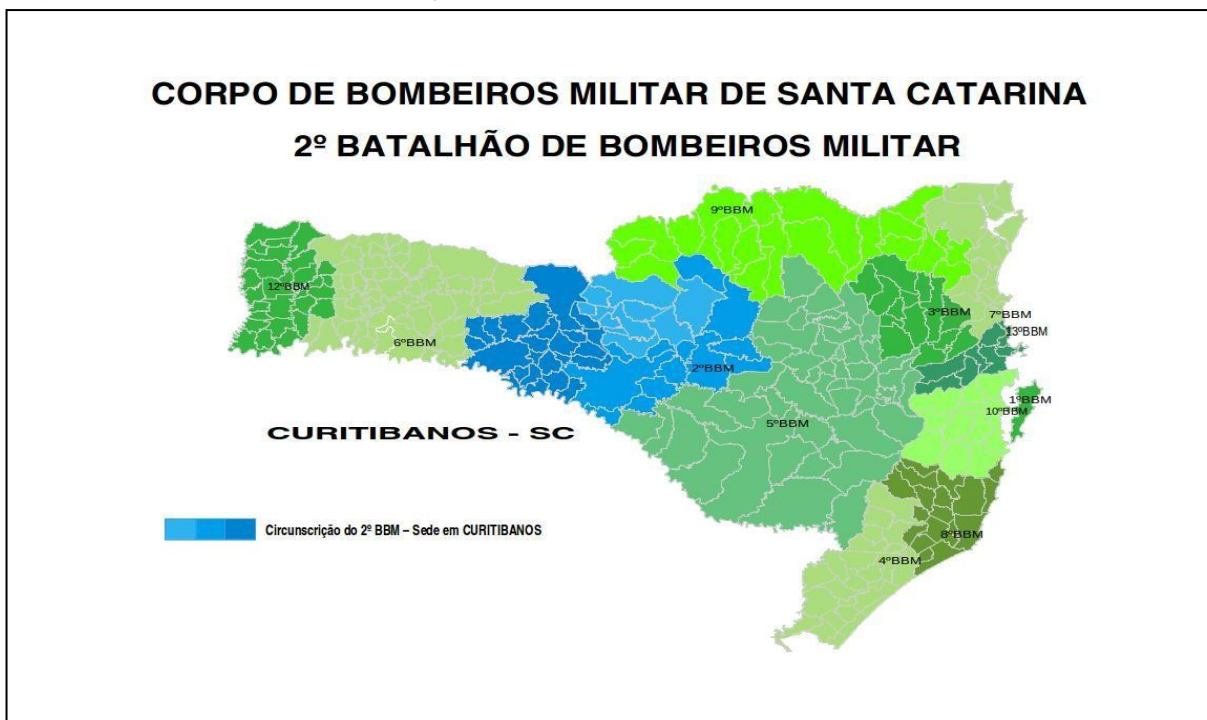
No ano de 2006 a área do 2º BBM foi dividida em 03 (três) batalhões em razão da criação do 5º Batalhão de Bombeiros Militar (5ºBBM) em Lages e o 6º Batalhão de Bombeiros Militar (6ºBBM) em Chapecó, permanecendo o 2º BBM, sediado em Curitiba, com circunscrição sobre o planalto central, planalto norte e meio oeste. Em 2008 a região do planalto norte também deixou de compor a área do 2º BBM em virtude da criação do 9º Batalhão de Bombeiros Militar (9ºBBM) em Canoinhas.

Atualmente, o 2º BBM tem sua circunscrição estabelecida nas regiões do planalto central, planalto norte e meio oeste catarinense, composta por 15 (quinze) Organizações de Bombeiros Militar, que atendem a 48 (quarenta e oito) municípios. O efetivo bombeiro militar é composto por 245 servidores⁴ distribuídos nas diversas organizações do batalhão, que atendem a uma população de 558.366 (quinhentos e cinquenta e oito mil, trezentos e sessenta e seis) habitantes⁵.

⁴ Mapa de controle de efetivo do 2º BBM

⁵ Dados do IBGE

Figura 1 – Mapa da circunscrição dos batalhões do CBMSC



Fonte: Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, 2013

2.1.2 Aspectos Legais

O serviço de bombeiros é uma atividade pública estatal, conforme nos ensina Hely Lopes Meireles (2003, p. 321):

Serviços Próprios do Estado: são aqueles que se relacionam intimamente com as atribuições do Poder Público (segurança, polícia, higiene e saúde públicas etc.) e para a execução dos quais a Administração usa da sua supremacia sobre os administrados. Por esta razão, só devem ser prestados por órgãos ou entidades públicas, sem delegação a particulares.

Tais atividades são executadas legalmente pelos Corpos de Bombeiros Militares dos Estados e do Distrito Federal, conforme preceitua o artigo 144 da Constituição Federal do Brasil (1988) em seu parágrafo 5º, o qual enuncia que incumbe-lhes, além das atribuições definidas em lei, a execução de atividades de defesa civil.

Notamos que a Carta Magna não previu as principais atividades dos Corpos de Bombeiros Militares, entre elas, a prevenção e o combate a incêndios, deixando

para a lei infraconstitucional esta tarefa. A Constituição do Estado de Santa Catarina (1989) assim dispôs sobre o Corpo de Bombeiros Militar do Estado:

Artigo 108 – O Corpo de Bombeiros Militar, órgão permanente, força auxiliar, reserva do Exército, organizado com base na hierarquia e disciplina, subordinado ao Governador do Estado, cabe, nos limites de sua competência, além de outras atribuições estabelecidas em lei:

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

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

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

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

V – colabora com os órgãos da defesa civil;

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

VII – prevenção balneária por salva-vidas;

VIII – prevenção de acidentes e incêndios na orla marítima e fluvial.

De acordo com a pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística (IBOPE), divulgada no mês de agosto de 2013, o Corpo de Bombeiros aparece novamente em primeiro lugar entre as instituições de maior confiabilidade social no país⁶.

Porém, “não basta reconhecimento e credibilidade para garantir o pleno funcionamento de uma instituição, antes de tudo deverá haver condições de sobrevivência, atualização e evolução” (BORGES, 2006, p. 18).

Exatamente, com base nesta visão e na aprovação da Lei Federal nº 9.608/98, conhecida como a “lei do voluntariado”, que regulamentou o serviço voluntário no Brasil, surgiu a oportunidade da comunidade participar das atividades bomberis, por meio da prestação de serviço voluntário.

⁶ Revista Emergência, matéria divulgada no dia 02 de agosto de 2013.

2.2 O SERVIÇO VOLUNTÁRIO NO BRASIL⁷

Na atualidade, as pessoas buscam de forma constante alcançar uma melhor qualidade de vida, encontrando soluções alternativas diante dos problemas que surgem. Quase sempre a resolução destes problemas depende de uma mudança comportamental, que modifica a forma de pensar do ser humano, quebrando paradigmas, quer seja nos relacionamentos interpessoais ou coletivos.

Segundo De Souza (2009, p. 06) “a implementação do serviço voluntário na administração pública tem se tornado uma prática forte, com participação efetiva da comunidade além de apoiada e fiscalizada pelo Estado”.

Para Masnik (2008 p. 06) “o serviço voluntário é uma realidade no Brasil, que permite ao cidadão participar, de forma democrática e ativa na solução dos problemas enfrentados pela sociedade contemporânea”.

A partir da disposição legal, as atividades voluntárias tiveram um novo impulso no País junto ao poder público, principalmente, pois abriu portas para a participação comunitária de todas as pessoas que desejem prestar serviços voluntários de forma correta.

Segundo destaca Lacowicz (2002, p.22): “até então, nenhum órgão público poderia permitir a participação de pessoas da comunidade sem a devida contraprestação de remuneração”, isto é, mesmo que o cidadão desejasse prestar serviço voluntário junto ao poder público, não havia possibilidade legal.

Conforme a Organização das Nações Unidas (ONU), temos que a definição de voluntário é o jovem ou adulto que, devido ao seu interesse pessoal e ao seu espírito cívico, dedica parte do seu tempo, sem remuneração alguma, a diversas formas de atividades organizadas ou não, de bem estar social ou outros campos.

⁷ As próximas três páginas reproduzem parte do Artigo Científico “O Serviço Voluntário do 5º Batalhão de Bombeiros Militar”, realizado pelo autor junto a FURB, no ano de 2010.

A Lei Federal 9.608/98 definiu assim, o que é um voluntário:

Art. 1º - Considera-se serviço voluntário, para fins desta Lei, a atividade não remunerada, prestada por pessoa física a Entidade Pública de qualquer natureza ou Instituição Privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive, mutualidade.

Parágrafo Único - O serviço voluntário não gera vínculo empregatício nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim.

Art. 2º - O serviço voluntário será exercido mediante a celebração de termo de adesão entre a entidade, pública ou privada, e o prestador do serviço voluntário, dele devendo constar o objetivo e as condições do seu exercício.

Art. 3º - O prestador do serviço voluntário poderá ser ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar no desempenho das atividades voluntárias.

Parágrafo Único - As despesas a serem ressarcidas deverão estar expressamente autorizadas pela entidade a que for prestado o serviço voluntário (...). (BRASIL, Lei 9.608, 1998).

De acordo com De Souza (2009, p.15) “a atividade voluntária no Brasil tem se desenvolvido, focando sua essência no cidadão, tendo como principais lemas a solidariedade e cidadania [...] em prol de causas de interesse social e comunitário.”

2.3 O SERVIÇO VOLUNTÁRIO NO CBMSC

Após a promulgação da lei federal que tratou da legalização do serviço voluntário, foi instituído no CBMSC o programa bombeiro comunitário, que segundo nos informa Lacowicz (2002, p. 41) foi “denominado inicialmente como bombeiro misto, em razão dos diversos componentes que caracterizavam a sua formação, num trabalho de parceria [...]”.

Desta forma, a pessoa voluntária que atua de acordo com a lei federal junto ao CBMSC é denominada bombeiro comunitário. “Sua atuação está direcionada no apoio aos agentes públicos, bombeiros militares, no apoio e auxílio às atividades emergenciais e administrativas”. (LACOWICZ, 2002, p. 48).

A modalidade de serviço voluntário prestado no CBMSC, chamada de bombeiro comunitário, tem desempenhado papel fundamental no crescimento e desenvolvimento da Corporação, uma vez que, segundo De Souza (2009, P. 25), “[...] a sua participação nas atividades emergenciais tem sido admitida com sucesso,

em funções de apoio e auxílio ao bombeiro militar, este como agente investido em função pública”.

2.4 O CORPO DE BOMBEIROS COMUNITÁRIO

O surgimento da atividade voluntária no CBMSC, a qual se transformou em programa institucional da Corporação, fomentou a criação de uma nova organização: O Corpo de Bombeiros Comunitário.

Informa Masnik (2008), que o voluntariado na instituição militar foi viabilizado pela existência desta organização, que sob a tutela e fiscalização do CBMSC, compõe a via de integração entre o órgão estatal e a comunidade.

Assim, resultado da parceria, o Corpo de Bombeiros Comunitário é composto pelo poder público estadual, poder público municipal e pela comunidade da cidade ou micro região onde se encontra estabelecido. (LACOWICZ, 2002).

As pessoas da comunidade que prestam serviço voluntário no CBMSC e que compõem as organizações de bombeiro comunitário recebem formação e capacitação para poderem desempenhar as suas funções dentro da instituição. Ensina-nos Lacowicz (2002, p. 49) que “a capacitação dos bombeiros comunitários tem como objetivo principal preparar o cidadão para executar ações corretas perante uma emergência, surja ela em seu local de trabalho, na rua ou em sua residência”.

Segundo relatório estatístico do ano de 2013 ⁸, na área de atuação do 2º Batalhão de Bombeiros Militar (2ºBBM), que corresponde ao município de Curitiba (cidade sede) e mais 47 (quarenta e sete) municípios integrantes da região do planalto central e meio oeste, existem 827 (oitocentos e vinte e sete) bombeiros comunitários formados, sendo que deste número, 130 (cento e trinta) estão ativos, prestando serviço voluntário regularmente nos veículos de emergência da corporação.

⁸ Coordenadoria do serviço voluntário do 2ºBBM - Mapa de distribuição do efetivo de bombeiros comunitários no ano de 2013

Com base nos dados citados percebe-se que a participação da comunidade no desenvolvimento das atividades de bombeiro na área de atuação do 2º BBM, por meio da prestação de serviço voluntário, permanece ocorrendo continuamente, mesmo já tendo se passado mais de 15 (quinze) anos desde a promulgação da Lei Federal 9.608/98, chamada “lei do voluntariado”.

2.4.1 Regulamento geral do serviço comunitário no CBMSC

O serviço voluntário no CBMSC é autorizado pela Portaria nº 395/GEREH/DIAP/SSP/2003, com a finalidade de propiciar à comunidade a condição de apoiar o serviço público de bombeiro, oportunizando a formação da cultura preventiva e reativa. A referida Portaria é normatizada pelo Regulamento Geral do Serviço Comunitário no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.

A relação formal entre o prestador de serviço voluntário e o CBMSC é de voluntariado, isto é, sem remuneração e sem vínculo empregatício. De acordo com o § 1º do Artigo 4º da Portaria nº 395/2003, “O vínculo do serviço voluntário se efetiva através da celebração do Termo de Adesão entre o prestador do serviço e a unidade do Corpo de Bombeiros Militar do Estado [...]”.

Conforme o Regulamento geral do serviço comunitário, os bombeiros comunitários gozam dos seguintes direitos:

Art. 18 – São direitos do bombeiro comunitário:

- a) atuar nas equipes de socorro à comunidade, em apoio aos bombeiros militares na realização dos atendimentos emergenciais, auxílios e de prevenção;
- b) utilizar o título, uniforme padrão, distintivos de identificação do seu nível no uniforme;
- c) passar a condição de bombeiro comunitário inativo, quando desejar deixar o serviço ativo;
- d) retornar a situação de ativo, de acordo com as normas deste regulamento;
- e) ser promovido sempre que cumprir os requisitos regulamentares de acordo com as regras deste regulamento;
- f) receber uniforme para atuar como bombeiro comunitário;
- g) participar uniformizado de desfiles cívicos nos quais a Corporação esteja participando;

- h) participar das confraternizações, eventos e competições promovidas pela Corporação ou em que esta faça parte;
- i) ter registrado seu histórico de capacitação e trabalho comunitário, podendo obter cópia do mesmo;
- j) participar das escalas de serviço comunitário, mensalmente, no período mínimo estipulado, em datas previamente programadas de acordo com sua disponibilidade;
- l) realizar os treinamentos e capacitações planejadas e direcionadas ao aperfeiçoamento dos bombeiros comunitários sob supervisão da coordenação do serviço comunitário da OBM;
- m) homenagem fúnebre em caso de falecimento;
- n) direito ao contraditório e ampla defesa, de acordo com o inciso LV do artigo 5º da Constituição Federal.

Entre os deveres dos bombeiros comunitários destacam-se os seguintes:

Art. 20 - São deveres do bombeiro comunitário:

- a) prestar no mínimo 24 horas mensais de serviço comunitário como bombeiro comunitário ativo, durante 05 meses em cada semestre;
- b) quando à disposição para o serviço comunitário, se apresentar correto, pontual e consciente de suas responsabilidades como bombeiro comunitário;
- c) utilizar uniformes de acordo com o que preceitua este regulamento;
- d) quando uniformizado, comparecer sempre aseado e com boa apresentação pessoal;
- e) cumprir as escalas de serviço nos dias e horários para a qual se voluntariou;
- f) apresentar justificativa da eventual ausência do serviço, atividade ou evento do qual deveria tomar parte;
- g) durante os serviços de prontidão, somente poderá se afastar de sua função com o consentimento do comandante do socorro da organização;
- h) comunicar com antecedência de 24 horas, a impossibilidade de comparecer a evento ou serviço para o qual tenha se voluntariado, providenciar substituto, ou ainda, solicitar a transferência da data a Coordenação;
- i) respeitar as normas e regulamentos do Corpo de Bombeiros Militar, bem como, as convenções sociais;
- j) não envolver o Corpo de Bombeiros Militar em atividades político-partidárias, afastando-se de suas atividades junto à Corporação nos prazos estabelecidos pela lei eleitoral quando estiver concorrendo a cargo eletivo;
- l) comunicar ao Coordenador os atos de transgressão de normas cometidos por bombeiros comunitários e profissionais, visando a preservação da Organização e de seus membros;
- m) assumir e desempenhar com dedicação as funções para o qual for nomeado;
- n) restituir ao Corpo de Bombeiros Militar, em caso de afastamento ou inatividade, todos os uniformes, materiais ou identificações utilizados ou recebidos, mesmo que tenham sido adquiridos com recursos próprios, exceto quando formalmente autorizados em contrário.

§ 1º – O Bombeiro Comunitário que não tiver condições de prestar as 24 horas mensais de serviço comunitário, poderá requerer ao coordenador do serviço comunitário a redução temporária em até 50%, situação que não pode ser superior a seis meses. (REGULAMENTO GERAL DO SERVIÇO COMUNITÁRIO DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR)

Os bombeiros comunitários estão sujeitos a promoções em função de sua capacitação, mérito e trabalho. O crescimento nos graus como bombeiro comunitário ocorre de forma gradual, crescente e contínua. O Artigo 24 do Regulamento Geral do Serviço Comunitário estabelece em 10 (dez) os graus de nível hierárquico do bombeiro comunitário, são eles, em nível decrescente:

- a) 10º grau - Bombeiro Comunitário Pleno classe 1
- b) 9º grau - Bombeiro Comunitário Pleno classe 2
- c) 8º grau - Bombeiro Comunitário Pleno classe 3
- d) 7º grau - Bombeiro Comunitário Sênior classe 1
- e) 6º grau - Bombeiro Comunitário Sênior classe 2
- f) 5º grau - Bombeiro Comunitário Sênior classe 3
- g) 4º grau - Bombeiro Comunitário Júnior classe 1
- h) 3º grau - Bombeiro Comunitário Júnior classe 2
- i) 2º grau - Bombeiro Comunitário Júnior Classe 3
- j) 1º grau - Bombeiro Comunitário

2.4.1.1 Formação de bombeiros comunitários no CBMSC

A formação de bombeiros comunitários tem a sua previsão e modelo estabelecida pelo Regulamento Geral do Serviço Comunitário, e encontra-se dividida em duas fases.

A primeira fase é denominada Curso Básico de Atendimento a Emergências, (CBAE), com a duração de 60 horas aula e se destina à formação do agente comunitário de proteção civil, capacitando-o a auxiliar a comunidade em casos de emergências. Segundo Manfrim (2011), esta fase carrega o grande objetivo do programa bombeiro comunitário, pois oportuniza a disseminação de conhecimentos relacionados a atendimentos a emergências na sociedade, possibilitando que a própria população, ao presenciar ou ter contato com alguma emergência relacionada

as atividades de bombeiro, tome medidas preliminares que minimizem os danos à saúde ou ao patrimônio, até a chegada do atendimento definitivo pelo CBMSC.

