

**CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA
CURSO DE COMANDO E ESTADO MAIOR - CCEM
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA - UDESC
CENTRO DE CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO E SOCIOECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO - ESAG
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO DE SEGURANÇA
PÚBLICA COM ÊNFASE NA ATIVIDADE BOMBEIRO MILITAR**

DIEGO MACIEL SERAFIM

**VÍNCULOS DOS INSPETORES DE INCÊNDIO E A FUNÇÃO DE INVESTIGAÇÃO
DE INCÊNDIO NO 4º BBM**

**FLORIANÓPOLIS, SC
2017**

DIEGO MACIEL SERAFIM

**VÍNCULOS DOS INSPETORES DE INCÊNDIO E A FUNÇÃO DE INVESTIGAÇÃO
DE INCÊNDIO NO 4º BBM**

Trabalho de conclusão de curso, monografia, apresentado ao Curso de Especialização de Administração de Segurança Pública do Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas da Universidade do Estado de Santa Catarina, como requisito parcial para a obtenção do título de especialista em gestão pública para o Curso de Comando e Estado Maior do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.

Orientadora: Prof. Dra. Ana Paula Grillo Rodrigues

DIEGO MACIEL SERAFIM

**VÍNCULOS DOS INSPETORES DE INCÊNDIO E A FUNÇÃO DE INVESTIGAÇÃO
DE INCÊNDIO NO 4º BBM**

Monografia apresentada ao Curso de Comando e Estado Maior como requisito parcial para
obtenção do título de especialista em Administração de Segurança Pública.

Banca Examinadora:

Prof.^a Ana Paula Grillo Rodrigues, Dr.^a
Orientadora
Departamento de Administração Pública ESAG/UDESC

Prof.^a Patrícia Vendramini, Dr.^a
Departamento de Administração Pública ESAG/UDESC

Christiano Cardoso, Major.
Corpo de Bombeiro Militar de Santa Catarina

AGRADECIMENTOS

Posso dizer que o desenvolvimento desta monografia foi de fundamental importância na minha vida profissional, esta etapa não significa somente o fim de uma jornada, mas sim o início de tantas outras que já aspiro. Durante esta breve caminhada da minha rotina tive o privilégio de conhecer grandes Mestres e grandes Amigos que se somaram ao meu intuito de aperfeiçoamento no âmbito profissional e pessoal e me proporcionam hoje muita gratidão e carinho. Quero agradecer a todos que marcaram minha vida durante esta fase.

Agradeço primeiramente a *Deus* pela dádiva da vida e por ter me colocado nos lugares certos nos momentos ideais.

Aos meus pais, *José Nickeli Serafim* e *Maria Eugenio Maciel Serafim*, pela minha educação, pelo apoio, amor e confiança em mim depositado. Além de serem meu porto seguro.

A minha esposa, *Ediany Francieli Gomes da Rosa*, pelo seu amor, carinho, incentivo, confiança e apoio em todas as etapas dessa jornada.

Aos professores da UDESC e em especial a minha orientadora *Prof. Dra. Ana Paula Grillo Rodrigues*, pelo seu talento mostrado em sala de aula, pela confiança e ensinamentos ministrados com maestria e dedicação. Sempre motivando e mostrando o caminho a fim que possamos descobrir e despertar talentos dentro de nossa instituição. Que Deus ilumine o caminho desses profissionais que dedicados, que nos deram o melhor de si, para que possam continuar a transformação que a nossa sociedade quer e precisa.

A esta *Universidade* que me proporcionou subsídios para construir e lapidar conhecimentos, sou grato a todo apoio e incentivo.

A professora *Prof. Dra. Patrícia Vendramini* coordenadora do curso que, sempre ao nosso lado, manteve-se incansável em busca do acalento para nossas angústias.

Aos colegas do *CCEM 2017*, pelo companheirismo e todo apoio constante, por mais essa etapa de nossas atualizações profissional.

Aos militares do *Centro de Ensino* pela acolhida e por primarem pelo clima acadêmico.

Aos *Bombeiros Militares do 4º BBM*, pela inestimável colaboração na consecução da pesquisa de campo realizada.

"A tarefa não é tanto ver aquilo que ninguém viu, mas pensar o que ninguém ainda não pensou sobre aquilo que todo mundo vê."

Arthur Schopenhauer

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo verificar os vínculos existentes entre os inspetores de incêndio do 4º Batalhão de Bombeiros Militar e a função que ocupam, descrever a função dos inspetores em incêndio, o cenário onde estes inspetores atuam, além de identificar os vínculos dos mesmos com a função de inspetor de incêndio e propondo alternativas de melhoria para fortalecimento do vínculo, caso necessário. Na pesquisa, a metodologia utilizada a pesquisa exploratória, através da realização de uma pesquisa estruturada com a aplicação de um questionário de cinco questões a cinco sargentos que atuam como inspetores de incêndio no ano de 2016 no 4º BBM, com a análise do discurso. Os resultados demonstraram predomínio do vínculo de Entrincheiramento, seguido pelo Comprometimento, e por último Consentimento. Foram levantados fatores que podem estar ligados a esse resultado. Ao final foram realizadas propostas para melhoria na qualidade dos vínculos dos inspetores de incêndio com a função, bem como sugestões para melhoria da função, visando a satisfação e realização dos inspetores em desenvolvê-la.

Palavras-chave: Vínculos. Comprometimento. Entrincheiramento. Consentimento. Inspetor de incêndio. Setor público. Gestão de pessoas.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Articulação do 4º BBM por Sub Unidades.	12
Figura 2 - Investigações de Incêndios.	14
Figura 3 - Causas de Incêndio.	16
Figura 4 - Causa de Incêndio - Percentual.....	17
Figura 5 – Fatores Estruturais do Consentimento.	34

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APH	Atendimento pré-hospitalar
BBM	Batalhão de Bombeiros Militar
CBMSC	Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina
COBOM	Central Operacional Bombeiro Militar
CBM	Companhia Bombeiro Militar
CFC	Curso de Formação de Cabos
CFO	Curso de Formação de Oficiais
CFS	Curso de Formação de Sargento
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
DiPIE	Divisão de Perícias em Incêndio e Explosão
PAD	Processo Administrativo Disciplinar
SAT	Seção de Atividade Técnica

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
1.1 JUSTIFICATIVA DO TRABALHO	19
1.1.1 A importância da investigação de incêndio para o planejamento estratégico ..	19
1.1.2 A importância da investigação de incêndio para as demais atividades do CBMSC	20
1.1.3 A importância dos Inspectores em Incêndio para a fase investigativa (ou pericial).....	23
1.2 PROBLEMA	26
1.3 OBJETIVOS.....	26
1.3.1 Objetivo Geral	26
1.3.2 Objetivos Específicos.....	26
2 REFERENCIAL TEÓRICO	27
2.1 A IMPORTÂNCIA DOS VÍNCULOS NA GESTÃO DE PESSOAS	27
2.1.2 Os Vínculos com Trabalho e Função	27
2.2 COMPROMETIMENTO	29
2.3 ENTRINCHEIRAMENTO	31
2.4 CONSENTIMENTO.....	33
3 PERCURSO METODOLÓGICO.....	35
3.1 DESCRIÇÃO DO TIPO DE PESQUISA REALIZADO	35
3.2 INSTRUMENTO UTILIZADO	36
3.3 COLETA DE DADOS	37
3.4 AMOSTRA	37
3.5 TRATAMENTO DOS DADOS	37
4. RESULTADOS E DISCUSSÕES	38
4.1. COMPROMETIMENTO IDENTIFICADOS NAS ENTREVISTAS.....	38
4.2 ENTRINCHEIRAMENTO IDENTIFICADOS NAS ENTREVISTAS	39
4.3 CONSENTIMENTO IDENTIFICADOS NAS ENTREVISTAS.....	42
4.4 SUGESTÕES PARA A MELHORA DA ATIVIDADE	43
5 CONCLUSÃO.....	46
REFERÊNCIAS	49

1 INTRODUÇÃO

Em diversas partes do mundo, os Corpos de Bombeiros do Brasil tiveram origem com a finalidade de combater incêndio. Com o passar dos anos outras atribuições foram sendo incorporadas a essas organizações, principalmente as relacionadas com prevenção contra incêndios e pânico, busca e salvamento de bens e pessoas (busca aquática e subaquática, busca terrestre, salvamento em alturas, etc.), resgate veicular, atendimento pré-hospitalar, entre outras atividades (ACORDI, 2011, p. 89).

Essas atribuições, de um modo geral, são de amplo conhecimento e facilmente compreendidas, no motivo pelo qual fazem parte do rol de missões atinentes a essas instituições. A finalidade da perícia contra incêndio do Corpo de Bombeiros, contudo necessita de um maior esclarecimento por parte da população. Haja vista que diferentemente do senso comum, o seu objetivo não se limita unicamente a descoberta das causas do incêndio, mas analisar todas as circunstâncias que contribuíram para a ocorrência do incêndio e que envolveram seu posterior combate (ACORDI, 2011, p. 91).

No Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, a perícia contra incêndio está prevista na Constituição Estadual (1989, p. 73-74), nos seguintes termos:

[...]

Art. 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:

[...]

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

[...]

Essa previsão constitucional visa garantir que os Corpos de Bombeiros possam lançar mão da perícia contra incêndio como uma ferramenta de gestão no apoio a tomadas de decisões, no planejamento estratégico das corporações, aperfeiçoando da normatização e a fiscalização relativas aos sistemas de segurança contra incêndio e pânico e garantir o fluxo de informações entre as quatro fases do ciclo operacional de bombeiro com relação aos incêndios, fazendo com que o mesmo efetivamente funcione. Uma vez que o local de um incêndio é uma rica fonte de informações capaz de desenvolver as mais diversas áreas da organização, refletindo em um aumento na segurança contra incêndio da população.

No Corpo de Bombeiros de Santa Catarina a atividade pericial é desenvolvida através de “perícias de incêndio, realizada exclusivamente por peritos de incêndios e explosões e através de inspeções de incêndio, realizadas por Bombeiros Militares que possuem curso de

inspetores de incêndio, que é a formação básica ministrada pelos peritos de incêndio. ” (ACORDI, 2011, p. 81).

Em virtude de historicamente o número de peritos no Corpo de Bombeiros Militar de Catarina ser bastante reduzido (de 2011 até 2015, eram apenas quatro), nunca foi possível realizar perícia em todos os incêndios, ainda que essas fossem suas únicas atribuições, contudo os peritos são demandados por diversas outras funções, em virtude disso era necessário priorizar apenas os casos de maior repercussão. Diante dessa realidade de limitação de pessoal técnico especializado, o CBMSC adotou uma solução alternativa. Começando à partir de 1º de janeiro de 1999, por determinação do então Comandante da corporação, a realizar as inspeções de incêndios, atividade bastante semelhante a própria perícia, sendo utilizado um formulário similar, constando praticamente as mesmas informações, contudo realizada por inspetores de incêndios - Bombeiros Militares com uma formação básica de aproximadamente 80 horas/aula em conhecimentos básicos de perícia e aptos a preencherem o informe pericial, de forma manual ou, posteriormente com o implemento da informatização, através do Sistema E-193 Módulo Perícia - gerando ao final o informe pericial, documento resultante da inspeção (ACORDI, 2011, p. 91).

Há, contudo que se ressaltar algumas peculiaridades entre o laudo e informe pericial, conforme Acordi (2011, p. 92):

A diferença principal entre os laudos periciais e os informes periciais, é que aquele é fruto de uma perícia para todos os efeitos legais e este é um documento, a princípio, de natureza interna, com o objetivo principal de fechar o ciclo operacional, com as informações necessárias e realizar a análise das demais fases do ciclo. No entanto, mesmo não sendo uma perícia de incêndio, o informe pericial é solicitado pelos interessados (Poder Judiciário, Polícia Judiciária, seguradoras, proprietários, entre outros) e é devidamente fornecido.

Mesmo tendo sido a inspeção de incêndio uma solução alternativa para o número reduzido de peritos, vem se mostrando interessante, haja vista que possibilitou uma ampliação significativa no aumento das investigações de incêndios ocorridos em edificações em toda Santa Catarina (ACORDI, 2011, p. 92).

No ano de 2015 foi realizado o primeiro Curso de Perícias em Incêndios e Explosões do CBMSC, no qual foram formados vinte e oito novos peritos, de uma só vez. Anteriormente a corporação contava, na ativa, apenas com quatro peritos que haviam sido enviados para participarem do curso de formação no Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, número este, que por questões de custos, manteve-se sempre reduzido. O objetivo inicial de

realizar o curso no Estado, foi de formar dois oficiais por Batalhão, para que houvesse pelo menos um que ficasse encarregado de realizar a gestão da atividade de investigação de incêndio em sua unidade.

Atualmente o CBMSC conta com trinta e um peritos, não obstante, em virtude do elevado número de incêndios, e do fato de que cada um deles continuam a acumular várias outras atribuições, ainda não se tornou viável que em todos os sinistros sejam realizadas perícias. Assim, a inspeção de incêndio torna-se uma alternativa que possibilita que haja a investigação em incêndios em um grande percentual dos incêndios em edificações. Esse maior número de peritos, porém permitiu que, a partir de novembro de 2015, cada Batalhão contasse com, pelo menos, um deles para gerenciar a atividade de investigação em incêndios, o que as estatísticas evidenciaram que implicou reflexos bastante positivos no aumento no número de incêndios em edificações investigados, e no aumento do percentual de informes conclusivos.