Na segunda fase, temos o Curso Avançado de Atendimento a Emergências (CAAE), constituído com 110 horas aula e 205 horas de estágio operacional, e se destina à formação do agente comunitário de proteção civil nível II e brigadista particular, curso que o capacita a atuar no auxílio da comunidade em emergências, também o torna apto a se candidatar ao ingresso no serviço comunitário do Corpo de Bombeiros Militar.

2.4.1.2 Ingresso de bombeiros comunitários no CBMSC

Após a conclusão do CAAE, as pessoas estarão aptas a ingressarem no CBMSC como bombeiros comunitários, se desejarem. Para tanto, deverão cumprir o que preceitua o Artigo 10 do Regulamento Geral do Serviço Comunitário no CBMSC, o qual estabelece que o vínculo do serviço comunitário se efetiva, entre outros pré-requisitos, através da celebração de um Termo de Adesão entre o prestador do serviço e a unidade do Corpo de Bombeiros Militar, onde a pessoa irá prestar o voluntariado.

3. DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA

3.1 DETALHAMENTO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA

A experiência deste autor, na qualidade de gestor do CBMSC em mais de 29 anos de serviço ativo, possibilita observar que há diferentes formas de relacionamento entre a corporação e seus colaboradores, sendo eles bombeiros militares e/ou comunitários. Nem sempre os vínculos existentes demonstram harmonia e satisfação para ambos os lados, podendo gerar fragilidade e desconfiança na gestão das pessoas.

O fato de o CBMSC seguir normas rígidas, baseadas na hierarquia e disciplina militar, com grande carga burocrática, pode estar tornando a organização incapaz de antever problemas no seu relacionamento com os servidores, deixando de responder às expectativas destes. Talvez possamos estar diante de uma deficiência gerencial que influi diretamente nos padrões dos vínculos organizacionais existentes.

Quando se trata de bombeiros militares há a percepção de que uma parcela do efetivo atua com indiferença com relação os destinos da corporação, limitando-se ao cumprimento trivial de suas funções, não se importando com as demandas da instituição. Em relação aos bombeiros comunitários também se observa certa desmotivação para permanência no serviço ativo, haja vista, que boa parte dos voluntários fica na atividade operacional por pouco tempo, deixando de ir ao quartel paulatinamente.

Ensina-nos Quivy & Campenhoudt (2005, p. 85), que diante desta situação problema deve-se buscar, a saber, se a organização é boa, se os comportamentos se conformam com as normas, se os gestores são competentes e se a organização é eficaz em sua gestão de pessoas.

Para tanto, a maneira de verificarmos o que realmente ocorre é estudando como os vínculos organizacionais se estabelecem no CBMSC, especificamente no 2ºBBM, mediante a aplicação dos questionários, em confronto com a exploração de

referencial teórico que discorra sobre os níveis de comprometimento, entrenchamento e consentimento destes vínculos, bem como, estudando sobre gestão de pessoas e estruturas organizacionais.

A partir destes estudos, a ideia é encontrar a realidade existente e sua comprovação com a finalidade de possibilitar a proposição de recomendações, caso sejam necessárias, capazes de encaminhar possíveis melhorias no relacionamento do CBMSC com os seus servidores militares e voluntários.

3.2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta subseção será apresentada a revisão bibliográfica, trazendo inicialmente conceituações sobre organizações, seus objetivos e a importância da gestão de pessoas dentro deste contexto, com ênfase no serviço público e no serviço voluntário. Na sequência, será abordada a importância dos vínculos entre as pessoas e as organizações, fechando na caracterização dos tipos de vínculos organizacionais de comprometimento, entrenchamento e consentimento, de acordo com conceitos e definições pesquisados na literatura.

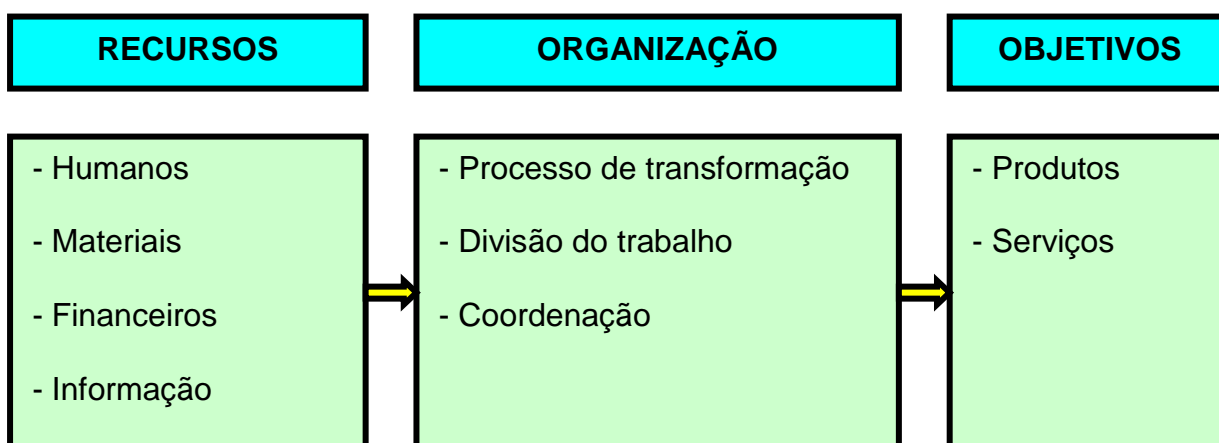
3.2.1 Organizações

Para Maximiano (2000, p. 91), uma organização é uma combinação de recursos que procura decididamente realizar algum tipo de objetivo (ou conjunto de objetivos). As organizações estão por toda parte. A Universidade é uma delas, o Corpo de Bombeiros Militar é outra, assim como a padaria da esquina. As organizações são muito diversificadas em relação a tamanho e forma, produtos e serviços, recursos e áreas de atuação.

As conceituações sobre organizações são as mais variadas, restando para Faria (1985) a ideia de que a organização é uma associação estruturada, complexa e contraditória composta por pessoas que atuam no sentido de realizar objetivos específicos, propiciando a estes indivíduos se relacionarem, conviverem, interagirem e se reconhecerem como seres sociais.

É nas organizações que se desenvolve o principal cenário do processo administrativo. Para Maximiano (2000), uma organização é um sistema de recursos que procura realizar objetivos ou conjunto de objetivos (figura 1). Um sistema é um todo complexo e organizado, formado de partes ou elementos que interagem, para realizar um objetivo explícito. Todas as organizações são sistemas

Quadro 1 - A organização como um sistema



Fonte: Maximiano, 2000, p.92

3.2.1.1 Objetivos das organizações

As organizações são grupos sociais orientados para a realização de objetivos ou finalidades. Os objetivos que definem a relação da organização com seus clientes ou usuários são chamados missões ou negócios. Eficácia é a palavra utilizada para indicar que a organização realiza seus objetivos. Quanto mais alto o grau de realização dos objetivos, mais a organização é eficaz (MAXIMIANO, 2000, p.93).

3.2.1.2 Recursos

Nos dias atuais as constantes transformações sociais, econômicas e tecnológicas têm exigido das organizações um capital humano considerável e efetivamente disposto a colaborar no alcance dos seus objetivos (VIDAL, 2013, p.17).

Maximiano (2000, p.93) preconiza que as pessoas são, sem dúvida, o principal recurso de que dispõem as organizações para alcançar os seus objetivos.

Além das pessoas, as organizações contam com emprego de dinheiro, tempo, espaço e recursos materiais, como instalações, máquinas, móveis e equipamentos. Eficiência é a palavra usada para indicar que uma organização utiliza corretamente seus recursos. Quanto mais alto o grau de produtividade na utilização dos recursos, mais eficiente será a organização.

Grillo Rodrigues (2012) reitera que os trabalhadores devem atuar com alto grau de eficiência para que a organização veja atendidos os seus objetivos. A forma de se combater o baixo desempenho de organizações públicas e, por consequência o fracasso de serviços públicos prestados à sociedade, bem como, a falência de organizações privadas está exatamente na eficiência de suas ações.

Siqueira e Gomide Jr. (2004), entendem que o indivíduo desde o seu nascimento e ao longo de sua vida estabelece diferentes vínculos com pessoas, grupos, organizações, instituições, etc. Deste modo, surge a importância dos gestores conhecerem as organizações, especialmente as pessoas que nelas atuam.

3.2.2 Gestão de pessoas

A seguir serão apresentados alguns conceitos e definições encontrados na literatura referentes à gestão de pessoas.

É essencial que as organizações se preocupem com seus funcionários e com toda a infraestrutura que possa ser oferecida aos seus trabalhadores, a fim de que estes possam desenvolver bem suas funções. As organizações são constituídas de pessoas e todo o seu sucesso ou fracasso depende delas (ALVES, 2013).

Para Martins (2003, p. 5), pensar em qualidade sem pensar no atendimento das necessidades e expectativas dos indivíduos, sejam eles os trabalhadores da organização ou os clientes externos, é praticamente impossível e, atender às expectativas dos clientes externos sem satisfazer as necessidades dos trabalhadores, também. Muito mais do que depender dos sistemas, das ferramentas e dos métodos de trabalho presentes na organização, a qualidade depende, antes

de tudo, da atitude das pessoas, pois o trabalhador que se sente estimulado e protegido produz mais e melhor.

“Pesquisas desenvolvidas comprovam que o incentivo econômico não é suficiente para fazer com que haja resposta da força de trabalho. Salários e benefícios são vistos como direitos e não como elementos de motivação” (MARTINS, 2003, p. 5).

Segundo Barçante e Castro (1995, p. 20), ao ouvir a voz dos funcionários a organização estará tratando-o como um aliado e não só como um mero cumpridor de ordens, estará vendo que dele dependem os seus bons resultados.

Na visão de Chiavenato (1999, p. 4), o contexto da gestão de pessoas é formado por pessoas e organizações. Boa parte da vida das pessoas é passada dentro das organizações, as quais dependem do desempenho destas mesmas pessoas para alcançarem os seus objetivos. Se por um lado as pessoas precisam das organizações para sua subsistência e sucesso pessoal, as organizações, por outro, não funcionariam sem as pessoas, pois são elas que lhes dão vida, dinâmica, impulso, criatividade e racionalidade.

Para Bergue (2007) as organizações nos dias atuais têm reconhecido nas pessoas o seu mais valioso componente de capital, capaz de gerar valor, destacando a importância da gestão de pessoas. Segundo Gil (2009), o conceito de gestão de pessoas está ligado à Ciência da Administração, envolvendo todas as ações empreendidas por uma organização, com o propósito de integrar o colaborador no contexto da organização e aumentar a sua produtividade.

Gestão de pessoas, para Tachizawa et al (2001, p. 19), pode ser entendida como “um processo de gestão descentralizada apoiada nos gestores responsáveis, cada qual em sua área, pelas atividades-fim e atividades-meio das organizações”.

Para Alves (2013) quando se fala em gestão de pessoas, envolvem-se todos os seres humanos que fazem parte de uma organização, gestores e demais funcionários. Os gerentes visam a sobrevivência, o crescimento, a produtividade, a

qualidade, etc., já os demais funcionários esperam receber bons benefícios, satisfação no trabalho, respeito, segurança, oportunidade de crescimento, etc. Os dois lados devem trabalhar sempre juntos, porque um precisa do outro.

“A parceria é o principal elemento dos processos produtivos. Os vários parceiros são os responsáveis pelo sucesso de uma organização e cada um tem o que oferecer, mas também tem suas expectativas [...]” (MARTINS, 2013, p. 6).

Da afirmação acima, extrai-se que a continuidade e o sucesso na parceria se dará na medida em que as expectativas forem atendidas. Conforme Martins (2013), até há pouco tempo, os gerentes eram os parceiros mais privilegiados quando da distribuição e a apropriação dos resultados da organização. Hoje, observa-se que os demais funcionários são os parceiros mais íntimos, pois eles estão dentro da organização, dando-lhe vida e dinamismo. Portanto, a organização pode optar se quer ter apenas recursos organizacionais, chamados recursos humanos, ou parceiros.

Ao olhar para os funcionários e enxergá-los somente como recursos humanos, a organização passa a ter que administrá-los, o que implica em planejamento, direcionamento, controle etc. Vendo-os como parceiros, passam a ser fornecedores de conhecimentos, habilidades, capacidades e inteligência e transformam-se em seu capital intelectual. (MARTINS, 2013).

Tem-se então, que o gestor de pessoas em uma organização deve atuar com foco nas potencialidades dos seus colaboradores, fugindo de uma visão microscópica e departamental. Suas estratégias de ação devem estar voltadas para um nível global, organizacional, sistêmico e não meramente em planos isolados, circunstanciais e efêmeros.

3.2.2.1 Gestão de pessoas no serviço público

Bergue et al (2010, p.12) dizem que a sociedade vem exigindo do poder público uma atuação cada vez mais voltada para o alcance de resultados, onde a eficácia e a efetividade são as palavras de ordem.

Os usuários do serviço público têm aumentado o nível de exigência em relação à satisfação de suas necessidades. A qualidade e a adequação dos serviços são hoje aspectos críticos para o bom desempenho de qualquer órgão ou entidade da administração pública. (BERGUE et al., 2010).

Em razão disto, cresce em importância o papel das pessoas que atuam como operadores do serviço público.

A gestão de pessoas na área pública tem um papel estratégico, pois visa ao alinhamento entre os objetivos estratégicos da organização pública e as políticas de desenvolvimento de pessoas. (GEMELLI e FILIPPIM, 2010). Afirma Vidal (2013, p, 22) que “a literatura a respeito da gestão de pessoas no setor público salienta o fato das organizações não possuírem, na grande maioria, departamentos estruturados voltados à gestão de recursos humanos”. Quase sempre se encontram, tão somente, setores de pessoal realizando atividades burocráticas que não dão a atenção necessária para a motivação, valorização e capacitação dos seus recursos humanos.

Em muitas das organizações públicas brasileiras, as áreas que cuidam da gestão de pessoal ainda se dedicam principalmente às atividades relacionadas à folha de pagamento, benefícios da aposentadoria e afins, proposição de leis, regras e regulamentos, além de desenvolver algumas ações pontuais e emergenciais de treinamento e capacitação. (BERGUE et al., 2010).

No Corpo de Bombeiros Militar a administração de pessoal é realizada pela chamada 1ª Seção (B-1)⁹, em nível de Batalhões, e restringem-se ao controle de escalas de serviço, alterações funcionais, transferências, publicações, etc.

“A substituição da administração de pessoal pela gestão de pessoas implica a implementação de mudanças que no seu conjunto constituirão o que denominamos de gestão estratégica de pessoas”. (BERGUE et al., 2010, p.18).

⁹ 1ª Seção (B-1) é a denominação para Seção de Pessoal, a qual integra a estrutura organizacional de um Batalhão, conforme o organograma do CBMSC.

Para os autores referidos acima, o conceito de gestão estratégica se refere a um tipo de gestão que se preocupa com os objetivos e metas da organização. O foco é a determinação dos resultados esperados, o planejamento e o monitoramento das ações para seu alcance, perpassando por um novo modelo de relacionamento operacional e psicológico entre as pessoas e a organização. Uma relação onde o compromisso ocupe o lugar da simples lealdade, a iniciativa substitua a simples aceitação e a progressão por tempo de serviço seja substituída pela promoção por desempenho e mérito.

Segundo Bergue et al (2010, p. 26 e 26), esse novo modelo de contrato relacional visa gerar condições e um ambiente por parte da organização que estimulem o comprometimento e o interesse dos funcionários, possibilitando mudanças nas atitudes. A ideia é demonstrar aos servidores que eles não são meros executores de ordens dos superiores e que sua participação sugerindo e fornecendo propostas para a melhoria da organização é necessária e salutar.

Sustentam ainda os autores, que a iniciativa e o compromisso por parte das pessoas indicam uma nova forma de encarar o relacionamento com a organização. Também, a oferta de oportunidades de crescimento profissional em substituição a simples garantias de salário e de emprego, reflete uma mudança de cultura por parte da organização e a possibilidade de haver mudança nos padrões dos vínculos organizacionais entre os indivíduos e a organização.

3.2.2.2 Gestão de pessoas no serviço voluntário

Existe um vínculo forte entre a gestão de pessoas e o trabalho voluntário. “Diferentemente do trabalho remunerado, a maior característica de qualquer ação voluntária reside no fato de as pessoas doarem algo de si por vontade e motivação próprias”. (SANTOS, 2007, p.22).

Este vínculo sugere um desafio para a gestão de pessoas, na medida em que deve buscar essencialmente a colaboração de pessoas voluntárias. Para Santos (2007), a gestão de pessoas voluntárias, tem como premissas assegurar a qualidade

e eficácia às ações realizadas e aos resultados esperados como meio de valorizar e reconhecer a relevância de um programa social.

No CBMSC temos o programa bombeiro comunitário que persegue exatamente o norte citado pela autora, iniciando suas ações pelo processo de atrair voluntários, manter e motivar suas ações, treinar e orientar suas atividades, avaliar o seu potencial, desenvolver habilidades e provocar mudanças necessárias na corporação para absorção e valorização do serviço voluntário.

Santos (2007) cita orientações advindas de curso de gerenciamento de voluntários, as quais estabelecem que é preciso haver uma combinação acertada entre habilidades interpessoais necessárias para motivar e reter uma força de trabalho não remunerada, visão gerencial e noções sobre gestão de recursos humanos.

Um desafio importante no desenvolvimento dos programas de voluntariado nas organizações é conquistar o apoio de todos os níveis da corporação ao programa. O apoio das pessoas empossadas nos cargos hierarquicamente mais altos é fundamental, porque são elas que possuem o poder decisório e estabelecem as prioridades, podendo criar, se quiserem, um ambiente favorável que valorize o trabalho voluntário. (RAMOS, 2004, p. 8 apud SANTOS, 2007).

Cihlar (2004) cita a importância da organização em dedicar interesse estratégico para criar um clima amistoso no serviço voluntário, visando o sucesso das ações voluntárias. Segundo o autor, o que determina a satisfação em um trabalho desses é a qualidade do tratamento que o voluntário recebe e a forma como ele é tratado pelos coordenadores da organização. É fundamental que a experiência seja prazerosa, útil, positiva para todo voluntário.

Observa-se que há uma comunhão de pensamento, no que dizem os autores sobre o perfil que um coordenador de serviço voluntário deve ter, onde a habilidade principal é a de saber despertar a simpatia e uma relação amistosa entre os seus voluntários. No CBMSC esta tarefa está a cargo na circunscrição dos Batalhões, aos

Coordenadores de serviços comunitários, função desempenhada quase sempre por um gestor de nível intermediário (Oficial Bombeiro Militar).

Na figura 2 se observa as características desejadas a um bom coordenador de serviço voluntário.

Quadro 2 - Perfil de um gestor de voluntários

Rigor ético
Sensibilidade social
Liderança
Comprometimento institucional
Transparência nas ações e decisões
Entusiasmo pelo trabalho voluntário
Saber ouvir
Saber decidir
Saber reconsiderar
Saber negociar
Saber aguardar
Poder de mobilização

Fonte: Rothgiesser, 2002

Dentre as práticas aplicáveis para gerenciar pessoas voluntárias verifica-se, de acordo com a visão de Santos (2007), que os maiores desafios estão em assegurar a sua pontualidade, avaliar o seu desempenho nas atividades propostas, capacitar para as tarefas e conseguir motivação e disponibilidade continuada para o exercício dos serviços operacionais.

Entende Cihlar (2004), que a expertise para coordenar, sensibilizar e manter voluntários está na criação de um ambiente amistoso que acolha, capacite, reconheça e estimule dia-a-dia o voluntário. Sugere ainda o autor, que para se ter sucesso nesse trabalho, deve-se buscar atrair e recrutar; oferecer maior interação pessoal do voluntário com o *staff* da organização; utilizar adequadamente as habilidades do voluntário; e manter um acompanhamento constante das atividades.

É fundamental agregar um senso de profundo compromisso do voluntário com a instituição. Faz-se necessário que ele saiba a quem recorrer em caso de necessidade, sentindo-se amparado. Ao mesmo tempo, estabelecer o sentido de grupo, fazer parte é uma das condições básicas para que o serviço voluntário se fortaleça na organização (SANTOS, 2007).

Dentro deste contexto estudado, que abrange a gestão das relações do CBMSC com seus bombeiros militares (servidores públicos) e seus bombeiros comunitários (servidores voluntários) surge a importância de se conhecer os padrões dos vínculos entre os indivíduos e a organização.

3.2.2.3 A importância dos vínculos na gestão de pessoas

Em razão das mudanças que estão ocorrendo atualmente nas relações de trabalho e, conseqüentemente, entre o indivíduo e as organizações, a complexidade para estudar o comportamento organizacional tem crescido em importância, surgindo a questão do vínculo que o trabalhador mantém com a organização como de grande interesse da comunidade científica, quer pela centralidade deste fenômeno na vida organizacional, quer pelos impactos deste vínculo sobre o desempenho individual, grupal e organizacional. (GRILLO RODRIGUES, 2012).

Os vínculos organizacionais estabelecidos entre os indivíduos e as organizações facilitam o sucesso desta, uma vez que é por intermédio daqueles que os objetivos são alcançados. Além disso, estabelecem uma interligação entre as pessoas e a organização, que será de tipos e intensidades diferentes de acordo com o desejo de vinculação das partes envolvidas.

3.2.3 Vínculos organizacionais

Conforme Kramer e Faria (2007) entende-se por vínculo organizacional a relação que o indivíduo estabelece a partir do seu trabalho, denotando o seu grau de ligação com a organização, o grau de envolvimento com os seus projetos e objetivos, seus problemas, políticas, desempenho e resultados.

Para Grillo Rodrigues (2012), o processo de vínculo possui dois momentos distintos: o seu estabelecimento, que é o momento da junção, e a sua manutenção. O estabelecimento do vínculo ocorre quando o indivíduo e a organização percebem que pode existir uma relação de troca com ganhos para ambos os lados. Já a sua manutenção é um processo mais complicado, porque pode tomar diferentes direções. O vínculo pode ser guiado por um sentimento de orgulho caracterizado por uma ligação ativa (comprometimento), ou muitas vezes, por comportamentos passivos, manifestados por intermédio do medo de enfrentar o mercado, ou pelo medo de possíveis perdas que ocorrerão se esse indivíduo deixar a organização (entrincheiramento), ou ainda, pautado na obediência e cumprimento de ordens e regras estabelecidas pela organização (consentimento).

Diante da observação de que as ligações dos indivíduos com a organização são estabelecidas de tipos diferentes, as quais podem ser definidas como vínculos organizacionais de comprometimento, entrincheiramento e consentimento, apresentam-se na sequência, de forma sintetizada, algumas conceituações sobre estas formas de relações entre as pessoas e as organizações.

3.2.3.1 Comprometimento organizacional

O estudo sobre vínculos de comprometimento organizacional tem demandado diferentes abordagens, demonstrando toda a complexidade do tema, pois não há um consenso sobre o seu conceito. Segundo Rodrigues (2009), alguns autores buscaram sintetizar os estudos existentes e o definiram como um estado psicológico que caracteriza a relação do indivíduo com a organização, implicando em sua decisão de permanecer nela ou não.

Para Bandeira, Marques e Veiga (2000), o comprometimento está ligado ao forte vínculo do trabalhador com a organização, trabalho, carreira, sindicato, profissão, etc., suscitando uma relação de troca de energia, tanto psíquica quanto física, com base na lealdade.

Para Siqueira e Gomide Junior (2004), os funcionários de uma organização comprometidos afetivamente são os que apresentam menores taxas de rotatividade, absenteísmo e intenção de deixar a organização, bem como, melhores indicadores de desempenho em suas atividades funcionais. Por outro lado, quando o comprometimento é baixo, são observados atrasos, fraco rendimento e pouco esforço aplicado ao trabalho.

Por isto, a proposta deste trabalho monográfico é focar a pesquisa no comprometimento, por entender que este enfoque representa um maior envolvimento do indivíduo com os objetivos e valores da organização, trabalhando pelo seu progresso.

3.2.3.2 Entrincheiramento organizacional

As organizações são vistas por muitos trabalhadores apenas como um lugar seguro para permanecerem, por considerarem altos os custos de um desligamento. Esses vínculos são denominados de entrincheiramento (GRILLO RODRIGUES, 2012).

Rodrigues e Bastos (2009) entendem que o conceito de entrincheiramento, advindo do que significam trincheiras e adaptado ao contexto organizacional, sugere um lugar que protege e oferece segurança, garantindo a estabilidade e manutenção de uma condição favorável para o indivíduo, pois a sua saída dessa situação de conforto poderia lhe causar prejuízos, fazendo com que permaneça na organização, sentindo-se preso a ela.

Indivíduos entrincheirados permanecem na organização não porque desejam, mas por medo de perderem benefícios oferecidos por ela, caso o vínculo se desfça. Esses benefícios podem estar relacionados ao status social do qual desfruta o trabalhador, por atuar em determinada organização, ao investimento na carreira feito até então, a benefícios financeiros, e em muitos casos à estabilidade de emprego, dentre outros. (GRILLO RODRIGUES, 2012).

Destaca-se, de acordo com Bastos, Pinho e Rowe (2011), que o entrincheiramento é visto como um vínculo que gera pouca contribuição, não dá resultados e, além disso, pode produzir inveja, desejo de um tomar o lugar do outro, bem como, disseminar o descompromisso entre os colegas (VIDAL, 2013).

A operacionalização deste vínculo organizacional, conforme a proposta de Rodrigues (2009) foi estabelecida a partir de três dimensões: Ajustamento à posição social, Arranjos Burocráticos impessoais e Limitações de Alternativas. (BASTOS, PINHO E ROWE, 2011).

Grillo Rodrigues (2012) diz que ajustamento à posição social se refere a investimentos feitos pelo indivíduo para se adequar às exigências da organização. Os arranjos burocráticos impessoais se referem à estabilidade e aos ganhos financeiros que seriam perdidos caso o indivíduo deixasse a organização. A limitação de alternativas se refere ao fato do indivíduo não perceber outras oportunidades fora da organização, sentindo-se preso.

3.2.3.3 Consentimento organizacional

O consentimento se caracteriza por ser um vínculo pautado na obediência a um superior hierárquico, na qual o indivíduo busca cumprir ordens, regras ou normas estabelecidas pela organização onde trabalha (SILVA, 2009).

“O trabalhador percebe o empregador como detentor de uma autoridade legítima, o que provavelmente conduz o empregado a consentir com as demandas da organização. É nesta vertente que surge o construto de consentimento”. (SILVA, 2009, p.31).

Os indivíduos consentidos normalmente consideram que as responsabilidades de suas ações pertencem ao seu superior, ou seja, aquele que lhe determinou a ação. Essa avaliação remete a um jargão bastante conhecido pelo senso comum, especialmente pelos militares, a saber: “missão dada é missão cumprida”, podendo demonstrar à percepção de isenção de responsabilidade pelo trabalhador sobre as consequências de suas ações no trabalho, percebendo-se apenas como um cumpridor de ordens superiores. (SILVA, 2009).

Silva (2009, p. 79) em sua pesquisa sobre o consentimento organizacional, definiu o construto com o seguinte conceito central:

“O consentimento é definido como a tendência do indivíduo em obedecer ao seu superior hierárquico da organização. Apresenta disposição para cumprir ordens, regras ou normas estabelecidas pela empresa à qual trabalha. O consentir pressupõe que o cumprimento das ordens ocorre devido à percepção que a chefia sabe melhor o que o trabalhador deve fazer, assim como pelas relações de poder e autoridade que se estabelecem entre gestor e subordinado. O consentir também pressupõe que haja concordância autêntica em decorrência dos processos de identificação entre os valores individuais e organizacionais. O consentimento representa, então, um vínculo estabelecido pelo indivíduo com a organização, cujo cerne é a percepção em atender à demanda do superior hierárquico.”

Segundo a mesma autora, as três dimensões conceituais do vínculo de consentimento organizacional são: a obediência cega, aceitação íntima e obediência crítica.

A obediência cega está voltada para o cumprimento automático da ordem, sem uma avaliação ou questionamento a seu respeito. O indivíduo não se considera responsável pelas consequências que possam advir de suas ações, principalmente se forem negativas. A aceitação íntima tem a ver com o cumprimento de normas e regras estabelecidas em função de uma concordância autêntica com as mesmas. Há o entendimento que as normas e regras aplicadas são o melhor para a organização. Por fim, a obediência crítica diz respeito ao cumprimento das regras ou ordens a partir de uma análise crítica em relação às determinações estabelecidas pelo superior hierárquico, podendo haver divergências e consequente descumprimento da ordem, revelando um comportamento desobediente.

Como a estrutura organizacional do CBMSC segue o modelo militar, tendo como seus pilares máximos a hierarquia e a disciplina, pressupõe-se, portanto, que o construto do consentimento seja uma realidade evidente na corporação, uma vez que a obediência hierárquica e o cumprimento de normas e ordens sejam rotinas normais e regulares.

3.3 MODELO DE ANÁLISE

A partir da abordagem realizada no referencial teórico, contextualizada com a situação problema e aliada à experiência deste autor como gestor corporativo, optou-se por um modelo de análise que pudesse verificar os padrões dos vínculos dos bombeiros militares e comunitários com o CBMSC.

Como já foi abordado e referenciado neste trabalho, o CBMSC segue normas estruturais rígidas, adotando uma gestão de pessoas ainda dentro de um padrão burocrático, que de forma direta ou indireta, poderia estar causando problemas no relacionamento das pessoas com a corporação.

Em consonância com Quivy & Campenhoudt (2005), o intuito é buscar saber se a organização é boa, se os trabalhadores estão contentes e se os gestores são competentes na gestão das pessoas.

Dentro deste contexto, com a finalidade de responder a problemática, surgiu a seguinte hipótese:

H – bombeiros militares e comunitários apresentam diferentes padrões de vínculos que ajudam a definir o desempenho do indivíduo no CBMSC e a performance da gestão de pessoas da corporação.

3.4 MÉTODO DE INVESTIGAÇÃO

Utilizando o método qualitativo, foi realizada uma pesquisa descritiva com intuito de buscar no conhecimento geral do assunto, de acordo com o referencial teórico, embasamentos bibliográficos para respaldar o estudo na área do 2º BBM sobre os padrões dos vínculos dos bombeiros militares e comunitários com o CBMSC, considerando os seus níveis de comprometimento, entrenchamento e consentimento. Para Richardson (2014, p.79) “A abordagem qualitativa de um problema, além de ser uma opção do investigador, justifica-se, sobretudo, por ser uma forma adequada para entender a natureza de um fenômeno social”.

Em um segundo momento, foram aplicados questionários, como instrumentos de coleta de dados, usando-se o método quantitativo para condução da pesquisa. Segundo Richardson (2014) este método é frequentemente usado nos estudos descritivos onde se procuram descobrir e classificar a relação entre variáveis, sendo caracterizado pelo emprego da quantificação, tanto na coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas.

Por meio dos resultados obtidos na pesquisa descritiva e nos questionários, realizaram-se as análises e discussões dos dados qualitativos e quantitativos, servindo de suporte para o desenvolvimento completo da pesquisa científica.

3.4.1 Objeto do estudo

A população estudada foi composta por bombeiros militares e comunitários ativos que atuam na área do 2º BBM. A escolha deste universo levou em

consideração o interesse da pesquisa, a qual esta focada em um problema que envolve todas as pessoas que atuam profissionalmente no batalhão.

“Quando o universo de investigação é geograficamente concentrado e pouco numeroso, convém que sejam pesquisados todos os elementos” (GIL, 2002, p.145). Como este é o caso, este autor buscou incluir todos os integrantes. A amostra correspondeu a 216 (duzentos e dezesseis) bombeiros militares e 104 (cento e quatro) bombeiros comunitários, correspondendo, respectivamente, a 88,16% da população de bombeiros militares e 80% do universo de bombeiros comunitários ativos do 2º BBM.

3.4.1.1 Instrumento de coleta de dados

Para avaliar as variáveis dos vínculos dos indivíduos com a corporação foram elaborados 02 (dois) questionários com perguntas fechadas, um específico para bombeiros militares (Apêndice A) e outro para bombeiros comunitários (Apêndice B), usando-se como modelo a escala de *Likert*¹⁰.

Os questionários foram divididos em duas partes. A primeira formada por dados de caracterização das pessoas, adaptada a partir de questionário usado por Grillo Rodrigues (2012). A segunda parte tratou da relação de trabalho das pessoas com a organização, constituída por perguntas validadas cientificamente a respeito de vínculos organizacionais, de acordo com adaptações feitas a partir de instrumentos utilizados por Vidal (2013), Grillo Rodrigues (2012) e Silva (2009).

As perguntas sobre os dados de caracterização foram compostas da seguinte maneira:

- Para bombeiros militares os critérios de inclusão utilizados foram sexo; estado civil; quantidade de filhos; nível educacional; área de atividade atual; área em que dedicou maior parte de sua carreira; posto/graduação;

¹⁰ “A escala de *Likert* é um tipo de escala de resposta psicométrica usada habitualmente em questionários. Ao responderem a um questionário baseado nesta escala, os perguntados especificam seu nível de concordância com uma afirmação” Escala Likert – Wikipédia.

tempo de efetivo serviço no CBMSC; grau de responsabilidade pela manutenção financeira da família; e se exerce atividade complementar de renda.

- Para bombeiros comunitários as perguntas foram sexo; estado civil; quantidade de filhos; nível educacional; local de atuação profissional; vínculo empregatício; grau de responsabilidade pela manutenção financeira da família; tempo de serviço voluntário; e frequência de atuação nas guarnições de serviço do CBMSC.

Na segunda parte foram aplicadas 30 (trinta) perguntas para bombeiros militares, com a finalidade de identificar os padrões dos vínculos de comprometimento, entrenchamento e consentimento. E, para bombeiros comunitários, foram aplicadas 10 (dez) perguntas indicativas de comprometimento.

As 30 (trinta) perguntas destinadas aos bombeiros militares para identificar os padrões dos vínculos foram distribuídas em três partes, a saber:

- 10 (dez) itens para o vínculo de comprometimento (A) em suas escalas originais, conforme o quadro 3 abaixo:

Quadro 3 – Itens da escala de comprometimento para bombeiros militares

ITEM	DESCRIÇÃO
A17	Eu realmente me interesso pelo destino da organização onde trabalho.
A2	Eu realmente sinto os problemas dessa organização como se fossem meus
A6	Eu não me sinto emocionalmente vinculado a essa organização
A11	Conversando com amigos, eu sempre me refiro a essa organização como uma grande instituição para a qual é ótimo trabalhar.
A5	Essa organização tem um imenso significado pessoal para mim.
A13	Eu me sinto orgulhoso dizendo às pessoas que sou parte da organização onde trabalho.

A12	Eu acho que os meus valores são muito similares aos valores defendidos pela organização onde trabalho.
A7	Sinto que existe uma forte ligação afetiva entre mim e minha organização.
A8	Sinto os objetivos de minha organização como se fossem os meus.
A14	A organização em que trabalho realmente inspira o melhor em mim para meu progresso no desempenho do trabalho.

Fonte: adaptado de Grillo Rodrigues (2012) e Vidal (2013).

- 10 (dez) itens para o vínculo de entrincheiramento em suas escalas originais, divididos em três fatores: ajustamento à posição social (ES), 04 (quatro) questões; arranjos burocráticos impessoais (EB), 02 (duas) questões; e limitação de alternativas (EL e IL), 04 (quatro) questões, conforme quadro 4 abaixo:

Quadro 4 – Itens da escala de entrincheiramento para bombeiros militares

ITEM	DESCRIÇÃO
ES5	Se deixasse essa organização, sentiria como se estivesse desperdiçando anos de dedicação.
ES7	Sair dessa organização significaria, para mim, perder parte importante da minha rede de relacionamentos.
ES9	Se eu fosse trabalhar em outra organização, eu jogaria fora todos os esforços que fiz para chegar aonde cheguei dentro dessa organização.
ES10	Se eu fosse trabalhar em outra organização, eu demoraria a conseguir ser tão respeitado com sou hoje dentro dessa organização.
EB4	Sinto que mudar de organização colocaria em risco a minha estabilidade financeira.
EB7	Se eu fosse trabalhar em outra organização, eu deixaria de receber vários benefícios que essa organização oferece aos seus servidores (auxílio alimentação, triênios, licença especial, adicionais, etc.).
EL3	A especificidade do meu conhecimento dificulta minha inserção em outras organizações.
EL5	A minha idade não facilitaria a troca de organização por outra que me deixasse satisfeito.

IL3	Uma das poucas consequências negativas de deixar essa organização seria a falta de alternativas.
IL5	Mantenho-me nessa organização porque sinto que tenho poucas oportunidades em outras organizações.

Fonte: adaptado de Grillo Rodrigues (2012) e Vidal (2013).

- 10 (dez) itens para o vínculo de consentimento em suas escalas originais, divididos em três fatores: obediência cega (ROC), 04 (quatro) questões; aceitação íntima (ROA), 03 (três) questões; e obediência crítica (ROD), 03 (três) questões, conforme o quadro 5 abaixo:

Quadro 5 – Itens da escala de consentimento para bombeiros militares

ITEM	DESCRIÇÃO
ROC4	Eu sempre cumpro as ordens nessa organização.
ROC7	Se o chefe manda, a gente tem que fazer.
ROC9	Eu faço o que meu chefe manda porque confio nele.
ROC11	Os superiores têm autoridade, cabendo aos empregados apenas cumprir as ordens.
ROA1	Sigo as ordens da empresa porque as aprovo.
ROA2	Procuro saber as razões de cada regra da organização.
ROA4	Aceito as normas da organização porque concordo com elas.
ROD1	Quando eu não concordo com uma regra da empresa, eu não cumpro.
ROD3	Quando não estou convencido com alguma ordem, converso sobre isso com meu chefe.
ROD6	Eu só faço o que meu chefe manda quando concordo com a ordem.