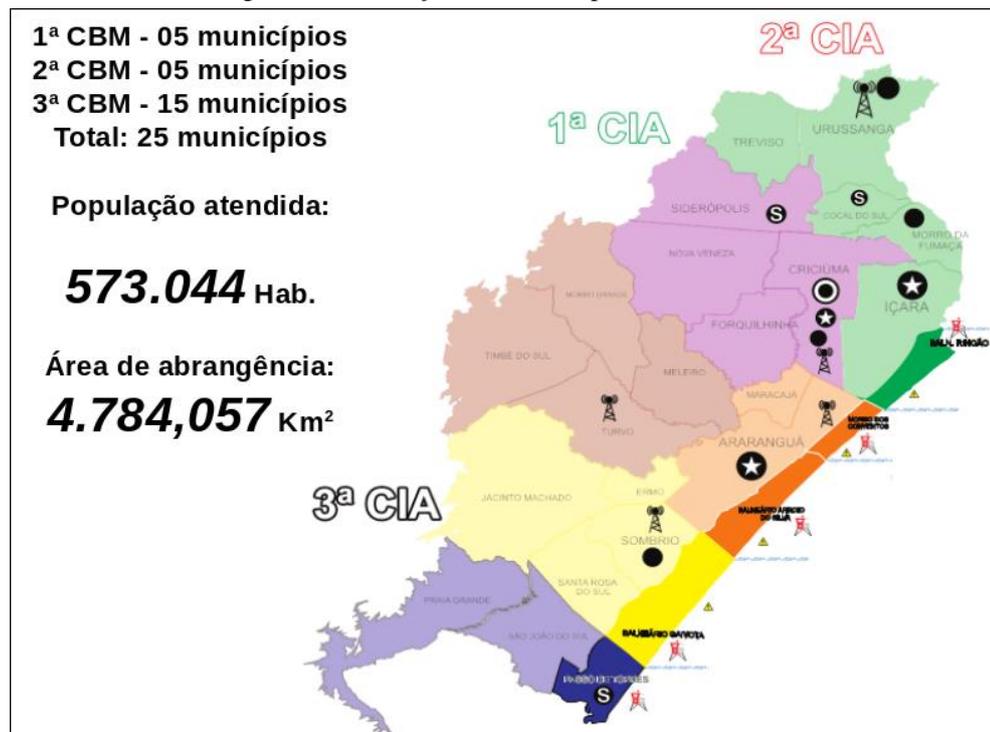
De maneira geral, hoje – com a informatização da atividade através do Sistema E-193 Módulo Perícia - a maior parte dos incêndios em edificações é investigada pelos inspetores de incêndio, que vão posteriormente ao local do sinistro, realizam os levantamentos (dos dados, entrevistas, croqui, fotografias, etc.), posteriormente no quartel inserem no referido sistema os dados levantados e demais informações solicitadas, enviando posteriormente para análise e eventual correção do perito gestor. Após corrigido e aprovado no sistema pelo perito, o informe pericial pode ser gerado automaticamente, impresso e assinado pelo inspetor, quando poderá ser disponibilizado ao público externo, caso solicitado. Assim, quando o inspetor insere os dados no sistema, além de gerar ao final o documento mencionado, torna-o acessível e centralizado, podendo agora gerar estatística, de forma mais rápida, prática e confiável.

Há, contudo, em virtude das peculiaridades de cada região, Batalhão e Companhias, diferentes formas ou escalas em que os inspetores de incêndio desempenham a atividade, sendo duas principais. Uma em que o Bombeiro Militar exerce sua função principal no serviço operacional (nas guarnições de serviço) ou administrativo (nas diferentes seções), e concorre a uma escala mensal concomitantemente, estando responsável por realizar os informes periciais dos incêndios ocorridos no período em que estiver escalado. Nesse tipo de escala concorrem vários inspetores em um mês. Outra forma é a que a função principal do Bombeiro Militar é a atividade de inspeção de incêndio, exercendo uma atividade secundária em quanto não está realizando os informes. Já essa modalidade de desempenho da função requer menos bombeiros (alcançando o mínimo de um), porém sua dedicação é quase que exclusiva como inspetor, quando não totalmente.

Não sendo possível, contudo, aplicar-se a realidade de todos os Batalhões, haja vista o baixo número de efetivo, dessas duas modalidades mencionadas, no caso em que a atividade de inspetor de incêndio é desenvolvida de como atividade principal, tem – de modo empírico-demonstrado mais pontos positivos para a atividade pericial, em relação a que há vários inspetores escalados no mês, como o fato de que quando é apenas um inspetor de incêndio o perito gestor da atividade não necessita realizar várias vezes a correção para um mesmo tipo de erro. A dificuldade reside, porém, em destinar um bombeiro para priorizar a atividade investigativa, em detrimento de outras atividades também importantes.

O 4º Batalhão de Bombeiros Militares possui sua sede no município de Criciúma e atende aos municípios do extremo sul catarinense, na AMESC e AMREC (com exceção de Lauro Muller e Orleans) totalizando vinte e cinco municípios atendidos. Possui 9 unidades operacionais, 5 sedes balneárias, 2 Seção de Atividades Técnicas isoladas, 1 COBOM, e contava em abril de 2017 com o efetivo de 188 Bombeiros Militares.

Figura 1 - Articulação do 4º BBM por Sub Unidades.



Fonte: 4º BBM (2017).

De pouco adianta, entretanto, para a finalidade de retroalimentar o ciclo operacional de bombeiro que um perito ou inspetor de incêndio, compareça ao local após o sinistro e não se comprometa a buscar – se não a causa, haja vista que nem sempre haverá condições de

apontá-la - o máximo de informações pertinentes à investigação. Comparecendo ao local apenas para cumprir uma determinação ou não evidenciar total inércia.

Quanto a esse tipo de situação no caso do CBMSC, em um estudo sobre os incêndios ocorridos em 2010, Acordi (2011, p. 99), discorreu:

Em alguns Batalhões onde há a cobrança para que todos realizem a inspeção de incêndio, alguns comandantes locais acabam não realizando a inspeção e preenchem o formulário de informe pericial não realizado para não ficar na total inércia. No entanto, esse formulário é para ser utilizado em situações excepcionais, [...] os próprios números demonstram que em OBMs onde a atividade é levada a sério, o número de informes periciais não realizados é reduzido, ficando em torno de 18%.

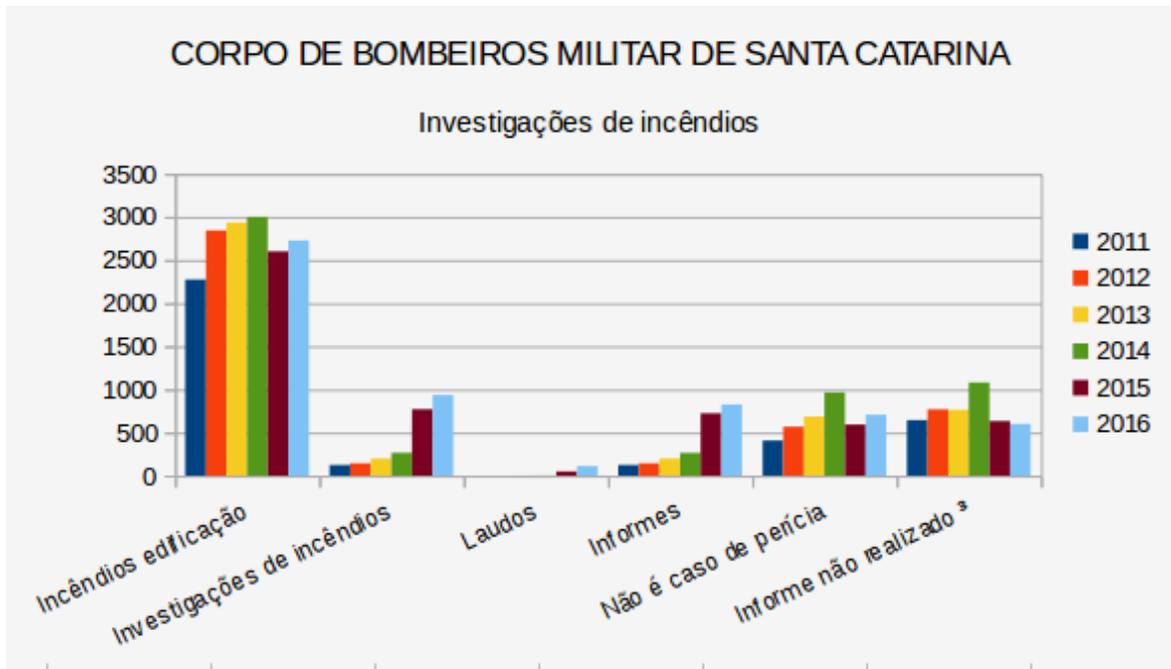
No caso - Informe Pericial Não Realizado - é um termo técnico usado quando o “[...] inspetor de incêndio não realiza a investigação de incêndio e apenas preenche um formulário com alguns dados estatísticos facilmente coletados no próprio relatório de ocorrência preenchido pela guarnição que atendeu à ocorrência.” (ACORDI, 2011, p. 98-99).

O fato de, nesses casos, não necessitar realizar a investigação, a maior praticidade e rapidez no preenchimento do formulário e inserção no Sistema E-193 Módulo Perícia, quando considerado que o inspetor de incêndio, possui um prazo de vinte dias para deixar o documento pronto, sem a previsão de prorrogação de prazo, e que além da atividade principal (administrativa ou operacional, a qual lhe já exige bastante, e que raramente é a de inspetor), é encarregado ao mesmo tempo de vários informes periciais, além de outros procedimentos que também possuem prazo – como PAD, Sindicância, etc – pode ser um fator que pese muito na decisão do investigador diante de um incêndio em optar por um Informe Pericial Não Realizado, quando os determinantes para considerar um determinado local de incêndio um caso de exceção seja um tanto subjetivos, ou haja pouca probabilidade de que esses determinantes sejam analisados ou confrontados por uma autoridade superior responsável gestão da atividade de investigação de incêndio (o que acaba ocorrendo em grande parte dos casos, tendo em vista que o gestor dificilmente tem a possibilidade ir ao local, podem fazê-lo apenas por amostragem).

Há outra hipótese, também que pode pesar na decisão do inspetor o fato, de que havendo o mínimo de determinantes para que o inspetor considere como Informe Pericial Não Realizado, ao fazer essa opção haverá menor possibilidade de ser requisitado para prestar esclarecimento para o proprietário, seguradora, polícia judiciária ou poder judiciário, considerando que quanto menos detalhes trouxer o documento, menor será o interesse que poderá vir a despertar. Acreditando que, assim, haverá menor probabilidade de vir a responder

na esfera, administrativa, civil ou penal, por um eventual erro que possa cometer na investigação ou confecção do documento.

Figura 2 - Investigações de Incêndios.



Fonte: Divisão de Perícias do CBMSC (2017).

Em uma breve análise do percentual dos incêndios em edificações do período compreendido entre 2011 a 2016, que constam como Informe Pericial Não Realizado, foram extraídos do Sistema E-193 os seguintes percentuais: 28,36%(2011), 27,08%(2012), 25,99%(2013), 35,98%(2014), 24,33%(2015) e 21,99%(2016) (DiPIE, 2017).

Os percentuais sugerem, conforme pôde supor Acordi (2011), que a partir de 2015, quando, no final daquele ano, cada Batalhão passou a contar com, pelo menos, um perito em incêndio para gerenciar e acompanhar a atividade de investigação em incêndio, houve uma queda em tais índices. Uma informação que fica implícita, porém é que quando, mesmo com o aumento no número de incêndios investigados, houve o decréscimo do percentual de Informe Pericial não realizado (que deveria ser utilizado em situações específicas, e de exceção), o que sugere que muitos incêndios de que se poderia extrair um maior número de dados através da inspeção de incêndio e posterior confecção do Informe Pericial, não o foram, por que, mesmo se tratando como uma situação de regra, foram tratadas como situação de exceção.

Já com relação aos casos em que os informes são efetivamente realizados, quando o inspetor procede a investigação de incêndio e realiza o preenchimento do formulário - praticamente idêntico ao laudo - de forma completa, para sua conclusão o investigador deve assinalar três campos (causa, sub causa e agente ígneo) com múltiplas alternativas fechadas, com a finalidade de criar um banco de dados, passível de gerar estatística. A causa, sub causa e agente ígneo, nessa ordem representam passos no aprofundamento do nível de precisão, que a descrição do início do incêndio pode apresentar.

Assim, a causa de incêndio se divide em seis categorias abaixo, devendo o investigador de incêndio, no referido campo, assinalar umas das alternativas, Oscar (2012, p. 62-63):

- Ação humana direta: é aquele onde o incendiário teve intenção de provocar o incêndio.
- Ação humana indireta: ocorre quando não existe a intenção de atear fogo.
- Ação Humana: é a classificação adotada quando não é possível distinguir ou evidenciar se houve ou não a intenção no ato da pessoa em provocar o incêndio.
- Natural: ocasionado pela incidência de algum fenômeno natural (descargas atmosféricas, terremotos, erupção vulcânica, etc.).
- Acidental: quando ocorrem devido a falhas ou defeitos em máquinas e equipamentos. Deve ser observado que nesta categoria não se inclui a utilização incorreta de um equipamento qualquer, que devido a não observação de medidas de segurança do usuário vêm a pegar fogo. Este tipo de causa deve ser classificada como uma ação humana indireta, ou simplesmente ação humana se não for comprovada a intenção do agente.
- Indeterminada: quando não é possível detectar a causa do incêndio.

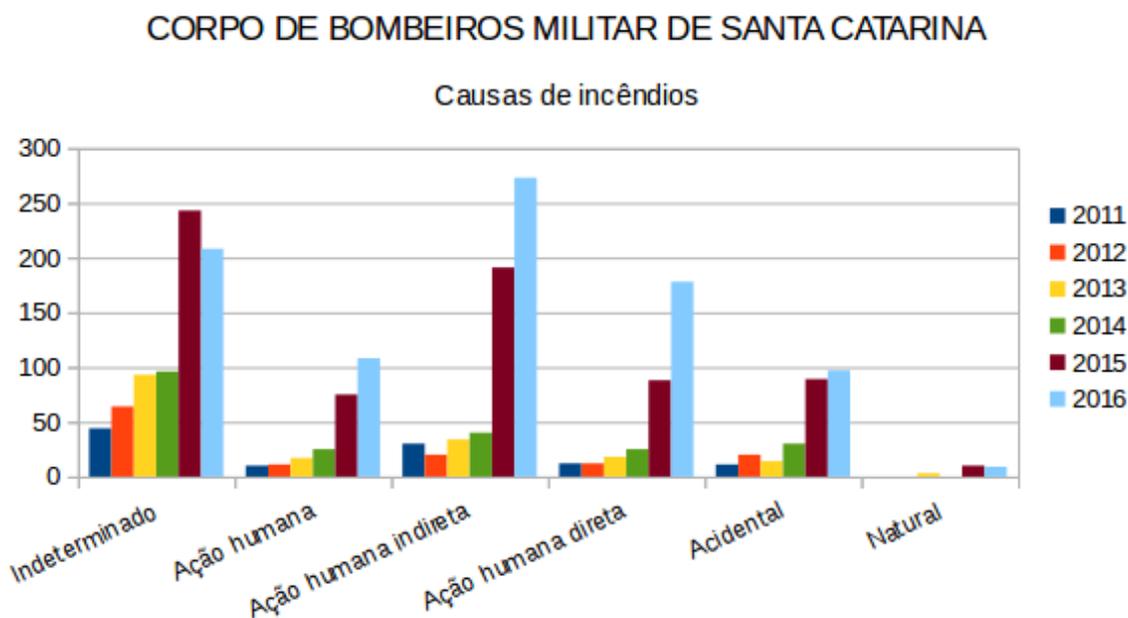
Há, porém, no caso da causa e sub causa as alternativas: “indeterminada”. E no caso agente ígneo há a opção: “não identificado”. Alternativas essas, que quando assinaladas, podem indicar algo mais do que, simplesmente, a causa do incêndio não ter sido identificada pelo investigador.

Em entrevista a Oscar (2012, p. 82) o, então, Senhor Chefe da Divisão de Perícia de Incêndio e Explosões mencionou que: “Quando começam a aparecer muitas ocorrências com causa indeterminada, isso precisa ser investigado, pois algo está acontecendo. [...]” (OSCAR, 2012, p. 82).

Analisando os dados gerados pelo Sistema E-193, com relação a investigação de incêndio do ano de 2011 a 2016, é possível verificar que houve um sensível aumento no número de incêndios em edificações investigados. Com esse aumento no número total de incêndios investigados seria compreensível que o número dos incêndios que tivesse como causa indeterminada também tivesse crescido ao longo dos anos. Houve, contudo, uma diminuição em 2016, em relação ao ano anterior. Uma explicação para isso pode ser o fato do

maior que no final do ano de 2015, com a formatura de vinte e oito novos peritos, o CBMSC passou a contar com, pelo menos, um perito acompanhando e fazendo a gestão da atividade de investigação de incêndio em cada batalhão.

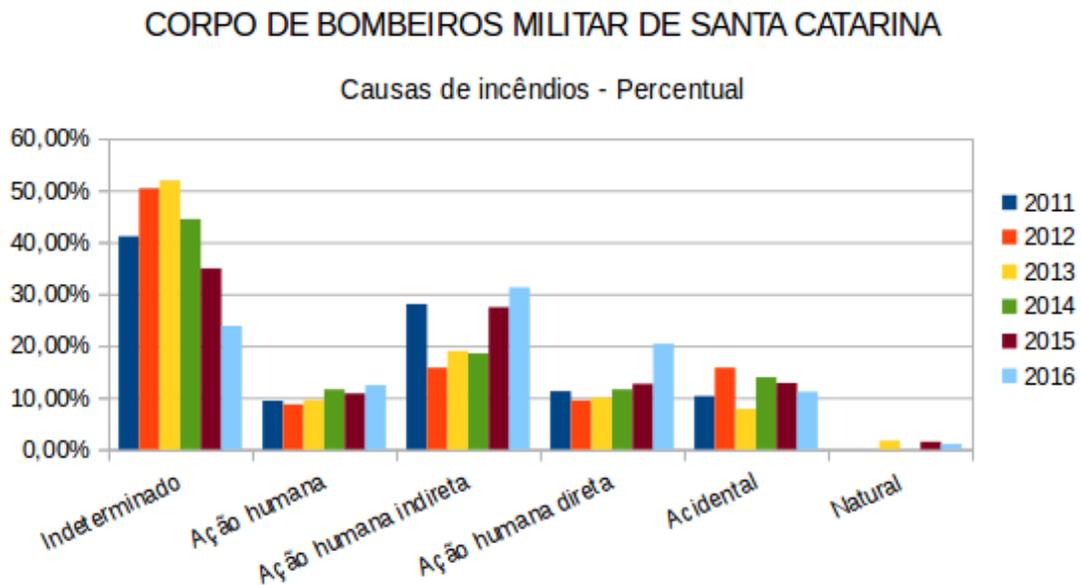
Figura 3 - Causas de Incêndio.



Fonte: Divisão de Perícias do CBMSC (2017).

Dessa vez analisando o percentual de incêndios em edificações investigados, cuja a causa foi dada como indeterminada, tem-se: 41,12% (2011), 50,39% (2012), 51,96% (2013), 44,44% (2014), 34,91% (2015) e 23,83% (2016). É possível verificar que, não obstante o número de incêndios investigados tenha aumentado ao longo dos anos, houve a diminuição do percentual nos anos de 2014, 2015 e 2016 (DiPIE, 2017).

Figura 4 - Causa de Incêndio - Percentual.



Fonte: Divisão de Perícias do CBMSC (2017).

Assim é possível verificar que a diminuição no percentual de Informes Periciais Não Realizados e nos Informes Periciais que são concluídos como causa indeterminada, coincidindo o aumento de incêndios em edificações investigados e com o período em que houve incremento de peritos nos batalhões, que passaram a acompanhar e gerenciar a atividade de investigação de incêndio, sugere o fator motivação do inspetor de incêndio, esteja sendo decisivo para resultados mais conclusivos e conseqüentemente uma maior captação de informações úteis para gerar estatística e retroalimentar o ciclo operacional de bombeiro com relação a incêndio.

Estreitamente relacionado com a motivação Acordi (2011, p. 110) faz a delicada, porém pertinente, explanação sobre a importância da valorização da atividade de investigação de incêndio:

Para encerrar as considerações acerca da infra-estrutura, é interessante comentar a falta de valorização dos Bombeiros Militares que atuam na atividade de investigação de incêndios. Essa é uma questão delicada, mas, tratando-se de um trabalho científico, tem que ser abordada. A atividade de combate a incêndio é perigosa e de muita responsabilidade, dispensando-se os comentários a respeito, sendo uma das mais técnicas e lida com o exercício do poder de polícia administrativo da Instituição. O investigador de incêndios avalia a qualidade do serviço prestado pelos

Bombeiros que atuaram na prevenção e posteriormente no combate ao respectivo sinistro. O investigador de incêndio aponta as falhas cometidas por seus colegas. Um bom investigador de incêndios é visto com olhos críticos por seus colegas. Se não houver uma política de conscientização adequada, o serviço não será realizado a contento, pelo receio dos investigadores, acerca de suas descobertas. Deve fazer parte dessa gestão da atividade, uma certa valorização do colaborador que a desenvolve, pois, além de realizar um serviço extremamente complexo, de muita responsabilidade e sujeito a críticas diversas, tem que estudar e pesquisar por ocasião da elaboração de cada investigação de incêndio. Atualmente não há qualquer recompensa para um Bombeiro que realiza essa atividade. Só trabalho extra. Por isso, quando podem, muitos se livram do serviço, passando a atribuição para outros mais “modernos”.

Sobre a relação do reconhecimento profissional com a satisfação no trabalho Zanelli, Borges-Andrade & Bastos (2004, p. 317):

Ao analisarem a satisfação no trabalho de 22 agentes comunitários de saúde, por meio de um estudo descritivo e de abordagem qualitativa, Brand, Antunes e Fontana (2010) concluíram que a falta de reconhecimento profissional torna-se uma ameaça ao sentimento de satisfação no trabalho.

Já com relação a gestão de pessoas Gemelli e Filippim (2010, p. 5 apud Borges, 2014, p. 35) “menciona 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. ”

Nos últimos anos presenciamos grandes avanços na atividade de investigação de incêndio no CBMSC, seja com implementação de tecnologias informatizadas como o Sistema E-193 Módulo Perícia, pela atualização dos materiais didáticos dos cursos, pela regulamentação da atividade, pela realização do primeiro Curso de Perícias em Incêndios e Explosões, entre outros. Esses avanços só foram possíveis, porque no passado foram identificados, através de estudos, falhas e/ou carências que poderiam ser melhorados.

Não há, contudo, nenhum estudo até o presente momento que teve por objetivo identificar os vínculos que os inspetores de incêndio desenvolvem com a atividade de investigação de incêndio. Possuindo, sim, estudos bastante efetivos desenvolvidos para identificar vínculos de comprometimentos, entrincheiramento e consentimento, entre Bombeiros Militares e Bombeiros Comunitários e a corporação em outras unidades.

Como pôde ser visto, há fatores subjetivos, que estão ligados a motivação dos inspetores de incêndio, que se despertados poderão refletir na diminuição de percentual significativo Informes Periciais Não Realizados e Informes Periciais, com a conclusão de

causa indeterminada. Refletindo em uma maior captação de dados passíveis de gerarem estatística e retroalimentar o ciclo operacional de bombeiro.

Diante do cenário exposto percebe-se a necessidade de verificar os vínculos dos inspetores de incêndio e a função de investigação de incêndio no 4º BBM.

1.1 JUSTIFICATIVA DO TRABALHO

No Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina o Curso de Comando e Estado-Maior, é um marco na carreira dos oficiais principalmente por ser um momento de preparação dos oficiais alunos para o exercício do nível estratégico de gestão, tendo como base várias disciplinas das Ciências da Administração.

1.1.1 A importância da investigação de incêndio para o planejamento estratégico

Nesse sentido, muitos estudos foram realizados reafirmando a importância do planejamento estratégico nas organizações e sobre a aplicação de diversas ferramentas muito úteis na sua confecção e no seu redirecionamento. Ferramentas essas que geralmente são empregadas de forma pioneira no setor privado onde ganham notoriedade, sendo posteriormente adaptadas para serem utilizadas em organizações públicas como os Corpos de Bombeiros Militares. Quanto a importância do planejamento estratégico para uma organização como o Corpo de Bombeiros Militar, Silva (2013, p. 34-35), discorre:

No atual contexto dinâmico e mutável, em que as organizações desdobram-se para alcançar seus objetivos, faz-se necessário à definição de um caminho que viabilize ou facilite a otimização dos recursos organizacionais. Desse modo, decorre a implantação de um planejamento estratégico que seja o norteador das atividades de cada organização. [...] A adoção de um planejamento estratégico enseja, ao mesmo tempo, alinhar estratégias planejadas e não planejadas, que vão surgindo ao longo do tempo. As dificuldades que as organizações enfrentam atualmente já não são as mesmas de tempos anteriores, porque o planejamento estratégico muitas vezes é desenvolvido a partir de um ambiente em constante mutação e inquietação. Então, é imprescindível o surgimento de novas estratégias a todo o momento que agregam valor competitivo para as organizações.

O planejamento estratégico vem se mostrando um instrumento muito eficaz para auxiliar os gestores nas tomadas de decisão, contudo não pode ser visto como um roteiro engessado e imutável, sob pena de os objetivos propostos inicialmente não serem alcançados em virtude de alguma variável relevante ter sido alterada durante o percurso, sem ter sido considerada e conseqüentemente sem o necessário redirecionamento do planejamento. Assim

o planejamento estratégico de uma organização é tão mais assertivo naquilo que se propõe, quanto maior sua capacidade de levar em consideração todas as informações pertinentes ao cenário em que está inserida, bem como à mudança desse cenário ao longo do tempo. (DRUCKER, 1998)

Nesse sentido Drucker (1998, p. 136) enfatiza que planejamento estratégico é:

[...] o processo contínuo de, sistematicamente e com o maior conhecimento possível do futuro contido, tomar decisões atuais que envolvam riscos; organizar sistematicamente as atividades necessárias à execução dessas decisões; e, através de uma retroalimentação organizada e sistemática, medir o resultado dessas decisões em confronto com as expectativas almejadas.

Isso exposto, não há como pensar em planejamento estratégico de uma organização como o Corpo de Bombeiros Militar sem que se utilize os dados que só podem ser captados e transformados em informação através da atividade de investigação de incêndio.

Pode-se dizer que o mesmo que Farias (2013, p. 13) atribuiu, de forma restrita, à perícia em incêndios caberia também para as demais modalidades de investigação de incêndio, quando menciona que uma de suas finalidades é “funcionar como ferramenta de gestão no apoio a tomadas de decisões, retroalimentar o sistema de segurança contra incêndio e pânico e realizar o funcionamento completo do ciclo operacional de bombeiro.”

1.1.2 A importância da investigação de incêndio para as demais atividades do CBMSC

Com o intuito de ter-se uma melhor dimensão da real importância da investigação no planejamento estratégico e no aperfeiçoamento das diversas áreas de atuação da corporação, faz-se necessário conhecermos um pouco mais sobre o conceito de ciclo operacional de bombeiro.

Vidal (2007, p. 14), menciona que a introdução do conceito de ciclo operacional de bombeiro no Brasil ocorreu na década de setenta, tema esse atualmente imprescindível nas pautas das reuniões cujo assunto é planejamento estratégico nos Corpos de Bombeiros, por meio da “[...] doutrina japonesa de investigação de incêndios, quando profissionais técnicos da Agência Japonesa de Cooperação Internacional (JICA), repassaram seus conhecimentos aos bombeiros brasileiros dos Estados de São Paulo, Rio de Janeiro e Distrito Federal”.

De maneira resumida o conceito de ciclo operacional de bombeiro, refere-se a uma “[...] aplicação contínua do ciclo PDCA: Planning (planejar) – Doing (executar) – Cheking (verificar) – Act (corrigir), oriundo das Ciências da Administração. Por meio deste, os

bombeiros estudam e trabalham todas as questões que envolvem o tema incêndio” (VIDAL, 2007, p. 14, 15).

Explicando brevemente cada uma das quatro fases do ciclo PDCA, Vidal (2007, p. 15), destaca a citação:

Planejar: o planejamento das tarefas a serem executadas, incluindo a definição dos objetivos, métodos e procedimentos.

Executar: a execução de cada tarefa, conforme planejada e a coleta de dados para posterior verificação.

Verificar: a verificação e comparação dos resultados encontrados contra os objetivos planejados, registrando eventuais desvios.

Corrigir: a introdução de medidas corretivas, nos casos de desvios detectados durante a execução dos processos. (RODRIGUES; FERRANTE, 1995, p. 172 apud MAUS, 2006, p. 28)

Então, doutrinariamente as fases do gerenciamento de rotina, adaptada para o âmbito das atividades de Segurança Contra Sinistros corresponde, segundo Maus (2006, p. 28) a:

Fase Normativa (Plan): Fase em que as Normas que regulam a atividade são, estudadas e elaboradas.

Fase Passiva (Do): Fase em que as concepções normativas saem de uma situação abstrata, para ganharem forma em projetos preventivos e se concretizarem na execução da obra.

Fase Ativa (Chek): Fase em que os sistemas e dispositivos instalados passam a ser utilizados em situação real.

Fase Investigativa (Action): Fase em que os sinistros ocorridos serão investigados.

Dessa forma, cada uma dessas fases comporta-se como um macrofluxo, estando elas tão intimamente relacionadas entre si, e de uma forma tão estreita e mútua que as “[...] deficiências e sobrecargas de uma e de outras afetam o ciclo como um todo. Não podem, portanto, serem planejadas e executadas de forma isolada, mas de forma ampla, tendo-se em conta, a influência e os efeitos que uma causa sobre a outra” (MAUS, 2016, p. 16).