Fonte: Adaptado de Silva (2009) e Vidal (2013).

As 10 (dez) perguntas destinadas aos bombeiros comunitários foram destinadas a identificação dos padrões do vínculo de comprometimento (A), conforme quadro 6 abaixo:

Quadro 6 – Itens da escala de comprometimento para bombeiros comunitários

ITEM	DESCRIÇÃO
A17	Eu realmente me interesso pelo destino da organização onde trabalho.
A2	Eu realmente sinto os problemas dessa organização como se fossem meus
A6	Eu não me sinto emocionalmente vinculado a essa organização
A11	Conversando com amigos, eu sempre me refiro a essa organização como uma grande instituição para a qual é ótimo trabalhar.
A5	Essa organização tem um imenso significado pessoal para mim.
A13	Eu me sinto orgulhoso dizendo às pessoas que sou parte da organização onde trabalho.
A12	Eu acho que os meus valores são muito similares aos valores defendidos pela organização onde trabalho.
A7	Sinto que existe uma forte ligação afetiva entre mim e minha organização.
A8	Sinto os objetivos de minha organização como se fossem os meus.
A14	A organização em que trabalho realmente inspira o melhor em mim para meu progresso no desempenho do trabalho.

Fonte: adaptado de Grillo Rodrigues (2012) e Vidal (2013).

3.4.1.2 Coleta de dados

Os dados foram coletados por meio de questionários impressos e distribuídos em todos os quartéis que compõem a circunscrição do 2ºBBM. Este autor solicitou a coordenação e orientação dos comandantes (gestores locais) para aplicação e recolhimento dos instrumentos.

Foi estabelecido inicialmente o período de 25 de junho a 08 de julho de 2014 para realização da pesquisa e encaminhamento das respostas. Como houve atrasos

na remessa de alguns quartéis, foi prorrogado o prazo final para devolução em mais 10 (dez) dias.

3.4.1.3 Indicadores sociodemográficos

Os perfis sociodemográficos dos bombeiros militares e comunitários foram compostos por diversos indicadores, os quais são apresentados abaixo acompanhados pelas informações colhidas.

a) bombeiros militares

Sexo: 95,4% (n=206) masculino e 4,6% (n=10) feminino. Estado civil: 48,6% (n= 105) casados; 32,4% (n=70) solteiros; 16,2% (n=35) união estável; 2,3% (n=5) separados ou divorciados; e 0,5% (n=1) outros. Tem filhos: 54,1% (n= 117) não; 45,9% (n=99) sim. Nível educacional: 1% (n=2) ensino fundamental; 0% (n=0) ensino médio incompleto; 8,3% (n=18) ensino médio completo; 9,7% (n=21) ensino superior incompleto; 40,3% (n=87) ensino superior completo; 40,7% (n=88) pós-graduado; Ainda estuda: 18,5% (n=40) sim; e 81,5% (n=176) não. Área de atividade atual: 27,8% (n=60) administrativa e 72,2% (n=156) operacional. Área em que dedicou maior parte de sua carreira: 50,5% (n=109) atendimento pré-hospitalar; 18% (n=39) combate a incêndios; 5,1% (n=11) busca e salvamento; 14,8% (n=32) atividade técnica; e 11,6% (n=25) atividade administrativa. Posto/Graduação: 0% (n=0) Ten Cel BM; 0,9% (n=2) Maj BM; 0,5% (n=1) Cap BM; 0,5% (n=1) 1° Ten BM; 1,4% (n=3) 2° Ten BM; 0% (n=0) Asp Of BM; 2,3% (n=5) Sub Ten BM; 0,9% (n=2) 1° Sgt BM; 2,8% (n=6) 2° Sgt BM; 7,4% (n=16) 3° Sgt BM; 14,8% (n=32) Cb BM; e 68,5% (n=148) Sd BM. Tempo de efetivo serviço do CBMSC: 54,6% (n=118) até 05 anos; 12% (n=26) de 05 a 10 anos; 3,2% (n=7) de 10 a 15 anos; 6,0% (n=13) de 15 a 20 anos; 13% (n=28) de 20 a 25 anos; 7% (n=15) de 25 a 30 anos; e 4,2% (n=9) acima de 30 anos. Em que grau você é responsável pela manutenção financeira de sua família: 25,5% (n=55) único responsável; 31,5% (n=68) principal responsável, mas recebe ajuda de outra pessoa; 28,2% (n=61) divide igualmente as responsabilidades com outra pessoa; 7,4% (n=16) contribui apenas com uma pequena parte; e 7,4% (n=16) não tem nenhuma responsabilidade financeira. Exerce atividade complementar de renda: 20,4% (n=44) sim; 79,6% (n=172) não.

b) bombeiros comunitários

Sexo: 76,9% (n=80) masculino e 23,1% (n=24) feminino. Estado civil: 40,4% (n=42) casados; 37,5% (n=39) solteiros; 12,5% (n=13) união estável; 1,9% (n=2) viúvo; e 7,7% (n=8) separados ou divorciados; Tem filhos: 55,8% (n= 58) não; 44,2% (n=46) sim. Nível educacional: 5,8% (n=6) ensino fundamental; 8,6% (n=9) ensino médio incompleto; 36,6% (n=38) ensino médio completo; 23,1% (n=24) ensino superior incompleto; 19,2% (n=20) ensino superior completo; 6,7% (n=7) pós-graduado. Ainda estudam: 35,6% (n=37) sim; 64,4% (n=67) não. Local de atuação profissional: 72,1% (n=75) serviço público; 18,3% (n=19) iniciativa privada; 7,7% (n=8) autônomo; 1,9% (n=2) profissional liberal. 0% (n=0) outra. Qual o seu vínculo empregatício: 23% (n=24) estatutário; 52,9% (n=55) celetista; 5,8% (n=6) cargo comissionado; 5,8% (n=6) terceirizado; 4,8% (n=5) Estagiário; e 7,7% (n=8) outro. Em que grau você é responsável pela manutenção financeira de sua família: 36,5% (n=38) único responsável; 18,3% (n=19) principal responsável, mas recebe ajuda de outra pessoa; 21,2% (n=22) divide igualmente as responsabilidades com outra pessoa; 18,3% (n=19) contribui apenas com uma pequena parte; e 5,7% (n=6) não tem nenhuma responsabilidade financeira. Qual o seu tempo de serviço voluntário no CBMSC: 11,5% (n=12) menos de 01 ano; 29,8% (n=31) de 01 a 03 anos; 26% (n=27) de 03 a 06 anos; 11,5% (n=12) de 06 a 09 anos; 9,6% (n=10) 09 a 12 anos; e 11,5% (n=12) mais de 12 anos. Qual a frequência de sua atuação nas guarnições de serviço do CBMSC: 44,2% (n=46) de duas a três vezes por semana em média; 16,3% (n=17) uma vez por semana em média; 23,1% (n=24) de duas a três vezes por mês em média; 10,6% (n=11) uma vez por mês em média; 1% (n=1) menos de uma vez por mês em média; e 4,8% (n=5) outra.

4. ANÁLISES

4.1 TRATAMENTO DOS DADOS

A partir das informações colhidas na caracterização das pessoas passou-se ao tratamento dos dados, confrontando-os com a segunda parte dos questionários, os quais apontaram os vínculos organizacionais predominantes no 2ºBBM, apurados por meio de média calculada, e, também, de forma específica, os padrões de vínculos para os indicadores sociodemográficos, escolhidos por conveniência, de acordo com a escala de *Likert*.

Os resultados e discussões serão apresentados a seguir, com a finalidade de atender aos objetivos estabelecidos na pesquisa e responder a situação problema.

4.2 RESULTADOS E DISCUSSÕES

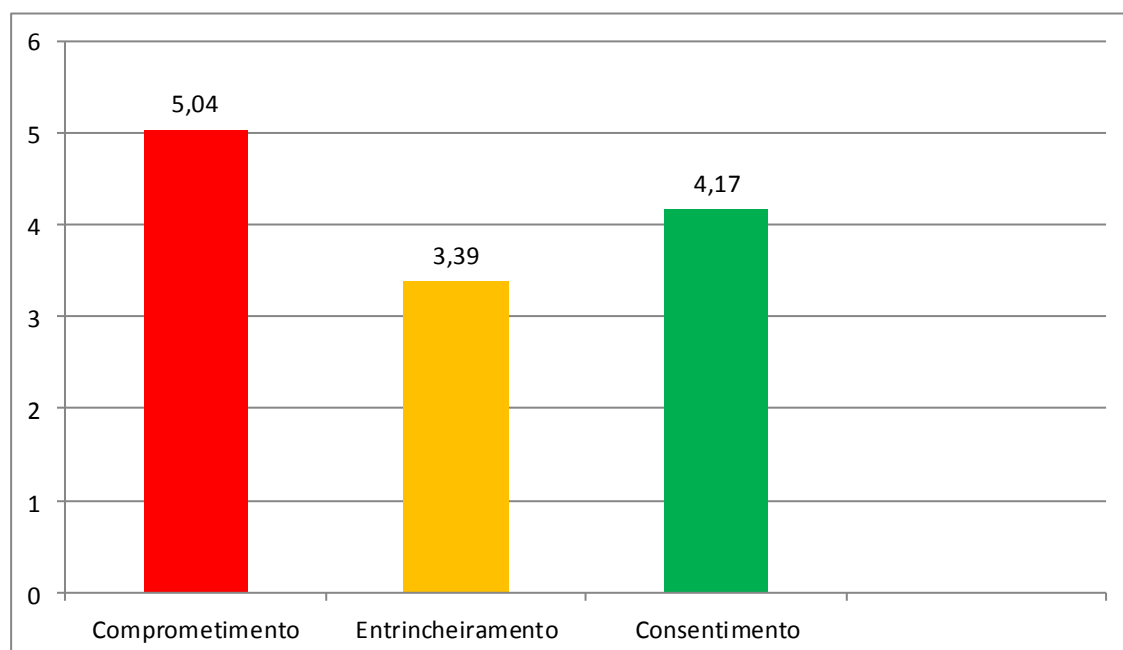
Os resultados e discussões alcançados, a partir do tratamento dos dados, serviram para a realização da análise quantitativa e qualitativa em consonância com a pesquisa bibliográfica, visando a compreensão dos vínculos de comprometimento, entrenchamento e consentimento existentes no 2º BBM para bombeiros militares e do vínculo de comprometimento para bombeiros comunitários, de acordo com as variáveis sociodemográficas abordadas.

Analisando a escala utilizada nos questionários, observou-se por meio do Gráfico 1, no caso dos bombeiros militares, que relativo aos padrões dos vínculos encontrados há uma importante diferença de nível de intensidade, na média geral das respostas, que pode ser interpretada como sendo o verdadeiro sentimento que os bombeiros militares nutrem em relação ao CBMSC, dentro do vínculo organizacional em que se acham inseridos.

Verificou-se na escala de *Likert* de 1 a 6, onde o número 1 significou: discordo totalmente; o número 2: discordo muito; o número 3: discordo pouco; o número 4: concordo pouco; o número 5: concordo muito; e o número 6: concordo totalmente, situações diversas.

Os bombeiros militares comprometidos afetivamente apresentaram uma média de 5,04, demonstrando elevado grau de engajamento e convicção do seu envolvimento com os objetivos e valores da corporação (nível de comprometimento alto). Os entrincheirados apresentaram uma média de 3,39 e demonstraram por meio desta medida, de acordo com os ensinamentos de Grillo Rodrigues (2012), que não estão totalmente em trincheiras, pois, apesar de sentirem-se confortáveis e ajustados às exigências da corporação e arranjados burocraticamente com a estabilidade no emprego, não renunciam a ideia de enfrentar novas alternativas e oportunidades fora do CBMSC (nível de entrincheiramento médio). Já os consentidos, por sua vez, apresentaram a média de 4,17 e demonstraram que cumprem as ordens e determinações superiores emanadas, mas possuem determinada postura crítica em relação às determinações estabelecidas, fugindo, essencialmente, de uma obediência totalmente cega (nível de consentimento médio), (SILVA, 2009)

Gráfico 1 – Média geral dos bombeiros militares na escala de *Likert*



Fonte: o autor

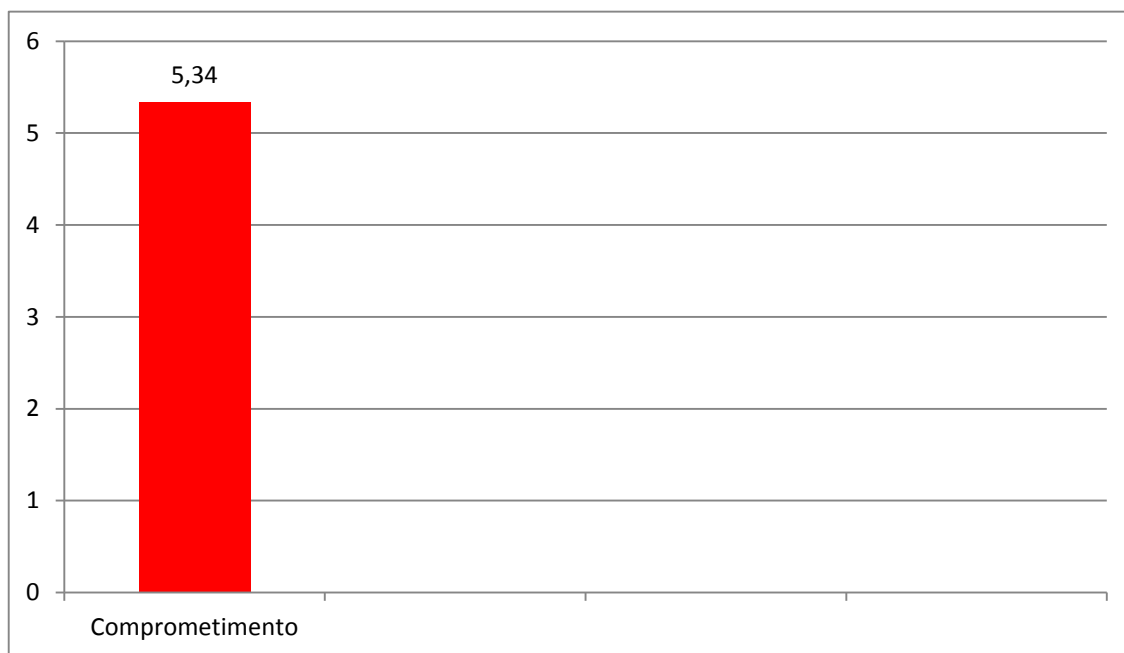
Para os bombeiros comunitários foi observado somente o vínculo de comprometimento afetivo, uma vez que são indivíduos voluntários, que prestam serviço sem possuir qualquer relação empregatícia com o CBMSC, razão que

impossibilita a verificação dos vínculos de entrenchamento e consentimento, os quais exigem, por suas essências, uma relação de emprego e remuneração.

Portanto, o Gráfico 2 apresenta somente o nível de intensidade do vínculo de comprometimento afetivo, sendo interpretado como sendo o real sentimento dos bombeiros comunitários em relação à corporação.

Verificou-se para os bombeiros comunitários comprometidos afetivamente, na mesma escala de *Likert* de 1 a 6, com mesmo teor, usada para os bombeiros militares, uma média de 5,34, ou seja, uma média ainda mais alta do que a dos servidores efetivos da instituição, demonstrando convicção nas respostas e alto grau de comprometimento nas posturas destas pessoas que prestam serviço voluntário no CBMSC (nível de comprometimento alto).

Gráfico 2 - Média geral dos bombeiros comunitários na escala de *Likert*



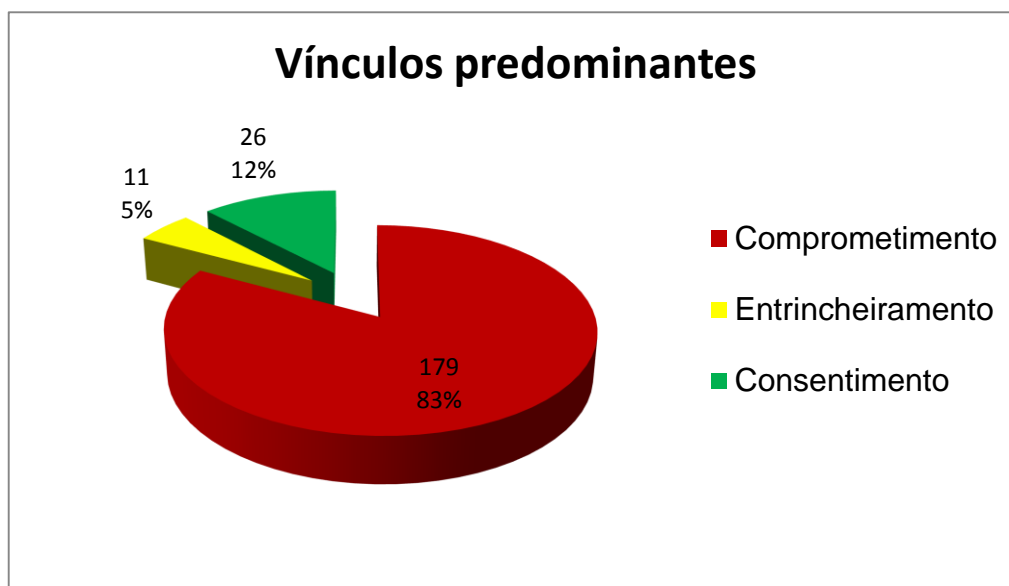
Fonte: o autor

4.2.1 Análise dos dados sociodemográficos dos bombeiros militares

Passamos a diagnosticar as respostas referentes aos bombeiros militares. Para maior objetividade da pesquisa foram escolhidas as variáveis sociodemográficas que demonstraram relações importantes com os padrões dos vínculos de comprometimento, entrincheiramento e consentimento.

No Gráfico 3 encontram-se tabuladas as respostas dos bombeiros militares (n=216) relativas a suas relações com o CBMSC, onde observou-se a predominância do vínculo de comprometimento com 83% (n=179), seguido pelo vínculo de consentimento com 12% (n=26) e do vínculo de entrincheiramento com 5% (n=11).