Acordi (2011, p. 91), traz uma abordagem mais atual das quatro fases do ciclo operacional de bombeiro em relação aos incêndios:

A fase preventiva (também chamada normativa) cuida da elaboração das normas relacionadas à prevenção contra incêndios; a fase passiva (também chamada estrutural) se materializa através das análises de projetos e vistorias; a fase ativa (ou de combate) corresponde aos atendimentos aos incêndios; e, por último, a fase investigativa (ou pericial) que tem por função precípua a avaliação das demais fases.

Sobre o grau importância da fase investigativa dentro do ciclo operacional de bombeiro Acordi (2011, p. 22), cita:

A perícia de incêndio é a atividade que tem a atribuição de fechar o ciclo operacional do Corpo de Bombeiros Militar (CBM) em relação aos incêndios, pois avalia a fase preventiva ou normativa, em que as normas de segurança são elaboradas, a fase passiva ou estrutural, na qual os projetos preventivos são elaborados e aprovados e as vistorias preventivas são realizadas e, finalmente, a fase ativa ou de combate, em que ocorrem os incêndios que não foram evitados. (MAUS, 1999, p. 21-22)

O Corpo de Bombeiros de Santa Catarina tem se empenhado em difundir entre seus integrantes a importância de fase investigativa no contexto organizacional, não obstante o senso comum faça a quem possui um conhecimento incipiente sobre a atividade, enxergá-la sob uma perspectiva bastante limitada. “A perícia de incêndio não tem por objetivo somente a descoberta das causas do incêndio, mas a análise de todas as circunstâncias que contribuíram para a ocorrência do sinistro e seu posterior combate” (ACORDI, 2011, p. 91).

Muito além de uma importante missão constitucional, e de ser um imprescindível instrumento para o planejamento estratégico da corporação, a atividade de investigação de incêndio por ser uma das, senão a, principal forma que a corporação obtém dados atinentes às mais diversas áreas de sua atuação, os quais poderão tornarem-se informações relevantes para o aperfeiçoamento dessas mesmas áreas, por isso merece estudos a fim de tornar essa ferramenta cada vez mais precisa e confiável.

Trazendo alguns exemplos de como a fase investigativa pode ser fundamental para aperfeiçoamento de todas as quatro fases do ciclo operacional de bombeiro:

Percebe-se, então, que a perícia de incêndio é atividade essencial à instituição que ora discute-se, pois além de subsidiar a descoberta da causa do sinistro, também é indispensável ao fornecimento de informações valiosas como: até que ponto os sistemas preventivos influenciam na extinção das chamas, qual sistema falhou – caso isto tenha acontecido – e como foi o comportamento da equipe operacional que atuou no combate às chamas, entre muitos outros elementos investigados (ALBUQUERQUE, 2015, p. 15-16).

Um grande indicativo da importância que se tem dado para a abordagem do assunto na atualidade, é o recente aumento no número de estudos visando uma melhora na obtenção e tratamento dos dados estatísticos e da gestão do conhecimento gerado por esses dados nas investigações de incêndio. Tal incentivo por parte do CBMSC, reflete a preocupação da instituição com que a fase investigativa possa efetivamente retroalimentar as demais fases do ciclo operacional de bombeiro de forma eficaz.

1.1.3 A importância dos Inspectores em Incêndio para a fase investigativa (ou pericial)

A corporação tem investido muito tempo e recursos em estudo, capacitação, tecnologia e informatização a fim de aumentar o número de incêndios em edificações investigados e tornar os dados e informações passíveis de gerarem conhecimentos válidos a serem utilizados no aprimoramento das quatro fases do ciclo operacional de bombeiro.

No ano de 2016 dos 2728 incêndios registados no Sistema E-193 Módulo Perícia, como sendo em edificação, apenas 34% foram investigados através de perícia (gerando ao final laudo pericial) e inspeções de incêndio (dando origem ao informe pericial). Sendo que desses incêndios 88% foram investigados através da inspeção de incêndio. O que evidencia que a maior parte dos incêndios são investigados e conseqüentemente os dados estatísticos são gerados através das informações obtidas pelos inspetores de incêndio (DiPIE, 2017).

Diante disso, vê-se que a qualidade das inspeções de incêndio pode influenciar em toda cadeia da produção de conhecimento e da retroalimentação do ciclo operacional de bombeiro.

Sendo assim Oscar (2012, p. 81) em entrevista ao então Senhor Chefe da Divisão de Perícia de Incêndio (DiPI) do CBMSC levantou que alguns fatores podem ser determinantes para que os inspetores produzam informes periciais, cujas informações geradas possuam maior credibilidade. Na ocasião foi citado o fato de a Organização Bombeiro Militar (OBM), à época uma particularidade de Florianópolis, possuir um oficial perito, ou com formação na área, responsável pela gestão da atividade de investigação de incêndio, a quem o inspetor pudesse se reportar, e que fosse possível, eventualmente, o acompanhar tanto na investigação *in loco*, quanto na elaboração do informe, era um fator que fazia com que fossem produzidos informes com qualidade muito superior aos comparados a outras OBM's que enviavam semestralmente os dados de informes realizados ou não, sendo que destes documentos, percebia-se que muitos deles eram dado como causa indeterminada.

Após a formação de vinte e oito novos oficiais peritos pelo primeiro Curso de Perícias em Incêndio realizado pelo CBMSC no ano de dois mil e quinze, cada batalhão passou a contar com, pelo menos, um oficial perito para gerenciar a atividade de investigação de incêndio na sua região, o que representou um grande avanço para atividade, refletindo em um aumento no número de incêndios investigados, e na qualidade dos informes realizados. Possivelmente em virtude de um maior acompanhamento e de facilitar com que o inspetor pudesse sanar suas dúvidas, na medida que fossem surgindo.

Na ocasião Senhor Chefe da DiPIE, ainda enfatiza que um aumento no número de investigações que estão dando ao final como causa indeterminada, merece uma atenção especial por parte de quem faz a gestão da atividade de investigação de incêndio, pois: “Isso é um fator, um indicador, de que ou o inspetor não foi bem capacitado, ou que ele está necessitando de uma reciclagem em relação aos procedimentos investigativos” (OSCAR, 2012, p. 81).

Então sobre a capacitação dos responsáveis pela atividade de investigação de incêndio Albuquerque (2015, p. 18), mencionou:

O estudo da investigação de incêndio é da mais alta importância para a corporação, como bem já levantaram Kirch (2007), Vidal (2007), Acordi (2011), Sarte (2009), Junior (2012) e Júnior (2012). No entanto, para que esta atribuição constitucional do Corpo de Bombeiros Militares seja bem desempenhada, é necessário que haja uma preparação eficiente dos responsáveis por esta atividade.

Conforme Albuquerque (2015), reafirmando essa importância, a atividade de investigação do CBMSC, merece estudos para que possa se desenvolver sob os mais diversos aspectos.

Nesse sentido, Albuquerque (2015) envidou esforços em verificar se havia algum material didático padrão para que fossem ministrados os cursos na área de investigação de incêndio, e caso houvesse, se ainda estaria adequados ou necessitariam de atualização. Sendo constatado que havia apenas para Curso de Formação de Inspectores em Incêndios. Ao final do estudo foi feita uma proposta ao CBMSC de apostila para cada curso. “Com base em referências bibliográficas nacionais e internacionais elaborou-se uma proposta de Plano de Unidades Didáticas (PUD) considerado ideal para o curso de Perícia de Incêndio e Explosão e para o curso de Inspectores de Incêndio” (ALBUQUERQUE, 2015, p. 5).

Na ocasião da entrevista a Oscar (2012, p. 82) o Senhor Chefe da Divisão de Perícia de Incêndio ainda acrescentou:

Quando começam a aparecer muitas ocorrências com causa indeterminada, isso precisa ser investigado, pois algo está acontecendo. Pode ser devido a algum desconhecimento por parte do inspetor, ou também pode estar sendo causado por uma sobrecarga de atribuições. Sabemos que em alguns quartéis, além de inspetor de incêndio, o bombeiro militar é também integrante da guarnição de socorro, atende as autoridades do município, administra a OBM. Certamente isto dificulta o desempenho deste militar como investigador (OSCAR, 2012, p. 82).

Então, a experiência sugere que vários fatores podem influenciar para que os inspetores de incêndio produzam informes periciais, que quando finalizados, não tenham

condições de gerarem dados de credibilidade, em quantidade suficiente que possam criar uma estatística confiável e informações que possam ser utilizadas para retroalimentar o ciclo operacional de bombeiro. Dos quais podem ser citados uma formação deficitária, longos períodos sem uma reciclagem, a falta de acompanhamento por parte de um oficial perito, a sobrecarga de atribuições. Outro fator, que, não obstante inexistam estudos específicos relacionados à investigação de incêndio que o mencionam, também pode influenciar de forma significativa nesse contexto, é o tipo de vínculo que o inspetor de incêndio exerce com a atividade.

Dessa forma, o diagnóstico dos vínculos dos inspetores de incêndio com a atividade em questão pode contribuir à medida que possibilita evidenciar uma eventual necessidade de implementação de políticas de recursos humanos, com vistas a possibilitar um aumento nos índices de identificação, engajamento, desempenho e produtividade dos indivíduos em relação a atividade de investigação de incêndio, alcançando um maior nível de valorização e sucesso profissional, e em contrapartida atingido a felicidade pessoal.

Conforme citou em seu estudo Borges (2014, p. 32-33) :

[...] 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 (MARTINS, 2003, p. 5).

Assim um diagnóstico sobre os padrões de vínculos entre os inspetores em incêndio e a atividade de investigação de incêndio, torna-se uma ferramenta extremamente útil na busca de auxiliar o desenvolvimento da fase investigativa ou pericial, que é a fase de coleta dos dados onde virão a produzir conhecimento para aperfeiçoamento das demais fases.

1.2 PROBLEMA

Quais são os vínculos predominantes entre os inspetores de incêndio e a função investigativa no 4º BBM?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo Geral

Verificar os vínculos existentes entre os inspetores de incêndio do 4º BBM função que ocupam.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Descrever a função dos inspetores em incêndio do 4º BBM;
- Descrever o cenário onde os inspetores de incêndio atuam;
- Identificar os vínculos dos bombeiros com a função que ocupam; e
- Propor alternativas de melhoria para o fortalecimento do vínculo, se necessário.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A IMPORTÂNCIA DOS VÍNCULOS NA GESTÃO DE PESSOAS

Estudos relacionados a comportamento organizacional tem se tornado cada vez mais complexos pelas inúmeras dimensões e pelas mudanças que vêm ocorrendo nas relações entre os indivíduos e as organizações. Assim, o estudo entre os indivíduos e as organizações, traz um melhor entendimento das relações no ambiente de trabalho. Essas relações podem interferir através de impactos positivos ou negativos dentro desse ambiente, podendo ter reflexos na organização, na relação com os colegas ou no próprio indivíduo (GRILLO RODRIGUES, 2012).

Sobre a importância da gestão de pessoas e competências questão estratégica das Organizações Bastos, Pinho e Rowe (2015b, p. 663) mencionam:

Gerir pessoas e competências humanas representa uma questão estratégica para as organizações, uma atividade muito importante para ficar limitada a apenas um órgão da empresa. Gerir implica utilizar recurso não só para resolver os problemas e otimizar custos, mas também para contemplar os interesses e necessidades das pessoas. Isto resulta não apenas numa mudança de nomenclatura – de Administração de Pessoal ou Administração de Recursos Humanos para Gestão de Pessoas, mas sim no redirecionamento da área passando a ter um caráter mais estratégico.

De acordo com Rodrigues (2009), alguns autores resumiram o vínculo e descreveram como um estado psicológico que caracteriza a relação do indivíduo com a organização, sendo assim definido por ele se continua ou não na mesma.

Esses vínculos fazem com que a organização através dos indivíduos alcance seus objetivos mantendo assim um vínculo entre o indivíduo e a organização. (FARIA E SCHIMITT, 2007).

Assim, pode-se dizer que o caminho mais curto para as organizações atingirem o sucesso, passa pela preocupação no desenvolvimento de vínculos positivos com os indivíduos que as compõem, o que possibilita uma maior segurança e garantia do cumprimento dos planejamentos, atingindo desta forma o as metas estipuladas.

2.1.2 Os Vínculos com Trabalho e Função

As constantes transformações nos sistemas sócio-econômico e político-cultural geram a necessidade de se repensar os antigos pressupostos administrativos da relação indivíduo-organização. Dessa forma, pode dizer-se que conhecer os diferentes vínculos

(comprometimento, entrenchamento e consentimento) que os indivíduos desenvolvem com o trabalho, ou determinada função, é um fator preponderante a toda organização e representa um dos aspectos mais importantes do bem-estar de seu pessoal, podendo ser utilizado como um diferencial competitivo (DOURADO, 2014, p. 49).

Os estudos sobre comprometimento com o trabalho instigaram diversos autores da literatura da gestão de pessoas em pesquisas a fim de compreender a forma como o indivíduo se envolve e se sente em relação a uma determinada organização, e almejando a busca do tão desejado empenho e melhores resultados a partir do engajamento da força de trabalho, o que permitiu que se conhecesse os demais vínculos existentes entre os indivíduos e o trabalho (PINHO, 2009).

Com relação aos vínculos Grillo Rodrigues (2012, p. 22) esclarece:

O vínculo que une o indivíduo à organização é construído por meio de um processo de troca, tanto material quanto simbólica, no qual de um lado existe a organização com o sentido de sua existência, suas pressões ambientais, suas metas e objetivos a serem alcançados, seus modelos de gestão e, de outro, o indivíduo com suas expectativas e necessidades. Desta interação, múltiplos vínculos podem emergir, com distintas consequências para os indivíduos e para as próprias organizações. O vínculo se concretiza de forma positiva para ambos os atores – indivíduo e organização – a partir do momento que as necessidades entre demandas sociais, exigências organizacionais e desejos individuais convergem, fazendo com que se estabeleça um elo, principalmente, entre os dois últimos elementos, amparado e guiado pelo primeiro, que são as demandas apontadas pela sociedade.

Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014, p. 335) esclarecem que os diferentes vínculos, assim como o caso do comprometimento, podem apresentar-se sob diferentes formas e focos:

A essas questões conceituais e metodológicas associadas a comprometimento organizacional afetivo juntam-se aquelas apontadas pelos estudos de Bastos (1994, 1997, 2000) quanto à diversidade de objetos (focos) com os quais o trabalhador pode estabelecer compromissos, destacando-se a carreira/profissão, o sindicato e a organização. Assim, a existência de múltiplos focos de comprometimento do trabalhador cria novos desafios para o futuro da pesquisa nessa área, a qual deverá buscar não só equacionar as divergências teóricas quanto às concepções de estilos de comprometimento organizacional, como também analisar a interdependência entre os múltiplos compromissos que emergem no mundo do trabalho (ZANELLI, BORGES-ANDRADE & BASTOS, 2014, p. 335).

Diante desse contexto, estendendo o entendimento de Dourado (2014, p. 50), convém aqui esclarecermos que, uma vez que são dimensões multifatoriais que compreendem o sujeito a partir do seu envolvimento com a sua prática profissional, assim como com sua identificação com a organização, e por coincidirem conceitualmente, trataremos da mesma

forma as nomenclaturas Vínculos com o Trabalho, Vínculos Organizacional e Vínculos com a Função.

Isso considerado, no presente estudo optamos pelo uso do conceito Vínculo com a Função com enfoque organizacional. Buscando identificar os vínculos entre os inspetores de incêndio e a função de investigação no 4º BBM.

2.2 COMPROMETIMENTO

No campo de estudos organizacionais, os vínculos de comprometimento têm sido um dos temas mais abordados; podendo, dependendo das entidades às quais o indivíduo está relacionado, assumir diferentes formas. Sendo tratado sob seus diferentes focos (organização, carreira, profissão, trabalho, sindicato, líder, grupo, entre outros) (GRILLO RODRIGUES, 2012).

Sendo um tema de relevância para as atuais mudanças do mundo do trabalho, o comprometimento, não obstante possa ser vivido de diferentes formas, essas diferenças promovem importantes implicações para a teoria, pesquisa e o gerenciamento. Variados estudos a respeito deste construto demonstraram implicações para a performance, a rotatividade no trabalho, o comportamento de cidadania e no bem-estar e a saúde do empregado. (BASTOS, PINHO e ROWE 2015b, p. 660; WASTI, 2002; MEYER; MALTIN, 2010; MEYER et al. (2002)

Segundo Grillo Rodrigues (2012, p. 22), por tratar-se de um tema de grande complexidade, ainda não há consenso acerca do conceito de comprometimento organizacional, apresentando-se sob diversas abordagens por autores distintos:

De acordo com Tenbrunsel, Galvin, Neale e Bazerman (2002), o comprometimento é um conceito atitudinal, que pode ser observado nas respostas cognitivas e comportamentais, e não nos estímulos que o desencadeiam. Segundo Bandeira, Marques e Veiga (2000) entende-se por comprometimento, o forte vínculo do trabalhador com a organização, trabalho, carreira, sindicato, profissão, dentre outros focos, que incita uma relação de troca de energia, tanto psíquica quanto física, baseada em lealdade.

Uma vez que o modelo tridimensional do comprometimento organizacional de Meyer & Allen (1991) sendo alvo de críticas e reformulações (Rodrigues, 2009), ensejou a proposição de novos modelos, sendo que após uma redefinição das bases instrumental e normativa do comprometimento deram origem, respectivamente, a dois novos construtos o entrenchamento e o consentimento – os quais serão melhores explicados a frente.

Magalhães & Macambira (2013, p. 94) falam sobre a nova definição para o comprometimento organizacional afetivo:

[...] o comprometimento organizacional propriamente dito tem sido revisto e a literatura mostra a tendência para definir e operacionalizar este construto em termos unidimensionais com ênfase na base afetiva, uma vinculação psicológica a partir de processos de identificação com e internalização de valores organizacionais (Rodrigues, 2012; Silva, 2009). Esta atitude tende a promover comportamentos pró-sociais, melhorar níveis de desempenho, além do posicionamento crítico sobre como alcançar os objetivos da organização.

Para Silva (2009) esse vínculo do comprometimento se demonstra por um processo de identificação e envolvimento do indivíduo com os objetivos e valores da organização. Nesse sentido, há muita lealdade no sentimento do trabalhador em continuar na organização e sempre trabalhar para que a mesma cresça.

Siqueira e Gomide Junior (2004) mencionaram que os funcionários de uma organização comprometidos verdadeiramente são os que apresentam menores taxas de rotatividade, ausência e intenção de deixar a organização, bem como, melhores índices de desempenho em suas atividades. No entanto, quando o comprometimento é baixo, são observados atrasos, fraco rendimento e pouco esforço aplicado ao trabalho.

Corroborando, Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014, p. 334) também explanam sobre as consequências positivas e negativas do vínculo de comprometimento afetivo:

Quanto às consequências positivas do vínculo afetivo com a organização, pesquisas têm revelado que empregados comprometidos afetivamente são os que apresentam menores taxas de rotatividade, absenteísmo e intenção de sair da empresa, bem como melhores indicadores de desempenho no trabalho (avaliação de desempenho favorável e produtividade elevada, por exemplo). As consequências negativas produzidas por baixos índices de comprometimento afetivo com organizações são os atrasos, o fraco desempenho e o esforço reduzido aplicado ao trabalho.

Um bom resultado para o indivíduo e para a organização sobre o comprometimento é que gera resultados surpreendentes como a elevação da autoestima, sentimentos de superioridade e inteligência e muitos resultados positivos para a organização (BASTOS, PINHO e ROWE, 2011).

A autora Randall (1987, apud Bastos, Pinho e Rowe, 2011) destaca que altos níveis de comprometimento proporcionam também altos níveis de sentimentos de pertencimento à organização, de segurança, lealdade, criatividade, eficácia, e dever de retribuição em relação a mesma. Sentimentos que por sua vez, implicam na ascensão na carreira, uma melhor remuneração. Dentro da organização observa-se também resultados positivos como maior

tempo na empresa, aumento e satisfação no trabalho, segurança e estabilidade da força de trabalho.

Assim, o comprometimento é considerado um vínculo positivo, com implicações positivas, tanto para o indivíduo quanto para a organização. Sendo, contudo, a única exceção a possibilidade de um comprometimento elevado tornar-se uma obsessão pelo trabalho, informação que vai ao encontro dos achados de Randall (1987) (BASTOS, PINHO e ROWE 2015b, p. 660-661).

2.3 ENTRINCHEIRAMENTO

Em decorrência das investigações realizadas no campo de estudos das carreiras por Carson e Bedeian (1994) e Carson, Carson e Bedeian (1995), teve origem o construto Entrincheiramento na literatura. Esses autores introduziram o conceito de Entrincheiramento para distinguir de Comprometimento com a carreira, campo de pesquisa ao qual o modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991) alcançou. Na definição de Carson e Bedeian (1994) e Carson, Carson e Bedeian (1995), Entrincheiramento na carreira refere-se à opção de “continuar na mesma linha de ação profissional por falta de opções, pela sensação de perda dos investimentos já realizados, ou pela percepção de um preço emocional a pagar muito alto para mudar.” Tais autores utilizaram a mesma base teórica que é adotada para tratar do “Comprometimento de Continuação – a noção de troca instrumental introduzida por Becker (1960) – a fim de fundamentar o sentido de trocas materiais embutidos no construto Entrincheiramento.” (BASTOS, PINHO e ROWE 2015b, p. 662; BASTOS, PINHO e ROWE 2011).

Magalhães e Macambira (2013, p.93) explicam que Rodrigues (2009) estruturou esse constructo em três dimensões constituintes, a saber:

- a) **Ajustamentos à Posição Social (APS):** adaptação do trabalhador à sua posição, consequência dos investimentos e ajustes mútuos de indivíduo e organização para o alcance das metas do negócio. No âmbito dos relacionamentos, o empregado percebe que sua saída traria perdas de reconhecimento e de relacionamentos sociais.
- b) **Arranjos Burocráticos Impessoais (ABI):** percepção de que abandonar o emprego resulta em perdas das recompensas materiais associadas a benefícios e salários compatíveis à posição alcançada na estrutura organizacional.
- c) **Limitação de Alternativas (LA):** percepções de que se tem pouca ou nenhuma alternativa de carreira, que podem estar associadas à percepção de restrição do mercado, obsolescência profissional, idade avançada, entre outros aspectos.

Bastos et al. (2008b) propuseram a adaptação do Entrincheiramento para o contexto organizacional, o que passaram a chamar de Entrincheiramento Organizacional. Conforme já

mencionado a “operacionalização do construto foi proposta por Rodrigues (2009) a partir de três dimensões: Ajustamento à posição social, Arranjos Burocráticos Impessoais e Limitações de Alternativas.” A utilização, então, da escala desse construto ocorreu em uma pesquisa realizada por Pinho (2014) ao analisar de forma empírica esse novo vínculo em uma amostra de 268 trabalhadores de três diferentes organizações (BASTOS, PINHO e ROWE 2015b, p. 662).

Termo Entrincheiramento tem relação com as trincheiras da 1º Guerra Mundial, que os soldados escavavam para se protegerem e de onde muitos resistiam a sair para o combate, adaptado ao contexto organizacional. Para Rodrigues & Bastos (2009) entrincheiramento sugere um lugar que oferece segurança e proteção, preservando a estabilidade e manutenção de uma condição favorável para o indivíduo, pois a saída do mesmo dessa situação de conforto seria capaz de lhe causar prejuízos, fazendo com que continue na organização, sentindo-se preso a ela.

Segundo Bastos, Pinho & Rowe (2015b, p. 662):

A essência do vínculo Entrincheiramento Organizacional envolve a noção de estar preso numa organização por não conseguir visualizar uma alternativa que o sustente de acordo com suas necessidades e expectativas. Rodrigues (2009) acrescenta que não é possível falar de uma permanência espontânea do trabalhador entrincheirado, mas sim em decorrência da sua necessidade.

Os indivíduos entrincheirados permanecem na organização não por vontade, mas pelo medo de perderem benefícios oferecidos por ela, caso haja a ruptura do vínculo. Esses benefícios podem estar relacionados ao *status* social do qual dispõe o trabalhador, por atuar em determinada organização, à estabilidade de emprego, aos investimentos na carreira feitos até então, as vantagens financeiras, dentre outros (GRILLO RODRIGUES, 2012).

Magalhães & Macambira (2013, p. 93) explicam o porquê a alteração na definição do componente do comprometimento instrumental (ou calculativo) para a definição de entrincheiramento seria mais pertinente:

(...) o entrincheiramento é uma redefinição conceitual da base instrumental, mais associada a dificuldades e limitações de desenvolvimento de carreira, dentro ou fora da organização. Portanto, é uma forma de vínculo desfavorável para o indivíduo, que tende a estagnar seu desenvolvimento profissional; e também desfavorável para a organização, interessada numa força de trabalho motivada e sintonizada com as metas empresariais. Ao invés de comprometimento de base instrumental, a expressão entrincheiramento na organização tem sido adotada como denominação mais clara e reveladora do significado deste comportamento.

Já Zanelli, Borges-Andrade & Bastos (2014, p. 336), menciona que o comprometimento calculativo (em outra definição – entrincheiramento), não possuem apenas implicações negativas:

Embora pareça contraditório, já se sabe que o compromisso calculativo com a empresa não parece anular totalmente o prazer encontrado no trabalho nem a possibilidade de o indivíduo se envolver com suas tarefas e manter com a empresa compromissos afetivo e normativo (ZANELLI, BORGES-ANDRADE e BASTOS, 2014, p. 336).

2.4 CONSENTIMENTO

O consentimento é - conforme Meyer e Allen (1991) - “uma redefinição conceitual da base normativa, associada à obrigação moral, sentimentos de lealdade e cumprimento de normas sociais.” (MAGALHÃES e MACAMBIRA, 2013, p. 94)

Magalhães e Macambira (2013, p.94) explicam o porquê a substituição na terminologia do componente do comprometimento normativo para a definição do novo constructo do consentimento seria mais adequada:

A base normativa não corresponde à noção contemporânea de comprometimento como uma posição ativa de vinculação e desejo de permanecer e contribuir. No vínculo normativo o trabalhador tende a uma postura passiva e conformista, cumprindo estritamente as prescrições de sua função. Sendo assim, não pode ser qualificada como uma base psicológica de comprometimento organizacional no contexto atual (eg., Silva, 2009). Em seu lugar, Silva (2009) propôs o construto consentimento, destacando o papel da internalização das normas no ambiente de trabalho.

Segundo Silva (2009, p.81), o consentimento está estruturado em três fatores: Obediência Cega, Aceitação Íntima e Obediência Crítica. Todos referem-se a comportamentos de adequação às normas (MAGALHÃES e MACAMBIRA, 2013, p. 94 ; BASTOS, PINHO e ROWE 2015b, p. 662).

O primeiro fator, Obediência Cega (OC), significa cumprimento automático da ordem (norma), sem envolver avaliação ou julgamento a seu respeito, podendo também indicar que mesmo não havendo compreensão a respeito do significado da tarefa, o trabalhador a realiza. Comportando-se em conformidade com as ordens estabelecidas pelo seu superior hierárquico e não se considerando responsável por nenhuma consequência, principalmente negativa, que possa decorrer de suas ações (MAGALHÃES e MACAMBIRA, 2013, p. 94 ; BASTOS, PINHO e ROWE 2015b, p. 662).

Já o segundo, Aceitação Íntima (AI), significa cumprimento das normas e regras estabelecidas em função de uma concordância autêntica com as mesmas. Assim há similaridade entre as visões do indivíduo e da organização, o que o levaria a uma identificação com as regras, os valores e os procedimentos que embasam as decisões dos gestores. Portanto, na obediência não há uma adesão reflexiva e autêntica, e na aceitação íntima ocorre uma mudança genuína em crenças e pensamentos, sendo o trabalhador capaz de defender as normas organizacionais (MAGALHÃES e MACAMBIRA, 2013, p. 94 ; BASTOS, PINHO e ROWE 2015b, p. 662).

Por fim, a Obediência Crítica (OD) diz respeito ao cumprimento das normas (regras ou ordens) a partir de uma análise crítica em relação às determinações estabelecidas pelo superior hierárquico, podendo haver divergências e conseqüente descumprimento da ordem, revelando um comportamento desobediente (SILVA, 2019, p.81; BASTOS, PINHO e ROWE 2015b, p. 662).

Figura 5 – Fatores Estruturais do Consentimento.