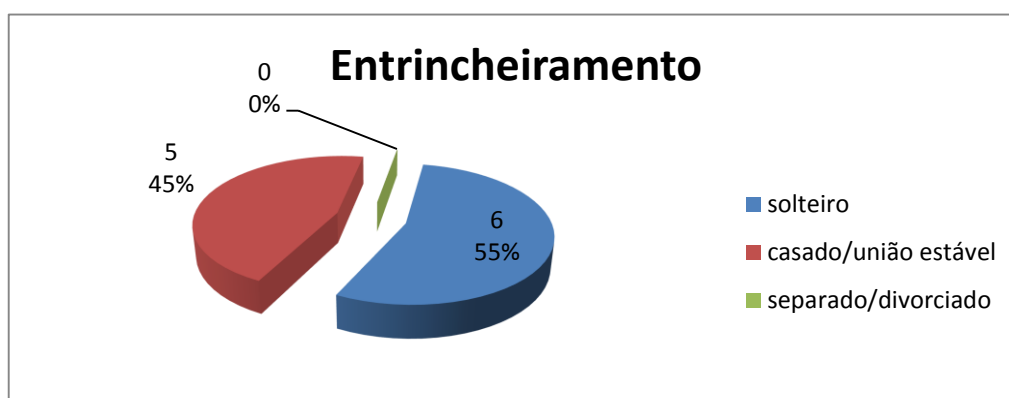
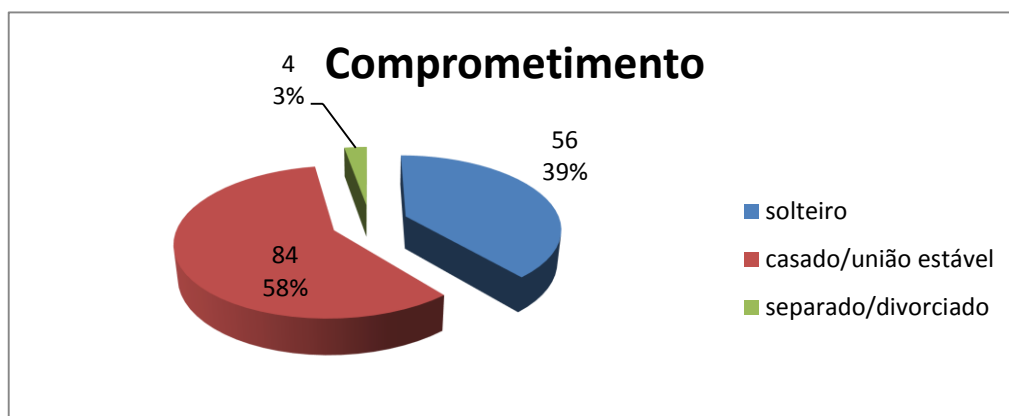
Gráfico 3 – Vínculos predominantes dos bombeiros militares do 2º BBM

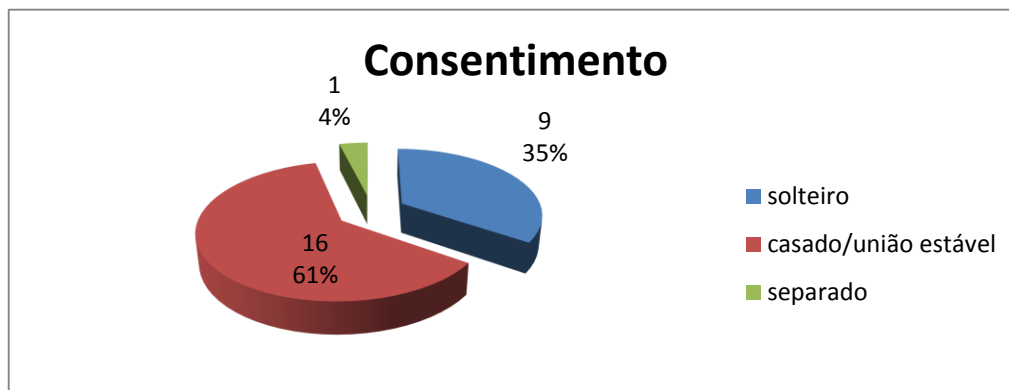


Fonte: o autor

Quanto ao estado civil (Gráfico 4), identificou-se que predomina para o vínculo de comprometimento bombeiros militares casados, com 58% (n=84). Já para o vínculo de entrincheiramento há a predominância dos solteiros, com 55% (n=6) e para o vínculo de consentimento volta a ser de bombeiros militares casados, com 61% (n=16). Extrai-se que indivíduos com responsabilidade familiar tendem a ser mais comprometidos e disciplinados.

Gráfico 4 – Estado civil dos bombeiros militares nos vínculos de comprometimento, entrincheiramento e consentimento

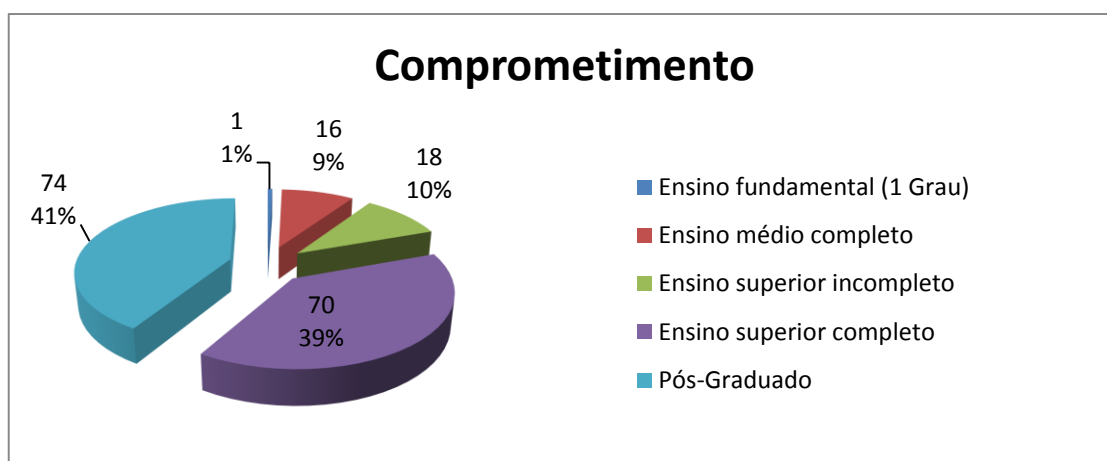


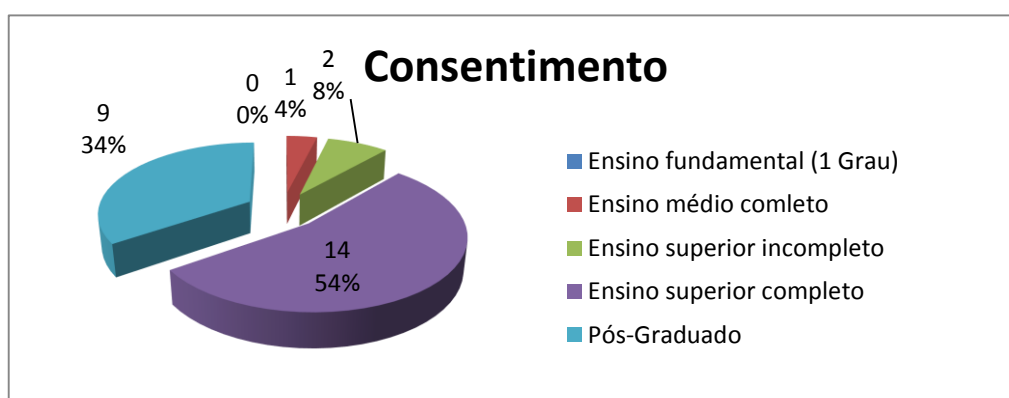
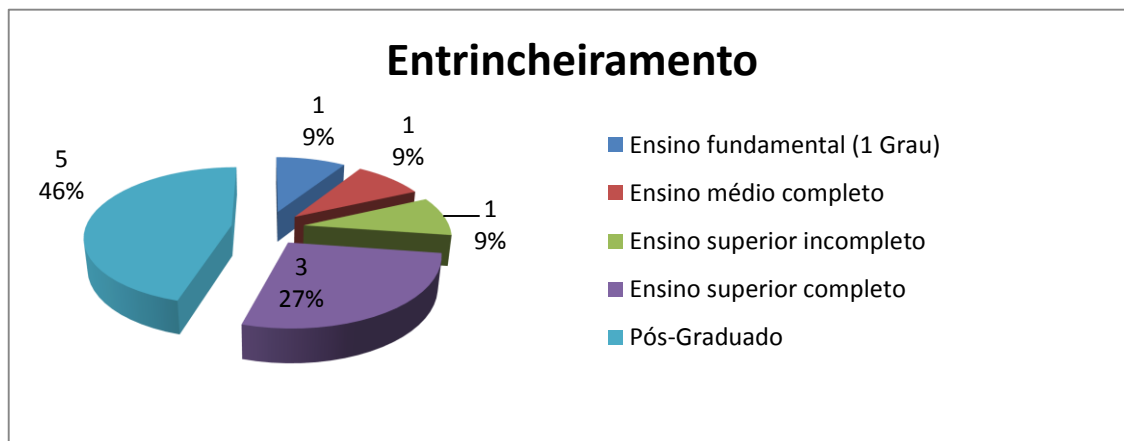


Fonte: o autor

Pela análise do Gráfico 5, observou-se que o nível educacional dos bombeiros militares não possui significativa influência quanto ao tipo de vínculo organizacional a que estão ligados, apresentando uma proporcionalidade semelhante entre os padrões dos vínculos estudados, com destaque apenas na variável relativa ao ensino superior completo dos indivíduos consentidos, com 54% (n=14), pois deduz-se que trata-se de profissionais mais novos, com até 10 anos de serviço ativo, mantendo ainda os princípios da formação militar, calcada na obediência e disciplina. Tal tendência encontra respaldo na visão de Silva (2009) que mostra estar no consentimento, a disposição para cumprir ordens e regras com maior resignação.

Gráfico 5 – Nível educacional dos bombeiros militares nos vínculos de comprometimento, entrincheiramento e consentimento

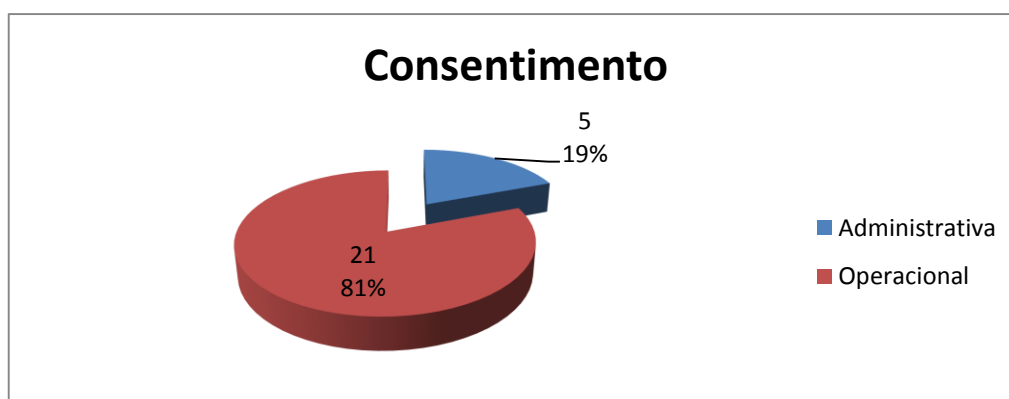
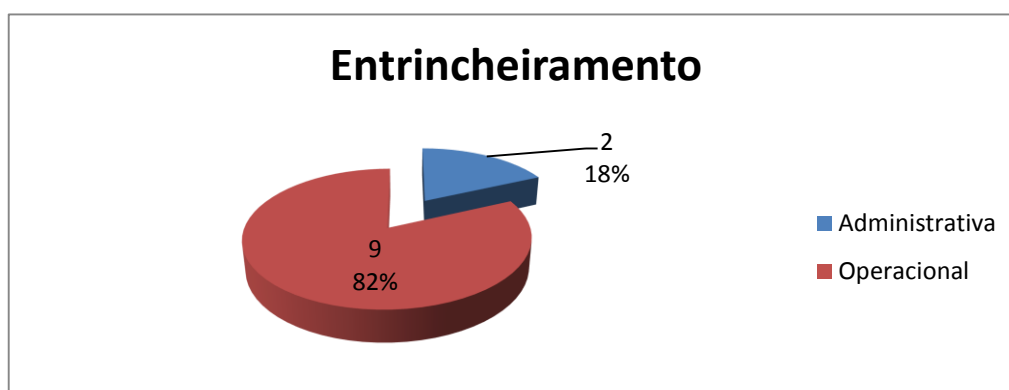
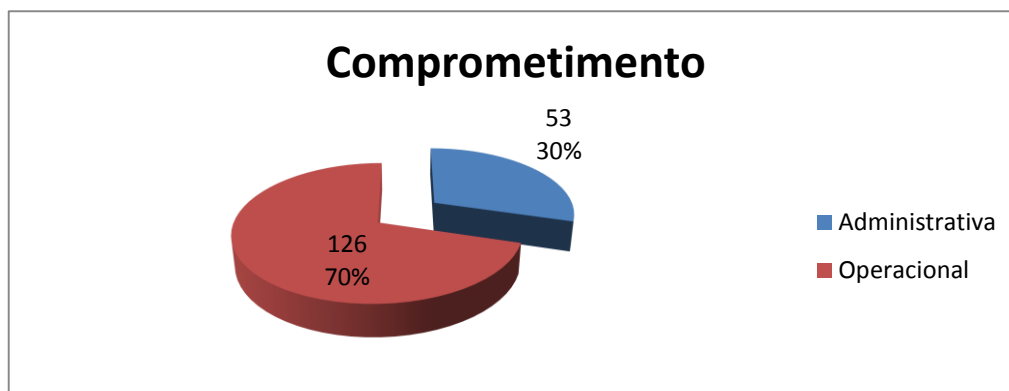




Fonte: o autor

O Gráfico 6, apresenta os níveis de comprometimento, entrincheiramento e consentimento dos bombeiros militares de acordo com a área de atuação profissional. Ficou evidenciado que nos três tipos de vínculos o pessoal da área operacional responde pelo maior índice, em torno de 77,6% (n=156), ou seja, na área operacional está o maior número de pessoas comprometidas, entrincheiradas e consentidas. Algo importante é percebido na área administrativa quanto ao vínculo de comprometimento, pois representa 30% (n=53) dos comprometidos, o que demonstra que há mais bombeiros militares preocupados com os destinos da corporação e com o alcance dos seus objetivos entre aqueles que atuam na atividade meio da corporação.

Gráfico 6 – Área de atuação profissional dos bombeiros militares nos vínculos de comprometimento, entrincheiramento e consentimento

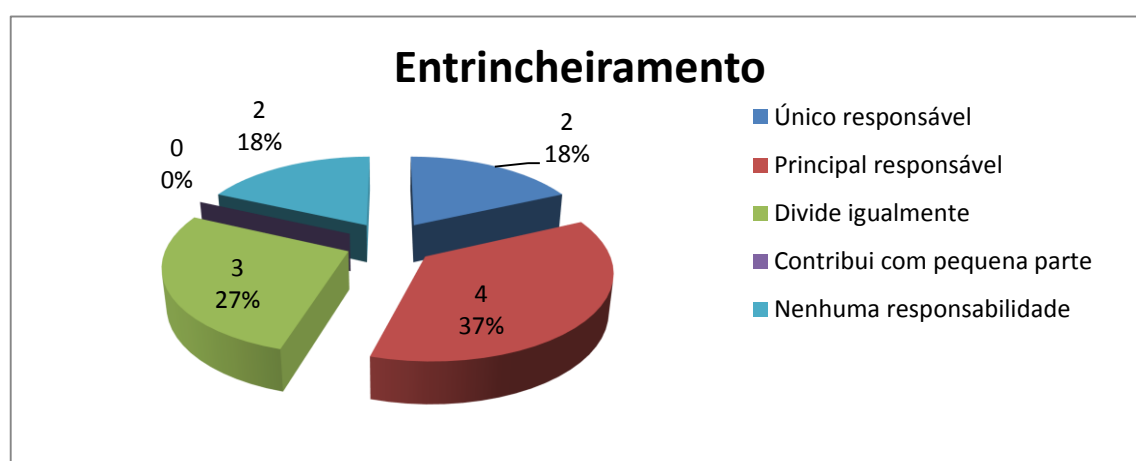
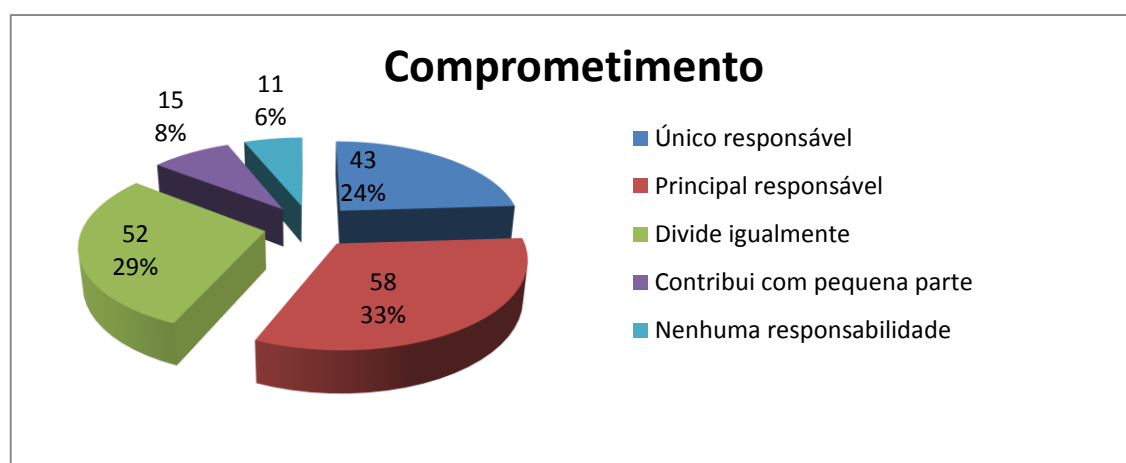


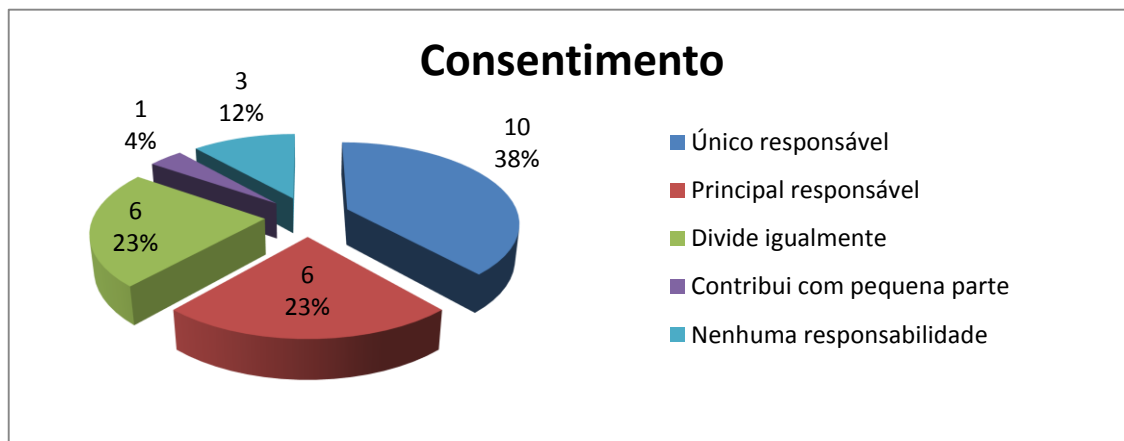
Fonte: o autor

Referente à responsabilidade financeira (Gráfico 7), percebeu-se que o maior número de bombeiros militares estão caracterizados como sendo os únicos ou principais responsáveis pelo sustento de suas famílias (n=123), em torno de 60% do

efetivo total. Quanto aos vínculos, observou-se que não houve significativa diferenciação entre bombeiros militares comprometidos, entrincheirados e consentidos, referente às variáveis sociodemográficas referidas. Destacou-se, entretanto, que 18% dos entrincheirados não possuem nenhuma responsabilidade com o sustento familiar, percentual alto se comparado com o vínculo de comprometimento. De acordo com Bastos, Pinho e Rowe (2011), o vínculo de entrincheiramento gera pouca contribuição e pode disseminar o descompromisso entre os colegas, situação que poderia estar influenciando o ambiente familiar.

Gráfico 7 – Responsabilidade financeira dos bombeiros militares nos vínculos de comprometimento, entrincheiramento e consentimento

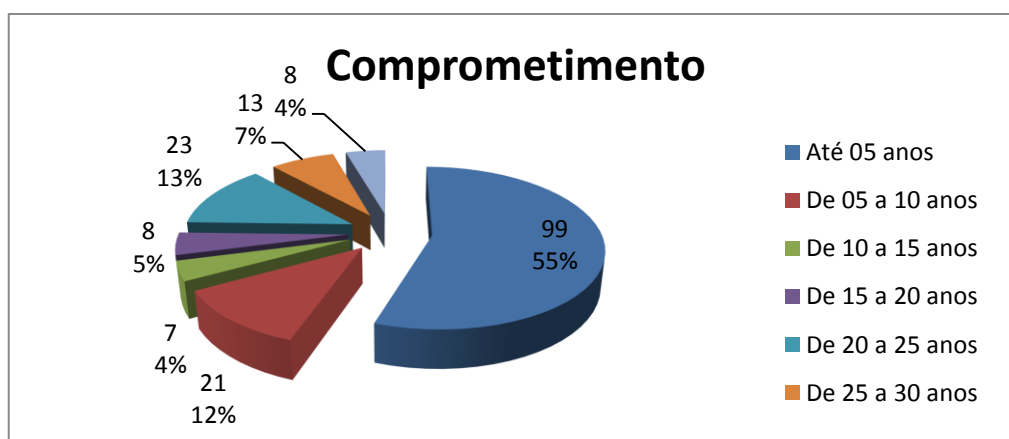


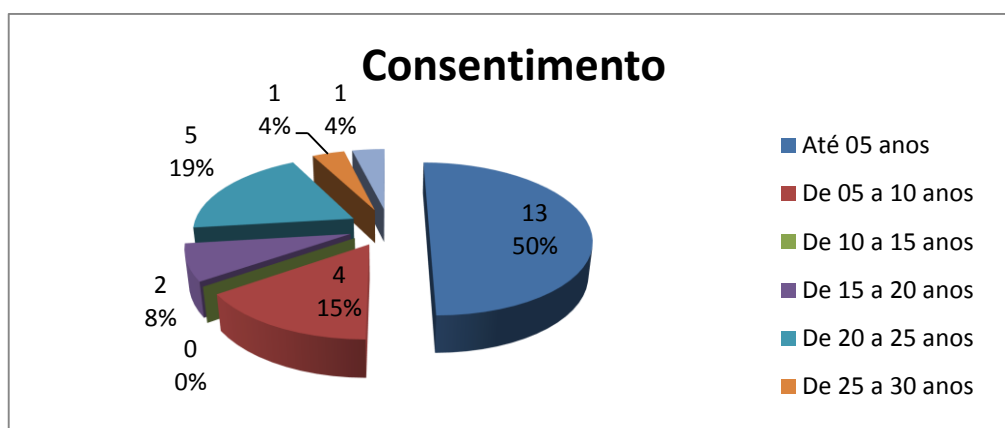
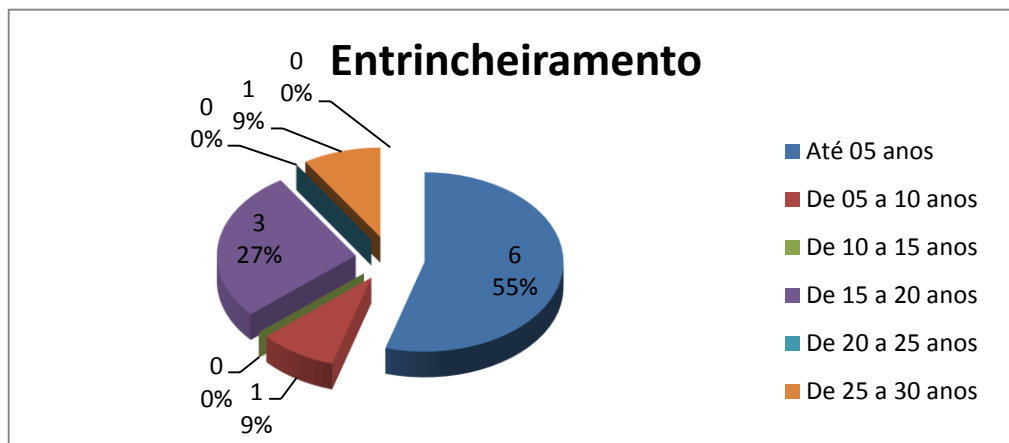


Fonte: o autor

Quanto ao tempo de serviço dos bombeiros militares, observou-se, no Gráfico 8, que os servidores mais novos, ou seja, de zero até 10 anos de serviço, são os que determinam a predominância dos padrões dos vínculos organizacionais no 2º BBM, com percentuais semelhantes para o comprometimento, 67% (n=120), entrincheiramento, 64% (n=7) e consentimento 65% (n=17). Destaca-se positivamente o fato de existir no batalhão 120 (cento e vinte) bombeiros militares, de um universo de 245, com menos de 10 anos de serviço e comprometidos afetivamente com a corporação.

Gráfico 8 – Tempo de serviço dos bombeiros militares nos vínculos de comprometimento, entrincheiramento e consentimento





Fonte: o autor

Quanto ao sexo dos bombeiros militares verificou-se que dos 216 indivíduos que responderam os questionários 95,4% (n=206) são do sexo masculino e 4,6% (n=10) são do sexo feminino. Tal índice demonstra a baixa presença de mulheres no quadro de servidores do 2º BBM. Com relação aos vínculos, constatou-se o seguinte: Comprometimento - 95,5% (n=171) masculino e 4,5% (n=8) feminino; Entrincheiramento - 100% (n=11) masculino; e Consentimento - 92,3% (n=24) masculino e 7,7% (n=2) feminino.

4.2.2 Análise dos dados sociodemográficos dos bombeiros comunitários

Na sequência, foram tabuladas e analisadas as respostas referentes aos bombeiros comunitários. Visando o melhor entendimento e objetividade, este autor escolheu tabular as variáveis sociodemográficas que influenciam com maior ênfase

as relações que caracterizam o nível de comprometimento afetivo destes servidores voluntários com o CBMSC.

O vínculo de comprometimento dos bombeiros comunitários apresentou nesta pesquisa elevado nível, com média de 5,34 em uma escala de 1 a 6, vindo ao encontro da afirmação de Rodrigues e Bastos (2009) quando concluem que a noção de afeto para com a organização estimula o indivíduo a permanecer nela porque gosta, compartilha valores e envolve-se com os objetivos organizacionais. Neste prisma, levando-se em consideração que o 2º BBM possui 827 bombeiros comunitários formados, conforme dados da coordenadoria de serviços comunitários do batalhão, mas possui somente 130 bombeiros comunitários ativos, em torno de 16%, prestando serviço voluntário regularmente, conclui-se que aqueles que estão ativos assim permanecem porque possuem alto grau de comprometimento afetivo com a corporação, ou seja, gostam da rotina operacional e identificam-se com a missão e os valores institucionais do CBMSC, independentemente de qualquer estímulo específico por parte da gestão do serviço voluntário.

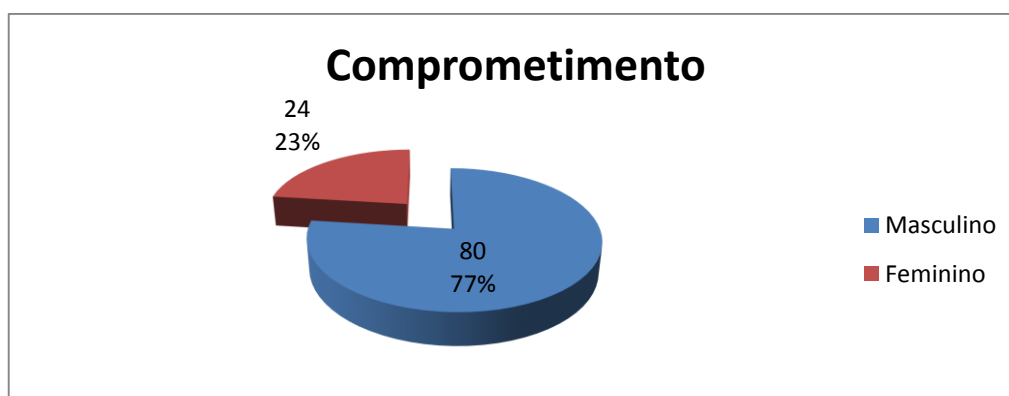
O fato de haver um elevado percentual, em torno de 84% (n=697) de bombeiros comunitários afastados da corporação e do serviço ativo, é algo que merece atenção especial por parte das pessoas encarregadas da gestão do programa bombeiro comunitário no CBMSC. Santos (2007) é categórico quando diz que o trato com trabalhadores voluntários deve ser diferente do trato com trabalhadores remunerados, pois a maior característica das ações voluntárias está na decisão das pessoas de doarem algo de si por vontade e motivação. Por isto, a vinculação de pessoas voluntárias com a instituição deve ocorrer com base no afeto, no reconhecimento e na valorização de suas disponibilidades de tempo e de esforço.

Portanto, trata-se de um desafio para os gestores da corporação, que devem observar, de acordo com Cihlar (2004), a importância estratégica em criar um clima amistoso e prazeroso, visando à satisfação das pessoas voluntárias.

No Gráfico 9, constata-se que quanto ao sexo dos bombeiros comunitários, há uma predominância de homens com 77% (n=80) contra 23% (n=24) de mulheres. No entanto, comparando-se com o percentual de mulheres bombeiras militares do

2ºBBM, apuradas na pesquisa, 4,6% (n=10), observa-se que a participação do sexo feminino nas atividades voluntárias do batalhão é significativa e demonstra a motivação e o interesse da mulher em atuar comunitariamente, mesmo em um ambiente predominantemente masculino.

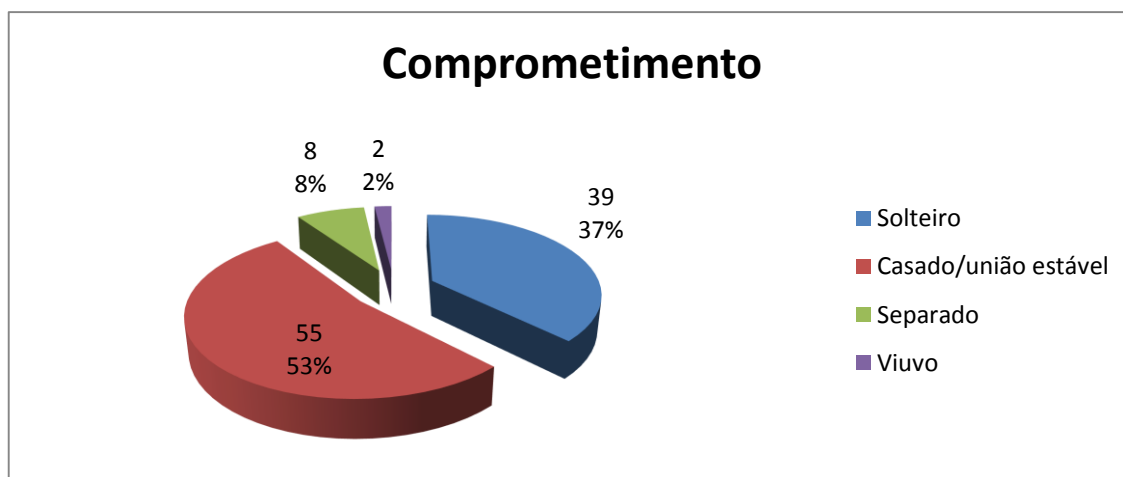
Gráfico 9 – Sexo dos bombeiros comunitários no vínculo de comprometimento



Fonte: o autor

Quanto ao estado civil dos bombeiros comunitários (Gráfico 10) percebeu-se que 53% (n=55), ou seja, mais da metade dos respondentes da pesquisa são casados ou possuem união estável, projetando, possivelmente, o sentimento familiar no estabelecimento dos seus vínculos com a corporação. Para Faria e Schmitt (2007) a criação do vínculo psicológico possibilita aos indivíduos transferirem o seu sentimento de família.

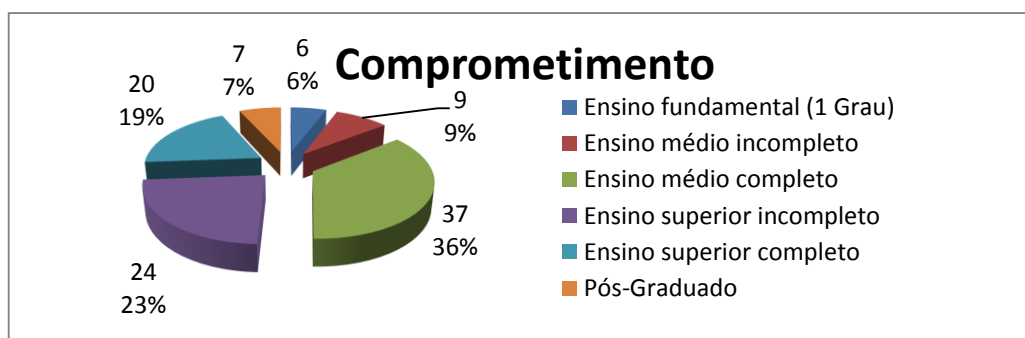
Gráfico 10 - Estado civil dos bombeiros comunitários no vínculo de comprometimento



Fonte: o autor

Cotejando-se os dados do Gráfico 11, observou-se que os bombeiros comunitários com menor nível educacional totalizam 15%, sendo 6% (n=6) ensino fundamental e 9% (n=9) ensino médio incompleto. 36% (n=37) possuem o ensino médio completo. Há que se destacar que uma parcela considerável, 19% (n=20) são graduados e 7% (n=7) são pós-graduados, situação que certamente contribuiu para o alcance do alto nível de comprometimento apurado. Este dado corrobora, em parte, com a pesquisa de Grillo Rodrigues (2012), ao perceber que servidores com nível superior completo ou pós-graduados tendem a possuir baixo nível de entrincheiramento. Isto, provavelmente, por serem mais comprometidos.

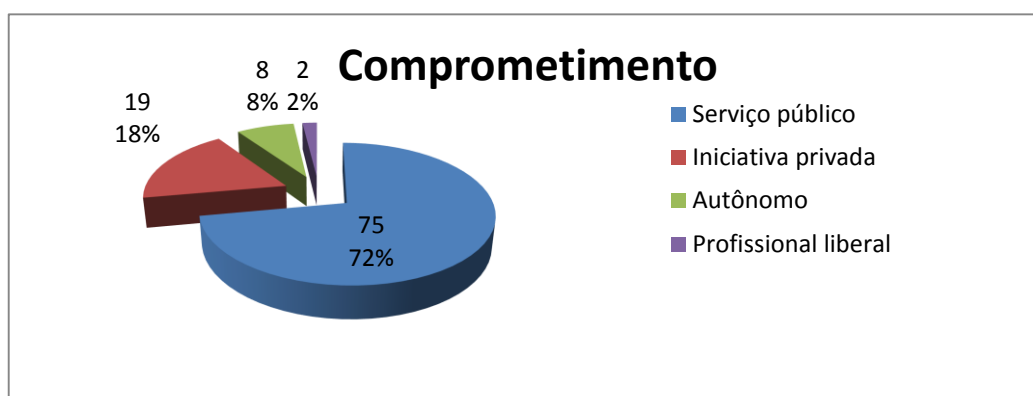
Gráfico 11 – Nível educacional dos bombeiros comunitários no vínculo de comprometimento



Fonte: o autor

Ao analisar o Gráfico 12, verificou-se que a grande maioria dos bombeiros comunitários, ou seja, 72% (n=75) atua profissionalmente no serviço público, fator que os identifica ainda mais com o CBMSC, por ser esta uma instituição pública estadual. Supõe-se que este dado tenha contribuído para elevar o nível de comprometimento alcançado e preponderar o interesse destas pessoas em contribuir voluntariamente com a corporação, sentindo-se partes integrantes dela.

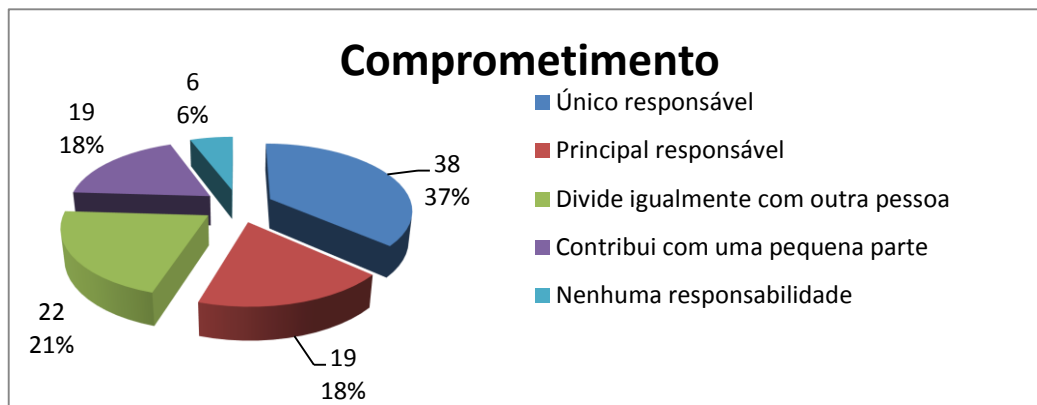
Gráfico 12 – Atuação profissional dos bombeiros comunitários no vínculo de comprometimento



Fonte: o autor

Segundo Grillo Rodrigues (2012), em sua pesquisa de campo, quanto maior a responsabilidade financeira dos indivíduos, mais elevados são os seus níveis de comprometimento. No gráfico 13, verificou-se que o maior número de bombeiros comunitários, ou seja, 55% (n=57) são os únicos ou principais responsáveis pelo sustento de suas famílias. Outro fator que pode ter ajudado a puxar para cima o nível da intensidade do vínculo de comprometimento observado.