DIMENSÃO	DESCRIÇÃO	DEFINIÇÃO OPERACIONAL
Obediência Cega [OC]	Cumprimento automático da ordem, sem uma avaliação ou julgamento a seu respeito ou quando não compreende o seu significado, mas mesmo assim, a realiza. O indivíduo se comporta de acordo com as ordens estabelecidas por seu superior hierárquico e não se considera responsável por nenhuma conseqüência, principalmente negativa e que possa advir de suas ações.	1. Obediência mecânica às regras e normas da organização, mesmo quando desconhece seus objetivos; 2. Percepção de isenção de responsabilidade pelas ações no trabalho por acreditar que esta é do seu superior hierárquico.
Aceitação Íntima [AI]	Cumprimento de normas e regras estabelecidas em função de uma concordância autêntica com as mesmas. Há, portanto, similaridade entre as visões pessoal e organizacional que conduz a uma identificação do trabalhador com regras, procedimentos e valores que embasam as decisões dos gestores. Existe uma crença de que as normas e regras aplicadas constituem o melhor procedimento para a organização.	1. Aceitação das normas da empresa por concordar com elas, por serem semelhantes às suas idéias e opiniões; 2. Compreensão do significado das regras e aceitação destas por acreditar que seja o melhor para o desempenho da empresa.
Obediência Crítica [OD]	Cumprimento das regras ou ordens no trabalho ocorre a partir de uma análise crítica em relação às demandas estabelecidas pelo superior hierárquico. O indivíduo se comporta de acordo com seus valores pessoais e, na medida em que há divergência desses valores, podem ocorrer discordâncias às regras, contestação e o efetivo não cumprimento da ordem, revelando um comportamento desobediente.	1. Cumprimento de uma ordem apenas se estiver convencido de que isso é o certo a ser feito, compreendendo seus motivos; 2. Discordar com uma ordem do seu superior hierárquico e não obedecê-la de forma alguma.

Fonte: Silva (2009).

O Consentimento Organizacional é um dos pilares teóricos da sociologia, no qual o vínculo entre indivíduo e organização é visto a partir de uma concepção que, descartando elementos afetivos e psicológicos, reforça as relações de controle e autoridade que instigam o

trabalhador a obedecer ou cumprir o papel de subordinado dele esperado. (BASTOS, PINHO e ROWE, 2015)

3 PERCURSO METODOLÓGICO

Almejando a resposta do problema de pesquisa e de atender aos objetivos, a presente investigação seguiu o roteiro que doravante passará a ser descrito.

3.1 DESCRIÇÃO DO TIPO DE PESQUISA REALIZADO

A pesquisa buscou evidência de uma possível relação entre os vínculos que os indivíduos mantêm com a função de inspetor de incêndio no CBMSC. Frente ao foco do estudo dessas relações, convém salientar que a unidade da pesquisa é o indivíduo e não a função, ou mesmo a organização pública.

Considerando a importância de conhecer a percepção que os inspetores têm sobre o papel de desempenham e buscando mais do que verificar os vínculos existentes entre o indivíduo e a função que ocupa, e acreditando que o estudo pudesse ser uma oportunidade para identificar fatores que pudessem estar relacionados com o estabelecimento e manutenção desses vínculos (principalmente sobre a óptica dos executores), além de outras variáveis que pudessem aumentar a satisfação e conseqüentemente uma melhor atuação do inspetor de incêndio, optou-se por uma pesquisa qualitativa.

Sobre a vantagem da pesquisa qualitativa Silverman (2008)

Imagine que você quer estudar as respostas das equipes das ambulâncias às chamadas de emergência. Uma maneira de fazê-lo seria examinar as estatísticas que indicam o tempo que as equipes demoram para responder a uma emergência. No entanto, essas estatísticas podem não dizer tudo. Por exemplo, quando começa a correr o tempo de resposta dos serviços de emergência (quando se atende o telefone ou quando a equipe da ambulância recebe a informação do telefonista)? Também não é importante examinar como telefonistas e serviços de ambulância avaliam a seriedade das chamadas? Assim, a pesquisa qualitativa pode ser usada para investigar com o as estatísticas são coletadas, por exemplo, quando o tempo começa a correr e o que conta localmente como um incidente “sério”. Observe que está não é apenas uma questão de as estatísticas serem tendenciosas (o que os pesquisadores quantitativos reconhecem), mas também uma questão de inevitável (e necessária) intrusão de julgamentos de bom senso na tomada de decisão prática (Garfunkel, 1967).

Sobre o ponto forte da pesquisa qualitativa, Silverman (2008, p. 51) afirma que:

O principal ponto forte da pesquisa qualitativa é a capacidade para estudar fenômenos simplesmente indisponíveis em qualquer lugar. Os pesquisadores

quantitativos estão corretamente preocupados em estabelecer correlações entre variáveis. No entanto, embora sua abordagem nos diga muito sobre as idas e vindas de alguns fenômenos (por exemplo, aconselhamento), ela precisa se satisfazer com uma definição puramente “operacional” do fenômeno e não tem os recursos para descrever como esse fenômeno é localmente constituído.

Tendo em vista a inspeção de incêndio, por si só, ser um tema pouco abordado, quando considerado sob a perspectiva do indivíduo, e em relação aos vínculos que o mesmo mantém com a função que ocupa, tem-se aí um pioneirismo. Diante de uma abordagem incipiente, na busca de uma aproximação com o tema e sem a pretensão de esgotá-lo, viu-se com adequada a pesquisa exploratória.

Conforme Gil (2007, p. 43), as pesquisas exploratórias:

[...] têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores. [...] Habitualmente envolvem levantamento bibliográfico e documental. [...] Pesquisas exploratórias são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato. Esse tipo de pesquisa é realizado especialmente quando o tema escolhido é pouco explorado e torna-se difícil sobre ele formular hipóteses precisas e operacionalizáveis. [...] Muitas vezes as pesquisas exploratórias constituem a primeira etapa de uma investigação mais ampla. Quando o tema é bastante genérico, tornam-se necessários seu esclarecimento e delimitação, o que exige revisão da literatura, discussão com especialistas e outros procedimentos.

Acordi (2011) já havia exposto a problemática relacionada a falta de um cadastramento de todos os inspetores de incêndios após o curso de formação. Ainda hoje há certa dificuldade em saber ao certo quantos inspetores de incêndio estão atuantes no CBMSC. Até mesmo porque o número oscila constantemente nos diversos batalhões em decorrência de transferências, idas para reserva, entre outros motivos. Diante dessa dificuldade em precisar o número total de inspetores e estabelecer contato com parte significativa deles, dentro de um tempo hábil para a conclusão do trabalho, optou-se pela realização de um estudo de caso com inspetores do 4º BBM. Sendo o horizonte da pesquisa transversal, com a coleta de dados de uma amostra delimitada por conveniência, através de entrevistas estruturadas, com análise realizada sobre o conteúdo do discurso.

3.2 INSTRUMENTO UTILIZADO

Foi elaborado um questionário contendo cinco perguntas de partida, as quais poderiam ser ampliadas ao longo da entrevista, com a finalidade que o entrevistado pudesse expor sua opinião, sob uma perspectiva mais íntima do que técnica.

Sendo realizadas as seguintes perguntas:

- 1) O que o levou a exercer a função de inspetor de incêndio? (Você solicitou? Foi designado? Era pré-requisito de outro curso?)
- 2) Antes de iniciar o Curso de Formação de Inspetor de Incêndio você tinha intenção em participar?
- 3) Quais eram suas expectativas antes de realizar o curso e exercer a função de inspetor em incêndio? (O que ouvia falar sobre a função?)
- 4) Quais são os aspectos positivos e negativos da função?
- 5) O que poderia melhorar na função de inspetor de incêndio?

3.3 COLETA DE DADOS

Optou-se por realizar as entrevistas através da gravação de ligações telefônicas (realizadas entre o dia 4 e o dia 7 de agosto de 2017), com o prévio consentimento do entrevistado, a fim de que fosse conduzida de maneira menos formal, haja vista a formalidade já inerente a relação entre membros de diferentes níveis hierárquicos de uma instituição militar – considerando que entrevistador seria um Capitão e os entrevistados Sargentos - pudesse gerar respostas comedidas, curtas e objetivas, em consequência pouco proveitosas. Também com a preocupação em atender ao prazo, caso fosse necessário refazer alguma entrevista em virtude disso (o que acabou por ocorrer, haja vista que uma delas teve que ser refeita).

Uma dessas entrevistas teve de ser descartada, contudo, em virtude de o entrevistado ter sido prolixo, não tendo mantido o foco na pergunta.

3.4 AMOSTRA

Foram escolhidos seis Sargentos inspetores de incêndio do 4º BBM (tendo a preocupação em contemplar as três companhias) que possuísem o curso de inspetor em incêndio e já tivessem exercido a função. Todos homens, haja vista não haver nenhuma mulher na função. Haja vista a exclusão de uma, cinco) entrevistas gravadas foram transcritas ao final.

3.5 TRATAMENTO DOS DADOS

Tendo como base os diferentes constructos que formam os três vínculos, conforme fundamentação teórica, foram extraídos trechos dos discursos que indicavam a existências dos vínculos de comprometimento, entrincheiramento ou consentimento.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1. COMPROMETIMENTO IDENTIFICADOS NAS ENTREVISTAS

Podemos notar nos trechos abaixo que os inspetores deixam transparecer que nutrem um sentimento de satisfação em ter realizado o curso de formação de inspetor em incêndio e/ou em desempenhar a função, seja pela afinidade pelo campo do conhecimento que a atividade requer (química, física, elétrica, entre outras), seja pela curiosidade aguçada por descobrir a causa ou sentimento de conquista quando isso acontece. Enfim, haja vista a particularidade de cada indivíduo vários são os motivos que podem fazer que desperte no inspetor de incêndio um sentimento positivo que lhe cause satisfação em desempenhá-la. Assim, podemos identificar o vínculo de comprometimento nos trechos a seguir

Particularmente tinha bastante curiosidade. De saber como fazia a parte técnica, da sequência correta de como fazer, achei bem interessante o curso tinha bastante matéria que se identificava como parte elétrica, questões assim que me identifico, a prática gosto bastante, e o curso assim prezo bastante coisa. [Entrevistado 3]

Sim, teve a parte elétrica, química, física, bem interessante no curso. [Entrevistado 3]

A parte positiva capitão, é a parte prática entender mais ou menos como acontece o incêndio, ele te dá também fundamentos para você entender onde começa, até por questão de estatísticas da uma base de estatística boa de como começa geralmente os incêndios e te dá subsídios para você fazer estudos na questão preventiva. [Entrevistado 3]

Sim agora já me sinto mais tranquilo em fazer os informes, tenho uma certa direção, mas eu sinto que temos muito que estudar ainda, necessitamos de mais instruções a respeito desse assunto, acho que deveríamos receber mais informações, porque sabemos que a cada ano que passa a tecnologia enfim a instruções mudam e mudam para melhor, eu sinto que precisamos de mais instrução a respeito. [Entrevistado 1]

Positivo: é que temos um conhecimento maior a respeito de incêndio na hora de fazer um combate, por exemplo eu que faço parte do treino de socorro agora tenho outra visão, vou lá fazer o combate de incêndio, já procuro investigar certas coisas e já consta em relatório certas coisas que observamos e muitas vezes as gente chegava lá jogava água danificava o material revirava tudo as vezes até sem necessidade, e agora com conhecimento nessa área procuramos manter os vestígios, a localização dos móveis, procura não revirar muito o ambiente, isso vai favorecer depois a investigação, eu vejo como aspecto positivo isso. [Entrevistado 1]

[...] antes eu não tinha visão nenhuma de como que era eu só imaginava tipo os caras que fazer investigação tipo pegar um pincel ir lá revirar as ferramentas queimadas o material queimado eu imaginava isso ai, eu imaginava coisas do outro mundo, e depois que eu fiz o curso vejo que não tem nada disso, não é feito uma

parte minuciosa dessa forma para se fazer informe pericial a gente não faz esse tipo de coisas, eu vejo que depois do curso tivemos muito conhecimento e treinamento vendo assim que não é um “bicho de sete cabeças”. [Entrevistado 1]

Instigar o inspetor a trabalhar, a partir da hora que tenha um resultado no trabalho que a gente perceba que tem esse resultado, que realmente está sendo divulgado realmente está sendo descoberto as causas, isso vai incentivar muito o “cara” a fazer esse trabalho. [Entrevistado 1]

Eu vi que era isso mesmo, mas claro durante o curso me esclareceu que era para retroalimentar o sistema, fechar o ciclo da operação bombeiro militar que é ver a prevenção até o informe, chamar o perito se for o caso, durante o curso eu tive esse esclarecimento né. Tive a noção no contexto todo da importância do curso. [Entrevistado 2]

O ponto positivo: é que agrega conhecimento e o saber não ocupa espaço, [...] tem o positivo institucional que é aquilo que a gente falou de retroalimentar o sistema já está sendo usado também em processos como a gente conversou outro dia né capitão, tem delegado solicitando, o ministério público então a coisa está crescendo né, devido a credibilidade que a corporação tem em um todo né. [Entrevistado 2]

Depois que a gente fazia o curso a gente começava a combater o incêndio de uma outra forma e de fato isso aí hoje eu começo a ver, depois que o “cara” fez o curso começa a ver de outra forma, até porque tipo né a preservar também a cena do “crime” do acontecido, a preservar o local. [Entrevistado 4]

E os aspectos positivos é a cada inspeção é um novo conhecimento né, e uma nova aprendizagem. [Entrevistado 4]

Eu penso que a gente deveria tipo se reunir com outros inspetores de outras OBM's e adquirir novos conhecimentos né, com parte da turma de fora também não ficar só naquela, conhecer novos inspetores com novos métodos. [Entrevistado 4]

4.2 ENTRINCHEIRAMENTO IDENTIFICADOS NAS ENTREVISTAS

Da mesma forma que Rego (2003) trata a dimensão instrumental do comprometimento, atualmente tratado como entrincheiramento, desenvolvendo-a, chegando a uma abordagem hexadimensional do comprometimento, poderíamos aqui subdividir o entrincheiramento em “escassez de alternativas” e “sacrifícios avultados”.

Segundo Dourado (2014, p. 58), além destas, “o autor considera uma possibilidade mais profunda de distanciamento do indivíduo com a organização, onde o trabalhador se encontre totalmente alheio a mesma, arrependido e desinteressado em qualquer forma de se agregar a ela”. Menciona que:

Nesse caso, o autor considera mais uma dimensão, que denomina “ausência psicológica”, caracterizada pela ausência de relação com a organização; uma espécie de anti-comprometimento. É concebida como uma nova dimensão por ser caracterizada por laços instrumentais fragilizados de forma mais profunda em que não há relação de envolvimento em nenhum nível (REGO, 2003).

Quanto à escassez de alternativas refere-se ao tipo de vinculação do trabalhador com o trabalho por não identificar outras alternativas viáveis se caso for desligado (REGO, 2003). Quanto a função de inspetor de incêndio devemos destacar todos os cinco inspetores de incêndio não tiveram a opção de não desenvolver tal atividade, uma vez que é todos eram Sargentos e que o curso de inspetor está na grade curricular o Curso de Formação de Sargentos do CBMSC. Além disso dois Sargentos do quadro Complementar (que não fizeram o CAS) foram designados pelo comandante para fazer o curso. Dessa forma pode-se destacar dos trechos abaixo o indicativo de escassez de alternativa.