Gráfico 13 – Responsabilidade financeira dos bombeiros comunitários no vínculo de comprometimento

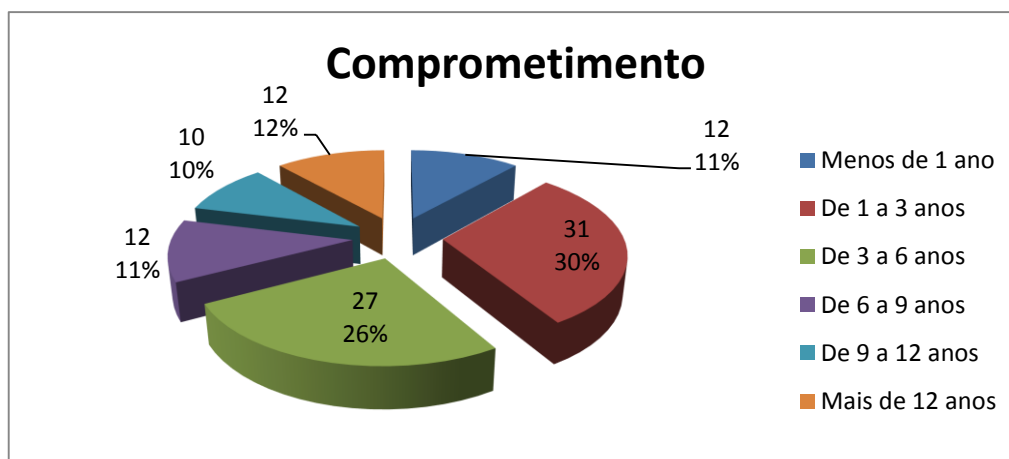


Fonte: o autor

O tempo de serviço dos bombeiros comunitários no CBMSC, neste caso relativamente ao 2º BBM, conforme demonstra o Gráfico 14, tende a informar que há substancialmente prestadores de serviço voluntário em todas as faixas pesquisadas, destacando-se com maior percentual, 56% (n=58) aqueles bombeiros comunitários que estão entre 1 a 6 anos de serviço. Observou-se, positivamente, o fato de haver um percentual significativo, 22% (n=22) que possuem mais de 9 anos de serviço voluntário. Esta situação insinua que independentemente de haver ou não uma gestão de pessoas voltada especialmente para a valorização do seu trabalho, estes indivíduos mantêm a sua permanência e o seu comprometimento com a corporação.

Grillo Rodrigues (2012) alerta que na relação dos indivíduos com a organização, a valorização de saber lidar com as emoções das pessoas é um forte aliado para o sucesso das estratégias de gestão de pessoas, repercutindo, conseqüentemente, nas relações que as vinculam à organização.

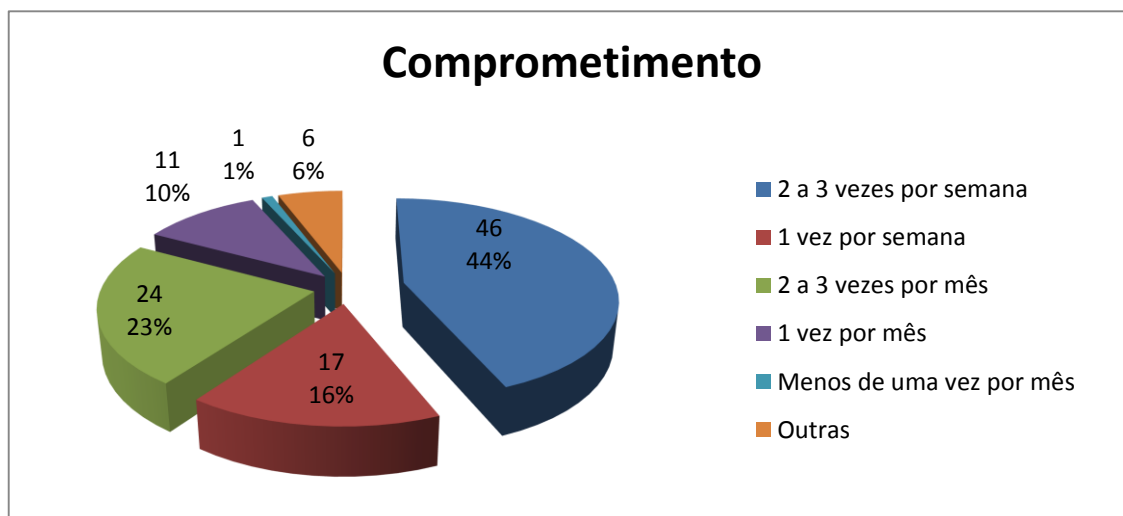
Gráfico 14 – Tempo de serviço voluntário no CBMSC dos bombeiros comunitários no vínculo de comprometimento



Fonte: o autor

Corroborando com o extraído acima, o que se observou também no Gráfico 15, pois é evidente o elevado comprometimento dos bombeiros comunitários com o CBMSC, uma vez que a frequência de suas atuações no serviço voluntário tendem a mostrar boa regularidade, destacando-se aqueles que compõem o percentual de 44% (n=46) atuando de 2 a 3 vezes por semana e 16% (n=17) atuando 1 vez por semana. Restou demonstrado, nestes dados, que os bombeiros comunitários ativos estão motivados para o trabalho e sentem-se pertencentes à corporação. Este resultado pode servir aos gestores de pessoal da instituição como uma sinalização clara de que, conforme sugere Vidal (2013), as pessoas necessitam ser consideradas como um valioso componente de capital humano, capazes de fazer a diferença e determinar o sucesso da organização.

Gráfico 15 – Frequência de atuação voluntária no CBMSC dos bombeiros comunitários no vínculo de comprometimento



Fonte: o autor

4.3 TESTE DA HIPÓTESE

A abordagem realizada na discussão dos resultados contextualizada com o referencial teórico ofereceu suficiente fundamentação para o teste da hipótese considerada. A hipótese refere-se à possibilidade de existir diferentes padrões de vínculos no 2º BBM, os quais podem influenciar as relações dos servidores efetivos e voluntários com a organização, evidenciando um determinado modelo de gestão de pessoas. Possui a seguinte afirmação: *H – bombeiros militares e comunitários apresentam diferentes padrões de vínculos que ajudam a definir a performance do indivíduo no CBMSC e o desempenho da gestão de pessoas da corporação.*

Na apuração dos resultados da pesquisa, quanto aos vínculos dos bombeiros militares, verificou-se que, mesmo existindo um modelo burocrático na administração de pessoal, o nível de comprometimento apresentado é elevado, atingindo 83% do efetivo, com um nível de intensidade de 5,04 (na escala de *Likert* de 1 a 6), demonstrando que os servidores efetivos do batalhão, talvez pela condição militar, aliada ao sentimento de pertencimento e orgulho que possuem, superaram possíveis deficiências do processo gerencial de pessoas.

Ressalta-se que o vínculo de menor índice obtido, 5% (n=11) foi o entrenchamento. Segundo Bastos, Pinho e Rowe (2011), este tipo de vínculo gera pouca contribuição, não dá resultados e pode disseminar descompromisso entre colegas. O vínculo de consentimento registrou um índice de 12% (n=26), considerado razoável no computo geral, levando-se em consideração que é composto por indivíduos sujeitos a estrutura militar.

Como já visto, os padrões dos vínculos dos bombeiros militares com a corporação podem ser considerados muito bons, mas, no entendimento deste autor, ainda podem melhorar, se levado em consideração a sugestão de Bergue et al. (2010), quanto a necessidade de implementação de mudanças, visando a substituição da administração de pessoal convencional por uma gestão estratégica de pessoas, voltada para um novo modelo de relacionamento profissional e psicológico, onde os indivíduos possam ter uma vinculação ainda mais estreita, trocando sentimentos comuns de lealdade e aceitação por compromisso e iniciativa.

Os bombeiros comunitários apresentaram um nível de comprometimento afetivo com o CBMSC, ainda mais elevado, atingindo a média de 5,34, na escala de *Likert* de 1 a 6, evidenciando que possuem laços muito fortes com a instituição. No entanto, esta análise refere-se aos bombeiros comunitários ativos, que são em número de 130 no 2º BBM, ou seja, 16% do total de bombeiros comunitários formados pelo batalhão, que atualmente perfazem o número de 827.

Conclui-se que os resultados dos padrões dos vínculos dos bombeiros militares e comunitários com o CBMSC são muito bons, especialmente em relação ao comprometimento afetivo. No entanto, a gestão de pessoas, que ainda adota um padrão essencialmente burocrático, precisa evoluir para um modelo mais aberto e motivador, visando atingir os objetivos e metas da corporação e a satisfação plena de todos os seus colaboradores, sejam eles efetivos ou voluntários. Portanto, a hipótese, em consonância com o estudo realizado se confirma, na medida em que restou comprovado que os diferentes padrões de vínculos apresentados pelos bombeiros militares e comunitários influenciam fundamentalmente em seus desempenhos profissionais na corporação, definindo, por consequência, a qualidade da gestão de pessoas existente.

5. CONCLUSÕES

O estudo sobre os vínculos organizacionais dos bombeiros militares e dos bombeiros comunitários com o CBMSC, dentro do mesmo trabalho, apresentou-se de maneira complexa, na medida em que a natureza das atividades destes servidores são totalmente diferentes, pois os militares são funcionários remunerados enquanto os comunitários são indivíduos que prestam serviços voluntariamente sem qualquer contraprestação. Em razão disto, deixou-se de se verificar os padrões dos vínculos de entrincheiramento e consentimento para estes últimos, uma vez que não se encaixam para pessoas que atuam espontaneamente, sem nenhuma medida obrigacional.

A hipótese foi testada e demonstrou a existência dos diferentes padrões de vínculos entre bombeiros militares e comunitários ativos com o CBMSC, deixando evidente a grandeza do vínculo de comprometimento entre ambas as categorias de servidores, fator influenciador de suas performances na corporação. O teste da hipótese deixou claro também, que há possibilidade de um estreitamento afetivo ainda maior, se forem tomadas medidas estratégicas relativas à gestão de pessoas, as quais possam oportunizar a participação de todos os indivíduos, na qualidade de parceiros, independentemente da origem funcional, posto ou graduação, visando o melhor desenvolvimento organizacional do CBMSC.

No transcurso dos resultados e das discussões observou-se, também, que haveria a necessidade de se envolver na pesquisa o grande contingente de bombeiros comunitários inativos do 2º BBM, os quais respondem por 84% (n=697) do total, de modo a se conhecer efetivamente as razões dos seus afastamentos do serviço voluntário ativo. Isto posto, ficou evidente a necessidade de realização de trabalhos futuros que contemplem também este universo, bem como, relativo a necessidade de se explorar mais elementos referentes ao contexto da gestão de pessoas, talvez com a aplicação de instrumentos de coleta de dados específicos e dirigidos aos gestores da corporação.

Por outro lado, a pesquisa apresentou-se interessante para o público pesquisado, que respondeu com notória boa vontade os questionários. Este fator

facilitou a coleta dos dados em tempo razoável, se considerado o prazo exíguo para a consecução do trabalho, e atingiu um excelente índice de participação, com 88,16% do universo de bombeiros militares e 80% da população de bombeiros comunitários ativos.

Restou para este pesquisador a sensação de que o objetivo geral estabelecido neste trabalho foi alcançado, contribuindo para um diagnóstico preciso quanto a identificação dos padrões dos vínculos organizacionais existentes no 2ºBBM, possibilitando a proposta de algumas sugestões, por meio de recomendações, visando a melhoria das políticas de gestão de pessoas, no intuito de se aprimorar o relacionamento afetivo e profissional dos bombeiros militares e comunitários com a corporação.

Finalmente, sugere-se a realização de novas pesquisas sobre vínculos organizacionais em outras unidades do CBMSC, a fim de que se possa concluir com maior amplitude a realidade existente em toda a corporação e apresentar medidas que poderão ser adotadas, se oportunas, no âmbito da gestão de pessoas.

6. RECOMENDAÇÕES

Considerando-se que este trabalho de pesquisa atendeu as expectativas deste autor, identificando os níveis dos padrões dos vínculos organizacionais dos bombeiros militares e comunitários, momento em que se concluiu, em seu eixo central, que tanto os servidores efetivos como os voluntários têm estabelecido com a corporação bons níveis de comprometimento afetivo, mas passíveis de melhorias, a partir de ações gerenciais, propõe-se as seguintes recomendações:

- designação do Estado-Maior Geral do CBMSC¹¹ (EMG) para estudar a viabilidade do incremento de efetivo e de ações nas seções de pessoal (B-1) dos batalhões, visando a possibilidade de inovação nas relações entre a corporação e seus servidores efetivos, com a implementação de conceitos novos relativos à gestão estratégica de pessoas, capazes de manter os serviços burocráticos já existentes e oportunizar uma melhor integração e participação dos bombeiros militares, em todos os níveis, dentro de um modelo de liderança atual que observe a qualidade dos vínculos organizacionais existentes;
- investimento em treinamentos para os coordenadores do serviço comunitário de todas as OBMs, por intermédio da Coordenadoria estadual de serviços comunitários, visando padronizar ações gerenciais no serviço voluntário do CBMSC, de modo que se mantenha o excelente padrão do nível de comprometimento afetivo existente entre os bombeiros comunitários ativos e a corporação e se busque resgatar os vínculos organizacionais perdidos com aqueles que se afastaram da organização (inativos);
- designação da Coordenadoria estadual de serviços comunitários para estudar a viabilidade da criação de um conselho de coordenadores do

¹¹ Estado-Maior Geral do CBMSC (EMG) é o órgão de direção geral incumbido do planejamento em geral, visando a organização em todos os seus pormenores, às necessidades de pessoal e de material e ao emprego da Corporação para o cumprimento de suas missões (Art. 6º da Lei 6.217/83).

serviço comunitário, como fórum de debate e soluções para a padronização do serviço voluntário em todo o CBMSC; e

- realização de novos estudos nos demais batalhões do CBMSC, relativos aos padrões dos vínculos organizacionais dos bombeiros militares e comunitários, visando a confirmação ou não dos resultados desta pesquisa;

REFERÊNCIAS

- ALVES, Joana d'Arc. **Vínculos Organizacionais**: Um estudo entre alunos e uma IES do Estado de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2009. 104 p. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Administração – Mestrado). Faculdade Novos Horizontes.
- BANDEIRA, M. L.; MARQUES, A. L.; VEIGA, R. T. **As Dimensões Múltiplas do Comprometimento Organizacional**: um Estudo na ECT/MG. Revista de Administração Contemporânea, 4(2), 133-157, 2000.
- BARÇANTE, Luiz Cesar; CASTRO, Guilherme Caldas de. **Ouvindo a voz do cliente interno**. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed., 1985, 82 p.
- BASTOS JÚNIOR, E. J. de. **Polícia Militar de Santa Catarina**: história e histórias. Florianópolis: Garapuvu, 2006.
- BERGUE, Sandro Trescastro. **Comportamento Organizacional**. Departamento de Ciências da Administração/UFSC. CAPES. Florianópolis: UAB, 2010.
- BORGES, João Valério. **Fundo municipal de reequipamento do Corpo de Bombeiros Militar**: proposta para uma gestão regionalizada em consonância com a legislação vigente. Florianópolis, 2006. 89 f. Monografia (Centro de Ensino Bombeiro Militar – Curso de Especialização para Oficiais).
- BORGES, João Valério. **O Serviço Voluntário do 5º Batalhão de Bombeiros Militar**. Lages, 2010. 20 f. Artigo Científico (Universidade Regional de Blumenau – FURB).
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: texto constitucional promulgado em 05 de outubro de 1988. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de edições técnicas, 2004. 436 p.
- _____. Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998. **Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências**. Diário Oficial da União, Brasília, 1998.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos na empresa**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1989, 168 p.
- CIHLAR, Christopher. **A Friendly atmosphere for your volunteers**. Office of Planning, Research and Evaluation. The Points of Light Foundation, 2004.
- COSTA, Fabiola Marinho. **Múltiplos comprometimentos no trabalho**: identificando padrões e explorando antecedentes entre trabalhadores de organizações agrícolas. Salvador, 2005. 138 p. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Psicologia - Doutorado). Universidade Federal da Bahia.
- DE SOUZA, Jefferson, **Bombeiro comunitário**: uma política institucional do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina. Florianópolis, 2009. 44 f. Monografia (UNISUL - Curso de Pós-Graduação em polícia comunitária).

FARIA, José Henrique de. **Relações de poder e formas de gestão**. 2ª ed. Curitiba: Criar, 1985.

FARIA, José Henrique de. **Vínculos organizacionais**. RAP – Revista de Administração Pública. Rio de Janeiro, v. 41, n – 1, p. 83-104, jan./fev.. 2007.

FARIA, Jose Henrique de; SCHIMITT, Elaine Cristina. **Indivíduo, Vínculo e Subjetividade**: O controle social a Serviço das Organizações. In: Análise crítica das teorias e práticas organizacionais. São Paulo: Atlas, 2007.

GEMELLI, Inês M. P.; FILIPPIM, Eliane S.. **Gestão de pessoas na administração pública**: o desafio dos municípios. RACE, UNOESC, v.9, n. 1-2, p. 153-180, jan./dez. 2010.

GOLDBERG, Ruth. **Manual Como as Empresas Podem Implementar Programas de Voluntariado**. São Paulo: Instituto Ethos, 2001.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GRILLO RODRIGUES, Ana Paula. **Os vínculos do individuo com a organização e a regulação emocional de servidores públicos**. Salvador, 2012. 98 p. Tese (Programa de Pós-Graduação em Administração – Doutorado). Universidade Federal da Bahia.

KRAMER, Gustavo Garcez. **Vínculos organizacionais**: um estudo de caso em uma organização pública. 2003. 119 f. Dissertação (Mestrado em Administração) Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2003.

KRAMER, Gustavo Garcez; FARIA, José Henrique de. **Vínculos organizacionais**. RAP. Rio de Janeiro: v. 41, n. 1, p. 83-104, Jan./Fev. 2007. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v41n1/06.pdf>>. Acesso em 05 ago 2014.

LACOWICZ, Altair Francisco. **Corpo de bombeiros comunitário**: a parceria que deu certo. 1ª Edição. Chapecó: Imprimax, 2002.

LAUREANO JUNIOR, Renaldo Onofre. **O serviço voluntário indenizável como alternativa para potencializar a atividade finalística do CBMSC**. Florianópolis, 2013. 69 p. Monografia (Programa de Pós-Graduação em Administração – Especialização em Gestão Pública com ênfase à Atividade Bombeiro Militar). Universidade do Estado de Santa Catarina.

MANFRIN, Hugo Dallossi. **Análise motivacional para o serviço voluntário de bombeiros comunitários**: Uma abordagem com base na teoria funcional para o voluntariado. Florianópolis, 2011. 60 p. Monografia (Graduação) – Curso de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.

MARTINS, Regina Copello. **Gestão de pessoas em organizações públicas – propondo melhorias**. Niterói, 2003. 18 p. Artigo Científico (Instituto Nacional de Metrologia, Normatização e Qualidade Industrial). Universidade Federal Fluminense.

MASLOW, Abraham H. **Maslow no Gerenciamento**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2000, 392 p.

MASNIK, José Luiz. **O serviço voluntário nos Corpos de Bombeiros Militares: a experiência Catarinense**. Coordenadoria do Corpo de Bombeiros Comunitário do CBMSC. Florianópolis, p. 01-07, set. 2008.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Introdução à administração**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. 28. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2003.

MEYER, J P.; ALLEN, N. J. **A three-component conceptualization of organizational commitment**. Human Resource Management Review, 1(1), 61-89, 1991.

PANTOJA, Maria Julia; CAMÕES, Marizaura R. de Souza; BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão de Pessoas: bases teóricas e experiências no setor público**. Brasília: ENAP, 2010.

PINHO, Ana Paula Moreno; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt; ROWE, Diva Ester Okazaki. **Comprometimento, Enrincheiramento e Consentimento Organizacionais**: O conceito destes vínculos entre gestores que atuam em diferentes organizações. Florianópolis, 2010. 17p. Artigo Científico (VI Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD).

QUIVY, Raymond; CAMPENHOUDT, LucVan. **Manual de investigação em Ciências Sociais**. Lisboa: Gradiva, 2005.

REVISTA EMERGÊNCIA. Novo Hamburgo (RS): Corpo de Bombeiros é instituição com maior credibilidade. 2013. Disponível em <http://www.revistaemergencia.com.br/noticias/geral/corpo_de_bombeiros_e_instituicao_com_maior_credibilidade/AJjaJjb>. Acesso em: 10 ago 2014.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 2014.

RODRIGUES, Ana Carolina de Aguiar. **Do Comprometimento de continuação ao Enrincheiramento Organizacional**: o percurso de validade da escala e análise da sobreposição entre os construtos. Salvador, 2009. 194p. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Psicologia - Doutorado). Universidade Federal da Bahia.

RODRIGUES, A. C. A.; BASTOS, A. V. B. **Problemas Conceituais e Empíricos na Pesquisa sobre Comprometimento Organizacional**: uma análise crítica do modelo tridimensional de J. Meyer e N. Allen. XXXIII Encontro da ANPAD. São Paulo, 2009.

ROTHGIESSER, Tanya Linda. “**Contribuições à Criação e Organização de um Núcleo de Voluntariado**”. Módulo I do Curso Atuando no Terceiro Setor. 26/05/2002.

SANTA CATARINA, **Constituição do Estado de Santa Catarina**, Florianópolis, Assembleia Legislativa, IOESC, 1989. 120 p.

_____. PORTARIA Nº 0395/GEREH/DIAD/SSP, de 11 de abril de 2003. **Diário Oficial do Estado de Santa Catarina**. Florianópolis, ed. 17.136, 15 abr. 2003.

SANTOS, Mozana de Amorim. **Gestão de Voluntariado: Um desafio da gestão de pessoas**. Estudo comparativo entre os programas de voluntariado da Associação Viva e Deixe viver e do Projeto Entorno. São Paulo, 2007. 56 p. Monografia (Programa de Pós-Graduação *latu sensu* - Especialização em Gestão de Pessoas) – Universidade São Marcos.

SILVA, C. M. da. **Habeas corpus na punição disciplinar militar restritiva de liberdade**. 1997. 71 f. Monografia (Direito) apresentada como requisito final para a conclusão do Curso (Graduação) – Universidade do Sul de Santa Catarina, Tubarão, 1997.

SILVA, E. E. C. **Consentimento organizacional: uma proposta de medida do construto**. Salvador, 2009. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Psicologia - Mestrado). Universidade Federal da Bahia.

SIQUEIRA, M. M. M; GOMIDE JUNIOR, S. Vínculos do Indivíduo com o Trabalho e com a Organização. In: ZANELLI, J. C; Borges-Andrade, J. E; Bastos, A. V. B. (Orgs). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. São Paulo. Ed. Artmed, 520p, 2004.

TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Victor Cláudio Paradela; FORTUNA, Afredo Mello. **Gestão com Pessoas: Uma Abordagem Aplicada às Estratégias de Negócios**. 2ª ed. Rio de Janeiro: FGV, 2001. 264 p.

VIDAL, Deivid Nivaldo. **Vínculos Organizacionais: Estudo de caso no 13º Batalhão de Bombeiros Militar**. Florianópolis, 2013. 63 p. Monografia (Programa de Pós-Graduação em Administração – Especialização em Gestão Pública com ênfase a atividade bombeiro militar). Universidade do Estado de Santa Catarina.

APÊNDICES

APÊNDICE A – INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS PARA BOMBEIROS MILITARES



UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA - UDESC
CENTRO DE CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO E SOCIOECONÔMICAS - ESAG
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA: ESTUDOS
ESTRATÉGICOS NO CBMSC

II INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS BOMBEIROS MILITARES

Estamos realizando uma pesquisa que busca compreender como os bombeiros militares se relacionam com a organização para a qual trabalham. Trata-se de uma pesquisa para realização do trabalho de conclusão do Curso de Altos Estudos Estratégicos do Corpo de Bombeiros Militar. Nós trabalharemos somente com o conjunto de dados, e as informações fornecidas serão tratadas de forma confidencial.

Esperamos contar com a sua colaboração prestando todas as informações solicitadas.

PARTE I

DADOS DE CARACTERIZAÇÃO

Assinale as questões abaixo com um "X" dentro do retângulo correspondente e/ou complete, quando for necessário. Marque somente uma alternativa em cada questão.

SEXO	ESTADO CIVIL	TEM FILHOS?
1 <input type="checkbox"/> Masculino 2 <input type="checkbox"/> Feminino	1 <input type="checkbox"/> Solteiro 2 <input type="checkbox"/> Casado 3 <input type="checkbox"/> Viúvo 4 <input type="checkbox"/> Separado/Divorciado 5 <input type="checkbox"/> União estável 6 <input type="checkbox"/> Outro Qual? _____	1 <input type="checkbox"/> Não 2 <input type="checkbox"/> Sim Quantos? _____

NÍVEL EDUCACIONAL	ÁREA DE ATIVIDADE ATUAL
1 <input type="checkbox"/> Ensino Fundamental (1° Grau) 2 <input type="checkbox"/> Ensino Médio Incompleto 3 <input type="checkbox"/> Ensino Médio Completo 4 <input type="checkbox"/> Ensino Superior Incompleto 5 <input type="checkbox"/> Ensino Superior Completo 6 <input type="checkbox"/> Pós-graduado Ainda estuda? 1 <input type="checkbox"/> Não 2 <input type="checkbox"/> Sim	1 <input type="checkbox"/> Administrativa 2 <input type="checkbox"/> Operacional

ÁREA EM QUE DEDICOU MAIOR PARTE DE SUA CARREIRA
1 <input type="checkbox"/> Atendimento pré-hospitalar 2 <input type="checkbox"/> Combate a incêndios 3 <input type="checkbox"/> Busca e salvamento 4 <input type="checkbox"/> Atividade técnica 5 <input type="checkbox"/> Atividade administrativa 6 <input type="checkbox"/> Outra Qual? _____

POSTO/GRADUAÇÃO	
OFICIAIS	PRAÇAS
1 <input type="checkbox"/> Ten Cel BM 2 <input type="checkbox"/> Maj BM 3 <input type="checkbox"/> Cap BM 4 <input type="checkbox"/> 1° Ten BM 5 <input type="checkbox"/> 2° Ten BM 6 <input type="checkbox"/> Asp Of BM	1 <input type="checkbox"/> Sub Ten BM 2 <input type="checkbox"/> 1° Sgt BM 3 <input type="checkbox"/> 2° Sgt BM 4 <input type="checkbox"/> 3° Sgt BM 5 <input type="checkbox"/> Cb BM 6 <input type="checkbox"/> Sd BM

TEMPO DE EFETIVO SERVIÇO NO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR
<p>1 <input type="checkbox"/> Até 05 anos</p> <p>2 <input type="checkbox"/> De 05 a 10 anos</p> <p>3 <input type="checkbox"/> De 10 a 15 anos</p> <p>4 <input type="checkbox"/> De 15 a 20 anos</p> <p>5 <input type="checkbox"/> De 20 a 25 anos</p> <p>6 <input type="checkbox"/> De 25 a 30 anos</p> <p>7 <input type="checkbox"/> Acima de 30 anos</p>

EM QUE GRAU VOCÊ É RESPONSÁVEL PELA MANUTENÇÃO FINANCEIRA DE SUA FAMÍLIA?	EXERCE ATIVIDADE COMPLEMENTAR DE RENDA?
<p>1 <input type="checkbox"/> Único responsável</p> <p>2 <input type="checkbox"/> Principal responsável, mas recebe ajuda de outra pessoa</p> <p>3 <input type="checkbox"/> Divide igualmente as responsabilidades com outra pessoa</p> <p>4 <input type="checkbox"/> Contribui apenas com uma pequena parte</p> <p>5 <input type="checkbox"/> Não tem nenhuma responsabilidade financeira</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> Sim</p> <p>2 <input type="checkbox"/> Não</p>

PARTE II

SUA RELAÇÃO COM A ORGANIZAÇÃO PARA QUAL TRABALHA

Vamos apresentar a você várias frases sobre a sua realidade de trabalho e sobre a organização em que trabalha. Avalie, com base na escala abaixo, o quanto você concorda com a ideia apresentada. Quanto mais perto de 1, maior é a discordância; quanto mais perto de 6, maior é a concordância com o conteúdo da frase.

CONCORDO			DISCORDO		
1	2	3	4	5	6
Discordo Totalmente	Discordo Muito	Discordo Pouco	Concordo Pouco	Concordo Muito	Concordo Totalmente

ITENS		
A 17	Eu realmente me interesso pelo destino da organização onde trabalho.	
A 2	Eu realmente sinto os problemas dessa organização como se fossem meus.	
A 6	Eu não me sinto emocionalmente vinculado a essa organização.	
A 11	Conversando com amigos, eu sempre me refiro a essa organização como uma grande instituição para qual é ótimo trabalhar.	
A 5	Essa organização tem um imenso significado pessoal para mim.	
A 13	Eu me sinto orgulhoso dizendo às pessoas que sou parte da organização onde trabalho.	
A12	Eu acho que os meus valores são muito similares aos valores defendidos pela organização onde trabalho.	
A 7	Sinto que existe uma forte ligação afetiva entre mim e minha organização.	
A 8	Sinto os objetivos da minha organização como se fossem meus.	
A 14	A organização em que trabalho realmente inspira o melhor em mim para o meu progresso no desempenho do trabalho.	
ES 5	Se deixasse essa organização, sentiria como se estivesse desperdiçando anos de dedicação.	
ES 7	Sair dessa organização significaria, para mim, perder parte importante da minha rede de relacionamentos.	
ES 9	Se eu fosse trabalhar em outra organização, eu jogaria fora todos os esforços que fiz para chegar aonde cheguei dentro dessa organização.	
ES 10	Se eu fosse trabalhar em outra organização, eu demoraria a conseguir ser tão respeitado com sou hoje dentro dessa organização.	
EB 4	Sinto que mudar de organização colocaria em risco a minha estabilidade financeira.	
EB 7	Se eu fosse trabalhar em outra organização, eu deixaria de receber vários benefícios que essa organização oferece aos seus servidores (auxílio alimentação, triênios, licença especial, adicionais, etc.).	
EL 3	A especificidade do meu conhecimento dificulta minha inserção em outras organizações.	
EL 5	A minha idade não facilitaria a troca de organização por outra que me deixasse satisfeito.	
IL 3	Uma das poucas consequências negativas de deixar essa organização seria a falta de alternativas.	

IL 5	Mantenho-me nessa organização porque sinto que tenho poucas oportunidades em outras organizações.	
ROC 4	Eu sempre cumpro as ordens nessa organização.	
ROC 7	Se o chefe manda, a gente tem que fazer.	
ROC 9	Eu faço o que meu chefe manda porque confio nele.	
ROC11	Os superiores têm autoridade, cabendo aos empregados apenas cumprir as ordens.	
ROA 1	Sigo as ordens da empresa porque as aprovo.	
ROA 2	Procuro saber as razões de cada regra da organização.	
ROA 4	Aceito as normas da organização porque concordo com elas.	
ROD 1	Quando eu não concordo com uma regra da empresa, eu não cumpro.	
ROD 3	Quando não estou convencido com alguma ordem, converso sobre isso com meu chefe.	
ROD 6	Eu só faço o que meu chefe manda quando concordo com a ordem.	

Equipe responsável pela Pesquisa:

Profª. Drª. Ana Paula Grillo Rodrigues, na ESAG/UEDESC, Rua Madre Benvenuta, nº 2037, Florianópolis – SC, Telefone (048) 3321-8200

Ten Cel BM João Valério Borges, no 2º Batalhão de Bombeiros Militar, Rua Altino Gonçalves de Farias nº 1500, Curitiba – SC, telefone (049) 3245-7511 e 9171-0714

Desde já agradecemos sua colaboração!

APÊNDICE B – INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS PARA BOMBEIROS COMUNITÁRIOS



UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA - UDESC
CENTRO DE CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO E SOCIOECONÔMICAS - ESAG
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA: ESTUDOS
ESTRATÉGICOS NO CBMSC

INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS BOMBEIROS COMUNITÁRIOS

Estamos realizando uma pesquisa que busca compreender como os bombeiros comunitários se relacionam com a organização para a qual trabalham voluntariamente. Trata-se de uma pesquisa para realização do trabalho de conclusão do Curso de Altos Estudos Estratégicos do Corpo de Bombeiros Militar. Nós trabalharemos somente com o conjunto de dados, e as informações fornecidas serão tratadas de forma confidencial.

Esperamos contar com a sua colaboração prestando todas as informações solicitadas.

PARTE I

DADOS DE CARACTERIZAÇÃO

Assinale as questões abaixo com um "X" dentro do retângulo correspondente e/ou complete, quando for necessário. Marque somente uma alternativa em cada questão.

SEXO	ESTADO CIVIL	TEM FILHOS?
1 <input type="checkbox"/> Masculino 2 <input type="checkbox"/> Feminino	1 <input type="checkbox"/> Solteiro 2 <input type="checkbox"/> Casado 3 <input type="checkbox"/> Viúvo 4 <input type="checkbox"/> Separado/Divorciado 5 <input type="checkbox"/> União estável 6 <input type="checkbox"/> Outro Qual? _____	1 <input type="checkbox"/> Não 2 <input type="checkbox"/> Sim Quantos? ____ ____

NÍVEL EDUCACIONAL	LOCAL DE ATUAÇÃO PROFISSIONAL
1 <input type="checkbox"/> Ensino Fundamental (1° Grau) 2 <input type="checkbox"/> Ensino Médio Incompleto 3 <input type="checkbox"/> Ensino Médio Completo 4 <input type="checkbox"/> Ensino Superior Incompleto 5 <input type="checkbox"/> Ensino Superior Completo 6 <input type="checkbox"/> Pós-graduado Ainda estuda? 1 <input type="checkbox"/> Não 2 <input type="checkbox"/> Sim	1 <input type="checkbox"/> Serviço público 2 <input type="checkbox"/> Iniciativa privada 3 <input type="checkbox"/> Autônomo 4 <input type="checkbox"/> Profissional liberal 5 <input type="checkbox"/> Outra Qual? _____

QUAL O SEU VÍNCULO EMPREGATÍCIO?	EM QUE GRAU VOCÊ É RESPONSÁVEL PELA MANUTENÇÃO FINANCEIRA DE SUA FAMÍLIA?
1 <input type="checkbox"/> Estatutário 2 <input type="checkbox"/> Celetista 3 <input type="checkbox"/> Cargo comissionado 4 <input type="checkbox"/> Terceirizado 5 <input type="checkbox"/> Estagiário 6 <input type="checkbox"/> Outro Qual? _____	1 <input type="checkbox"/> Único responsável 2 <input type="checkbox"/> Principal responsável, mas recebe ajuda de outra pessoa 3 <input type="checkbox"/> Divide igualmente as responsabilidades com outra pessoa 4 <input type="checkbox"/> Contribui apenas com uma pequena parte 5 <input type="checkbox"/> Não tem nenhuma responsabilidade financeira

QUAL O SEU TEMPO DE SERVIÇO VOLUNTÁRIO NO CBMSC?	QUAL A FREQUÊNCIA DE SUA ATUAÇÃO NAS GUARNIÇÕES DE SERVIÇO DO CBMSC?
1 <input type="checkbox"/> Menos de 01 ano 2 <input type="checkbox"/> De 01 a 03 anos 3 <input type="checkbox"/> De 03 a 06 anos 4 <input type="checkbox"/> De 06 a 09 anos 5 <input type="checkbox"/> De 09 a 12 anos 6 <input type="checkbox"/> Mais de 12 anos	1 <input type="checkbox"/> De duas a três vezes por semana em média 2 <input type="checkbox"/> Uma vez por semana em média 3 <input type="checkbox"/> De duas a três vezes por mês em média 4 <input type="checkbox"/> Uma vez por mês em média 5 <input type="checkbox"/> Menos de uma vez por mês em média 6 <input type="checkbox"/> Outra. Qual? _____

PARTE II

SUA RELAÇÃO COM A ORGANIZAÇÃO PARA QUAL TRABALHA VOLUNTARIAMENTE

Vamos apresentar a você várias frases sobre a sua realidade de trabalho e sobre a organização em que trabalha voluntariamente. Avalie, com base na escala abaixo, o quanto você concorda com a ideia apresentada. Quanto mais perto de 1, maior é a discordância; quanto mais perto de 6, maior é a concordância com o conteúdo da frase.

Atenção! Para melhor compreensão, informamos que a palavra “organização” citada nas frases abaixo refere-se ao Corpo de Bombeiros Militar.

CONCORDO				DISCORDO	
1	2	3	4	5	6
Discordo Totalmente	Discordo Muito	Discordo Pouco	Concordo Pouco	Concordo Muito	Concordo Totalmente

ITENS		
A 17	Eu realmente me interesso pelo destino da organização onde trabalho.	
A 2	Eu realmente sinto os problemas dessa organização como se fossem meus.	
A 6	Eu não me sinto emocionalmente vinculado a essa organização.	
A 11	Conversando com amigos, eu sempre me refiro a essa organização como uma grande instituição para qual é ótimo trabalhar.	
A 5	Essa organização tem um imenso significado pessoal para mim.	
A 13	Eu me sinto orgulhoso dizendo às pessoas que sou parte da organização onde trabalho.	
A 12	Eu acho que os meus valores são muito similares aos valores defendidos pela organização onde trabalho.	
A 7	Sinto que existe uma forte ligação afetiva entre mim e minha organização.	
A 8	Sinto os objetivos da minha organização como se fossem meus.	
A 14	A organização em que trabalho realmente inspira o melhor em mim para o meu progresso no desempenho do trabalho.	

Equipe responsável pela Pesquisa:

Profª. Drª. Ana Paula Grillo Rodrigues, na ESAG/UEDESC, Rua Madre Benvenuta, nº 2037, Florianópolis – SC, Telefone (048) 3321-8200

Ten Cel BM João Valério Borges, no 2º Batalhão de Bombeiros Militar, Rua Altino Gonçalves de Farias nº 1500, Curitiba – SC, telefone (049) 3245-7511 e 9171-0714

Desde já agradecemos sua colaboração!