“Antes de iniciar o curso você tinha intenção de fazer?”

R: Não. Só fiz porque é um dos currículos do curso de sargentos” [Entrevistado 1].

“Mas assim a partir do momento que eu fiz o curso de sargento ai fui obrigado a entrar nesse campo, ai não teve saída” [Entrevistado 1].

O que levou a fazer o curso de inspetor de incêndio?

Depois que fui promovido a sargento, me escalaram, e mesmo assim com a nova graduação eu sabia que viria novas funções, estava ciente já. Quando eu fui promovido a sargento eu fui fazer o curso de inspetor [Entrevistado 4].

“Foi depois de curso de formação de sargentos, tivemos o curso de inspetor de incêndio e a partir desse momento a hora que voltei para o Batalhão eu comecei a exercer essa função. Foi o comando que impôs né. Nós tínhamos que fazer as investigações em incêndios e então a partir do momento que eu fiz o curso já entrei na escala. Assim que adquiri o curso de sargento juntamente foi realizado o curso de inspetor de incêndio e automaticamente eu entrei na escala como inspetor de incêndio” [Entrevistado 1].

O que levou a fazer o curso de inspetor de incêndio?

R: Convocação, fui convocado a fazer o curso [Entrevistado 2].

O que levou a ser inserido na escala foi a participação no curso de sargento que a gente teve a disciplina, e obrigatoriamente tendo a disciplina a gente entra na escala [Entrevistado 3].

Com relação ausência psicológica se refere ao caráter mais profundo do entrincheiramento, onde o indivíduo não demonstra nenhum tipo de identificação com os objetivos da organização (REGO, 2003). Seria como dizer que o trabalhador faz suas funções sem alma envolvida, apenas de corpo presente por se sentir sufocado.

Segundo Dourado (2014, p. 109) reforça:

Interessante destacar esta fala que remete a uma ideia de trabalho relacionado ao sofrimento, sendo considerado o trabalho em sua tradução exata do latim ‘tripalium’ (instrumento agrícola usado para tortura) conforme abordado por Albornoz (2000). Retomando também a dimensão dos sacrifícios avultados (REGO, 2003) relacionados ao ato de trabalhar que é relacionado com a morte pelo excesso de sacrifícios relacionados com a prática profissional.

Nos trechos dos discursos abaixo podemos verificar indicativo da dimensão de sacrifícios avultados:

Mais um acúmulo de função né?! Mais uma atribuição e mais cobranças né?!
[Entrevistado 2]

O aspecto positivo é que agrega conhecimento e o saber não ocupa espaço, o positivo pessoal eu não tenho. [Entrevistado 2]

Eu vejo, como aspecto negativo assim quando tem um incêndio com vítimas, ou incêndio criminoso. A gente vai lá e faz um BO. Só que muitas vezes o pessoal do IGP, eu acho que falta uma atenção da parte deles também, porque essa parte quando tem uma parte criminosa ou com indícios de crime, acho que deveria ser assim não uma inspetoria de incêndio não o inspetor, deveria ser uma perícia mesmo, aí deveria ter uma formação bem maior nesse sentido. [Entrevistado 1]

Até porque não vamos fazer aquela “peneira” a gente faz porque é obrigado né. Se puder se livrar a gente se livra, até porque não tem tempo se for lá a gente tem que sair [...] aí tem que deixar alguém ali, aí tem banco de horas depois não pode pagar banco de horas a guarnição não pode ceder, então vai ser feito serviço muito rápido e o serviço quando é feito muito rápido ele não tem qualidade, por isso seria interessante um inspetor por OBM ou por batalhão que seja depende a demanda de cada área né. Mas seria importante um exclusivo. [Entrevistado 2]

“[...] hoje quem tem curso de perícia são os oficiais eu acho que deveria ser um oficial em fazer essa parte, “sem formação para o sargento ou para o inspetor também fazer essa parte de perícia, uma formação bem maior, porque indícios de crime pode envolver depois a justiça, pode ser chamado na parte judiciária, aí o pessoal não se sente preparado para isso, para enfrentar um juiz lá depois para responder essa questão. Então acharia assim a parte negativa é eu ir lá fazer a perícia constatar indício de crime.” [Entrevistado 1]

“[...] mas muitas vezes a gente tem que fazer na folga, assim prejudica o “cara” já não vai ficar tanto atrativo nisso, tipo vou ter que sacrificar minha folga para fazer informe pericial, então isso é um aspecto negativo, [...]” [Entrevistado 1]

Negativos: Acúmulos de funções, o curso ele prepara bastante na parte operacional na parte de fazer a vistoria muito superficial no manipular o sistema. Por exemplo a gente teve dois períodos apenas uma tarde e uma manhã para manipular o sistema e é uma coisa muito complexa, cheia de detalhes e a gente não sai do curso apto para fazer um informe completo”. E todos os que eu conversei eles falaram a mesma coisa. [Entrevistado 2]

“[...] A parte negativa, principalmente a nossa parte ali, é a questão de que concorre juntamente com várias outras funções, por exemplo, é chefe de socorro, daí muitas vezes está no período de serviço daí tem que sair pra fazer perícia daí fica bem corrido e não consegue fazer na qualidade que gostaria, o pessoal geralmente reclama, [...]”. [Entrevistado 3]

Os aspectos positivos e negativos de ser inspetor de incêndio?

Os negativos as vezes o “cara” está de serviço né, é que as vezes demora muito tempo para a gente pegar e realizar a inspeção até porque precisa colher depoimentos e nem sempre as partes envolvidas estão à disposição né. [Entrevistado 4]

Eu acho que é um trabalho importante, quase que essencial, eu acho que no meu modo de ver está ocorrendo umas falhas muito grave no serviço de perícia de

incêndio; o que seria: tem lugares que acontece o incêndio, a gente vai lá, e os caras não querem nem saber, dizem que não querem, e a gente tem que colocar na cabeça dos caras que há necessidade de fazer. [Entrevistado 5]

A minha opinião seria o que: fazer essa perícia de incêndio só quando houver a necessidade de ser feito através de uma solicitação do proprietário. E caso contrário a gente vai no local e se for obstruído não tem como a gente fazer, por que muitas vezes a gente chegava no local que não queria, perdia mais tempo convencendo a pessoa a dar depoimento e falar sobre o incêndio do que o próprio informe. [Entrevistado 5]

“Ah, que era uma atividade assim bem complexa, bem investigatória, e iria ocupar muito tempo assim das minhas horas de folga e próprio meu trabalho já tinha a minha função aqui dentro de chefe de socorro e iria ocupar muito as minhas horas e iria dificultar um pouquinho por isso a minha intenção não era de fazer o curso justamente por isso.” [Entrevistado 1]

“[...] teria que ter muita responsabilidade, ou seja, havia uma responsabilidade a mais.” [Entrevistado 1]

“[...] isso é uma coisa bem responsável, então me achava meio que na dúvida se exerceria uma boa atividade, uma coisa que tem que ser uma coisa exata né?!” [Entrevistado 1]

“Exatamente, questionamentos futuros, uma parte judicial, poderia prejudicar alguém, por isso a preocupação em definir e estudar bastante para que este informe seja o mais correto possível.” [Entrevistado 1]

Antes de iniciar o curso você tinha intenção de fazer?

R: Negativo. Porque, o que tinha sobre informação da atividade? R: Não, não é nada contra a atividade, é porque é uma área que eu nunca tive muito "feeling". Mas assim digamos não era na sua área?! Sim não era na minha área é. [Entrevistado 2]

4.3 CONSENTIMENTO IDENTIFICADOS NAS ENTREVISTAS

Quanto o trecho a seguir podemos identificar o vínculo de consentimento:

Antes de iniciar o curso você tinha intenção de fazer?

Olha era uma coisa que era na nossa área né, e sendo na nossa área e o “cara” olhava os amigos e até também tipo olhando e eles eram sargentos e sobrecarregava, também me deu vontade. Tipo na intenção de distribuir a função né?! Isso e aprendizado também né, conhecimento [Entrevistado 4].

Nota-se no discurso do trecho a cima que o inspetor sentiu-se que, ao ser promovido a sargento, havia uma norma moral entre os colegas dessa graduação dizia que: todos os sargentos deveriam entrar na escala de inspetor de incêndio, para dividir a demanda. Por isso sentiu-se na obrigação de realizar o curso. O que indica o fator Aceitação Íntima do vínculo de Consentimento.

4.4 SUGESTÕES PARA A MELHORA DA ATIVIDADE

Quanto a sugestões para aumentar a satisfação em os inspetores de incêndio do 4º BBM em exercer a função os entrevistados mencionaram

O que você acha que poderia melhorar para o profissional exercer a função de inspetor de incêndio?

[...] ver alguém que queira fazer esse informe pericial, por exemplo no batalhão quem é que está disposto em fazer está certo que isso ai precisa de efetivo né. Mas ver realmente quem é que quer fazer informe pericial designar uma pessoa e fazer assim: Durante 6 meses fulano de tal vai ficar, outros 6 meses quem vai ficar é beltrano estipulado, e assim vai, de repente incentiva mais a pessoa a fazer o informe com qualidade porque ele sabe que vai ficar 6 meses fazendo, e assim ele não acumula tanta função, sem precisar tirar horário de folga essas questões. Assim ficaria interessado. Nem que faça na área do 4º BBM por exemplo para usar só esse “cara”, de repente isso ai vai incentivar um pouquinho o pessoal. [Entrevistado 1]

Agora diante de não ter equipamentos destinados somente a informe pericial e instrução relacionados aqueles equipamentos, material que é usado, eu via antes pincel, giz, máquina fotográfica, hoje não vejo isso, não vejo um material específico para isso, tipo assim: “você têm esses materiais para usar, como vai ser usado é assim e assim”. Então mais instrução a respeito, e todos esses materiais já a disposição de só quem vai mexer ali são os peritos o informe pericial o “cara” que vai fazer o informe. [Entrevistado 1]

O que você acha que poderia melhorar para o profissional exercer a função de inspetor de incêndio?

R: Como a gente tem acumulo de funções, cada um tem a sua função e tem chefe do socorro e [...] do Cobom, então cada um tem a sua função. Aquilo que a gente já conversou o ideal seria na minha concepção o que foi conversado lá no curso e já é feito em Balneário Camboriú um inspetor apenas e que de preferência essa pessoal seja voluntária para isso, porque ele vai ter o laboratório dele, ele vai ter uma viatura pode ser uma viatura pequena não precisa ser uma viatura Ranger tem o uno pode ser o uno, ele vai ter seu "kit CSI" e vai ter tempo para se dedicar investigar e descobrir, ele vai ser exclusivo para isso, então para o PBM, para o Batalhão, para a Companhia depende da área né, uma pessoa exclusiva por área para fazer o informe seria melhor, traria mais profissionalismo ao trabalho. [Entrevistado 2]

“[...] deixar uma pessoa especificamente pra fazer aquilo, seria muito melhor, sempre seria feito da mesma maneira, a pessoa ia se aperfeiçoar, ia ficar muito melhor, particularmente pensando, o cara está ali [...] dá um incêndio o cara tem que sair dali e lá fazer, daí tipo, muitas vezes é contra vontade, porque tá cheio de coisa já pra fazer, talvez se pegasse uma pessoa, assim você vai fazer só a perícia, da parte da companhia, do batalhão, vai ser só contigo, daí o cara ia fazer sempre da mesma maneira e ia se aperfeiçoar.” [Entrevistado 3]

Acho que poderia ter algumas instruções assim, porque você aprende lá, mas deveria ter, sei lá, a cada seis meses, ou uma vez por ano, um dia prazer uma reciclagem pegar todos os inspetores do batalhão pegar um dia e fazer uma instrução, deu um incêndio grande, ou um incêndio diferenciado, pegar todo mundo e ir todos lá no incêndio fazer juntos, poderia ter essa parte instrutiva melhorada, poderia ser interessante a cada seis meses ou um ano, fazer uma reciclagem periódica. Seria interessante, porque você faz o curso e “nunca” mais vai se atualizar, não só na perícia mais em outros campos. [Entrevistado 3]

No batalhão teria que ter a parte ferramental, até tem uma mala hoje ali que tem algumas coisas, mas devia ter todos os equipamentos necessários ali, uma mala

específica para o inspetor (com todas as ferramentas específicas para o inspetor realizar a perícia com maior qualidade) [...] [Entrevistado 3]

O que você acha que poderia melhorar para o profissional exercer a função de inspetor de incêndio?

R: Eu penso que a gente deveria tipo se reunir com outros inspetores de outras OBM's e adquirir novos conhecimentos né, com parte da turma de fora também não ficar só naquela, conhecer novos inspetores com novos métodos. Seria um dos aspectos positivos que poderiam melhorar para a gente. Essa troca de informação. [Entrevistado 4]

Eu acho que é um trabalho importante, quase que essencial, eu acho que no meu modo de ver está ocorrendo umas falhas muito grave no serviço de perícia de incêndio; o que seria: tem lugares que acontece o incêndio, a gente vai lá, e os caras não querem nem saber, dizem que não querem, e a gente tem que colocar na cabeça dos caras que há necessidade de fazer. [Entrevistado 5]

A minha opinião seria o que: fazer essa perícia de incêndio só quando houver a necessidade de ser feito através de uma solicitação do proprietário. É caso contrário a gente vai no local e se for obstruído não tem como a gente fazer, por que muitas vezes a gente chegava no local que não queria, perdia mais tempo convencendo a pessoa a dar depoimento e falar sobre o incêndio do que o próprio informe. [Entrevistado 5]

Das entrevistas dos cinco inspetores do 4º BBM, extrai-se que foi observado a predominância do vínculo de entrincheiramento, seguidos pelos vínculos de comprometimento e consentimento, nessa ordem decrescente de predominância.

A predominância do entrincheiramento, dentre os três vínculos, pode estar ligada ao fato de que devido ao elevado número de incêndios e conseqüentemente grande número de demanda de investigações de incêndios, contrastando com o reduzido número de efetivo e a dificuldade de destinar um inspetor de incêndio unicamente para isso, faz com que se necessite escalar uma quantidade grande de inspetores, na maior parte, contra a vontade dos mesmos. Mesmo sendo escalado conta sua vontade, contudo não quer dizer que, mesmo a função ter sido originada por uma escassez de alternativa, despertando um vínculo inicial de entrincheiramento, não possa despertar nos inspetores outros vínculos como o comprometimento e consentimento. Outro fator que pode estar ligado ao fato de inspetor de incêndio as vezes, sob determinada perspectiva, ver a função como geradora de grande sacrifício, uma vez que passa, em muitos casos, a acumular uma função a mais, exigirá que atenda prazos rigorosos e grandes responsabilidades, pela qual poderá ser cobrado internamente pelos gestores e externamente pelo proprietário, seguradora, e autoridades como a polícia judiciária e poder judiciário.

O segundo vínculo que mais apareceu foi comprometimento, o mais positivo deles. Sendo que a grande recorrência desse tipo de vínculo pode ter se dado, em virtude alguns encontrarem identidade com o campo de conhecimento necessário para se investigar um

incêndio (como química, elétrica, eletrônica, entre outros), também o sentimento aguçado pela curiosidade de chegar ao local incendiado e identificar a causa, e a satisfação por conseguir identificar a causa, pelo conhecimento adquirido na investigação que será útil para serem utilizados nos próximos combates ou mesmo para atividade técnica, na segurança contra incêndios das edificações.

O vínculo que menos apareceu foi o consentimento, que pode estar ligado ao fato de que a grande maioria dos inspetores do 4º BBM são sargentos que fizeram o curso de inspetor como disciplina obrigatória do Curso de Formação de Sargentos, sendo que após o curso passaram a concorrer a escala de inspeção de incêndio. Nota-se, contudo, que um sargento do quadro complementar, que não precisou fazer o CAS para ser promovido e conseqüentemente não havia necessitado fazer o curso de formação de inspetor, sentiu-se na obrigação, para com os colegas sargentos, de formar-se inspetor para dividir as demandas de investigação de incêndio.

Houve coincidência no discurso dos entrevistados, de que todos os sargentos, mesmo os do quadro complementar, deveriam concorrer a escala de inspetor de incêndio. Assim, mesmo que fossem promovidos sem necessitarem frequentar o CAS; deveriam, pelo menos, realizar o Curso de Formação de inspetores de incêndio.

5 CONCLUSÃO

Tendo sido observado a predominância do vínculo de entrenchamento, seguidos pelos vínculos de comprometimento e consentimento, nessa ordem de predominância, no discurso dos inspetores de incêndio do 4º BBM, sendo esse segundo vínculo bastante positivo para relação entre o indivíduo e a função. Sendo assim buscar o aumento nos vínculos de comprometimento pode ser uma ótima opção para uma maior satisfação dos indivíduos na função, o que sugere uma maior satisfação dos indivíduos na função, refletindo no aumento da qualidade da inspetoria de incêndio, não só no 4º BBM como em todo o CBMSC.

No presente estudo foram levantadas sugestões dos inspetores para aumentar a satisfação na função, contudo se deve buscar alternativas que vão ao encontro dos anseios dos indivíduos e da corporação.

Considerando que se busca cada vez mais aumentar percentual de investigações de incêndios em edificações, o que conseqüentemente implica em uma maior demanda para a função, mantendo-se, contudo, os mesmos prazos, deve-se ter o cuidado, porém para que não caia a qualidade dos informes periciais e em sua decorrência a qualidade dos dados obtidos.

Uma alternativa para se buscar uma maior satisfação dos inspetores na função é investigar o sentido que cada um oferece à função que executa, para desenvolver e fortalecer esse sentido dado, bem como observar a percepção de justiça que os indivíduos têm em relação a organização. Esse sentimento pode ser atingido de algumas formas, das quais podem ser citadas uma divisão mais equivalente de trabalho, além de demonstrar reconhecimento e recompensando de forma proporcional a dedicação à função.

O aumento do número de inspetores formados no CBMSC, poderia ser uma alternativa para uma divisão da demanda de investigações de incêndios, de forma que sobrecarregasse menos cada inspetor. Isso poderia ser alcançado além da realização de cursos de Formação de Inspectores nos Batalhões, fazendo que nos Cursos de Formação de Soldados e de Cabos os alunos saiam com a formação completa de inspetor de incêndio, como atualmente é feito nos CFS e CFO.

Há que se observar que a Divisão de Perícias em Incêndios e Explosões do CBMSC tem tido a preocupação em tornar os documentos de captação de informações da investigação de incêndios, como os laudos e informes periciais, mais objetivos, o que além de direcionar o investigador a buscar os dados mais importantes e facilitar que esses dados sejam trabalhados e transformados em estatística, permitirá que as investigações e os documentos produzidos ao final possam exigir menos tempo do inspetor e do perito para ficarem prontos.

Outra iniciativa que a referida Divisão passará a adotar, e que vai ao encontro de algumas sugestões dos inspetores de incêndio de 4º BBM é a adoção novo tipo de procedimento, com a implementação da *ficha de incêndio* que servirá para que o chefe de socorro, que já estará no local em virtude do combate a incêndio, colha as informações essenciais para inserção do fechamento de ocorrência, no sistema E-193, e venha a subsidiar a investigação posteriormente.

Através a informatização, por meio do sistema E-193 módulo perícia, viabilizou que a Divisão de Perícias em Incêndios e Explosões pudesse melhor trabalhar e divulgar, para o público interno e externo, as estatísticas dos incêndios investigados pelos peritos e inspetores em incêndio no Estado todo. Conforme previa Acordi (2011), e foi confirmado pelas entrevistas com os cinco inspetores do 4º BBM, a divulgação dessas informações implica reforço da identificação de sentido e de importância da função para o inspetor.

Outros fatores que Acordi (2011) antecipou, indo ao encontro dos discursos dos entrevistados, foi quanto ao aumento de satisfação e de identificação de importância na função, por parte dos mesmos, foi a realização reciclagens periódicas e trocas de experiências, em que pudessem ser mostrados os resultados estatísticos das investigações na área do Batalhão ou mesmo de todo o CBMSC. O referido autor menciona a importância de que sejam usados esses encontros para mostrar as mudanças que os levantamentos realizados nas investigações de incêndios estão acarretando nas normas de segurança contra incêndio, nas diretrizes de combate a incêndio e nas demais fases do ciclo operacional de bombeiro, sempre no sentido de reforçar a importância institucional da função.

Dentre as sugestões, tanto para melhora do desempenho da função, quanto para a satisfação em exercê-la, os discursos dos cinco entrevistados convergiram quando mencionam que se deveria buscar manter um inspetor de incêndio exclusivo para a função, dependendo da demanda um por Companhia, sendo que o acúmulo de funções (e demandas) e a alta rotatividade gerada ao escalar-se um inspetor por dia ou por incêndio, acabariam influenciando de maneira negativa na qualidade do informe pericial. Foi sugerido que se fizesse um rodízio nessa função, num período (trimestral ou semestral) de forma que, ao mesmo tempo que pudesse garantir o desenvolvimento de uma maior prática, vários inspetores pudessem passar também pela função, permitindo uma maior empatia dos inspetores para com a atividade.

Em muito a instituição tem a ganhar, em credibilidade e reconhecimento da população, com a divulgação das informações e dados estatísticos, que só podem ser gerados em virtude da alimentação feita por meio da atuação dos inspetores de incêndio. Sendo assim, nada mais

justo que a corporação retribuir em forma de reconhecimento institucional o bom desempenho da função, assim como já faz com bombeiros de outras áreas.

A exemplo da atividade técnica e de salvamento aquático, poderiam ser criadas medalhas de reconhecimento aos bombeiros que tenham se destacado no ano na função de inspetor de incêndio. Uma forma bastante justa para identificar quem teve essa destacada atuação poderia ser através de uma pontuação gerada através de uma nota de avaliação do perito gestor do batalhão para cada informe realizado, multiplicando-se pela quantidade de informes realizados no ano por cada inspetor. Assim como as demais medalhas essa também contaria pontos para a promoção por merecimento.

Assim, a presente estudo não teve a pretensão de esgotar o assunto. Devendo ser levado em conta a função e o cenário pesquisado encontra-se em constates mudanças, o que sugere pesquisas futuras.

REFERÊNCIAS

- ACORDI, Charles Fabiano. **Gestão do conhecimento em organizações militares: um estudo de caso na atividade de investigação de incêndios.** 2011. 178 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade do Sul de Santa Catarina, Florianópolis 2011.
- ALBUQUERQUE, Bruno Souza de. **Proposta de atualização dos conhecimentos e conceitos referentes ao estudo de incêndio na atividade pericial do CBMSC.** Florianópolis. CEBM, 2015. 338 f. 2015. Disponível em: <http://biblioteca.cbm.sc.gov.br/biblioteca/dmdocuments/CFO_2015_Albuquerque.pdf>. Acesso em: junho 2017.
- BALSA, Laércio André Gassen; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt; FOSSÁ, Maria Ivete Trevisan; LIMA, Mauren Pimentel; LOPES, Luis Felipe Dias; COSTA, Vânia Medianeira Flores. Comprometimento e Entrincheiramento Organizacional: Explorando as Relações entre os Construtos. **Rev. Adm. UFSM**, Santa Maria, v. 8, número 2, p. 235-248, ABR. - JUN. 2015.
- BASTOS, A. V. B.; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; ZANELLI, José Carlos. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil.** Artmed. São Paulo, SP. 2004.
- BASTOS, A. V. B.; PINHO; Ana. P. M.; ROWE; Diva E. O.. **Comprometimento, Entrincheiramento e Consentimento Organizacionais: explorando seus determinantes e consequentes entre gestores.** XXXV EnANPAD. Rio de Janeiro. 2011.
- BASTOS, A. V. B.; RODRIGUES, A. C. A.. **Problemas Conceituais e Empíricos na Pesquisa sobre Comprometimento Organizacional: Uma Análise Crítica do Modelo Tridimensional de J. Meyer e N. Allen.** XXXIII EnANPAD. São Paulo, SP. 2009.
- BASTOS, A. V. B.; RODRIGUES, A. C. A.; SILVA, E. E. C.; BARREIROS, B. C.; LISBOA, C. P. **Entrincheiramento Organizacional: uma proposta de escala e sua validação fatorial entre trabalhadores brasileiros.** In: Anais, 13. Conferência Internacional de Avaliação Psicológica: Formas e Contextos, Braga, Portugal, 2008.
- BASTOS, A. V. B.; SILVA, E. E. C.; LISBOA, C. P.; BRITO, A. P. M., BARREIROS, B. C. **Proposta do construto ‘consentimento’ nas organizações e validação de uma medida para mensurar este tipo de vínculo indivíduo-organização.** In: Anais, 13. Conferência Internacional de Avaliação Psicológica: Formas e Contextos, Braga, Portugal. 2008.
- BASTOS, A. V. B.; SILVA, Eliana. E. C.. **A escala de consentimento organizacional: construção e evidências de sua validade.** Rev. Psicologia. vol.10 nº. 1. Florianópolis, jun. 2010.
- BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt; PINHO, Ana Paula Moreno; ROWE, Diva Ester Okazaki. **Comprometimento, Entrincheiramento e Consentimento Organizacionais: o conceito desses vínculos entre gestores que atuam em diferentes organizações.** VI EnEO. Florianópolis. SC. 2010.

BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt; PINHO, Ana Paula Moreno; ROWE, Diva Ester Okazaki. **A Articulação Entre Vínculos Organizacionais: Comprometimento, Enrincheiramento e Consentimento.** XXXVI EnANPAD. Rio de Janeiro. 2012.

BORGES, João Valério. Um Estudo Sobre **Os Vínculos Organizacionais Dos Bombeiros Militares E Comunitários Com O Corpo De Bombeiros Militar De Santa Catarina**, 2014. Disponível em:
<http://biblioteca.cbm.sc.gov.br/biblioteca/dmdocuments/CAEE_2014_Borges.pdf>. Acesso em: junho 2017.

BREAKWELL, M., G., HAMMOND, Sean, FIFE-SCHAW, Chris, SMITH, A., J. (01/2014). **Métodos de Pesquisa em Psicologia: Série Métodos de Pesquisa, 3rd edição.** [Minha Biblioteca]. Disponível em:
<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536324159/>>. Acesso em: junho 2017.

DOURADO, Larissa Façanha de Mattos. **Comprometimento com o trabalho de policiais militares do Programa Ronda do Quarteirão do Ceará.** 2014. Tese de Doutorado. Universidade Federal do Ceará. 2014. Disponível em:
<http://repositorio.ufc.br/ri/bitstream/riufc/8987/1/2014_dis_lfmdourado.pdf>. Acesso em: junho 2017.

DRUCKER, P. F. **Introdução à Administração.** Tradução Carlos A. Malferrari. São Paulo: Pioneira, 1984.

FARIAS, Kelton Rodrigo Vitorio de. **A obrigatoriedade da realização da perícia de incêndio no Corpo de Bombeiros Militar de Alagoas como ferramenta de gestão.** 2013. 64 f. TCC (Especialização em Gestão Pública com Ênfase à Atividade de Bombeiro Militar) – Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas, da Universidade do Estado de Santa Catarina. Programa de Pósgraduação em Administração, Florianópolis, 2013.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GRILLO RODRIGUES, Ana Paula. **Os vínculos com a organização e a regulação emocional de servidores públicos.** Dissertação de Doutorado. UFBA, Bahia. 2012.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia científica.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MAGALHÃES, M. O; MACAMBIRA, M. O. **Estilos Interpessoais e Vínculos com a Organização: Diferenças de Gênero.** Psico, Porto Alegre, PUCRS, v. 44, n. 1, jan./mar. 2013.

MAUS, Álvaro. **Proteção contra incêndio: atividades técnicas no Corpo de Bombeiros – Teoria Geral.** Florianópolis: Editograf, 1999.

_____, Álvaro. **Segurança contra sinistros: teoria geral.** 1ed. Florianópolis. 2006.

MORENO PINHO, Ana Paula; BITTENCOURT BASTOS, Antonio Virgílio; **Comprometimento e Enrincheiramento Organizacional: Explorando As Relações Entre Os Construtos.** 2015.

MORENO PINHO, Ana Paula; BITTENCOURT BASTOS, Antonio Virgílio; OKAZAKI ROWE, Diva Ester. **Diferentes Vínculos Organizacionais: explorando concepções, fatores organizacionais antecedentes e práticas de gestão.** 2015b. Disponível: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=400641525012>>. Acesso: junho 2017.

OLIVEIRA, Maria Marly de. **Como Fazer Pesquisa Qualitativa.** 5ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2013.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Tratado de Metodologia Científica: projetos de pesquisas, TGI, TCC, Monografias, Dissertações e Teses.** São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

PINHO, Ana Paula Moreno; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt; ROWE, Diva Ester Okazaki. **Diferentes vínculos organizacionais: explorando concepções, fatores organizacionais antecedentes e práticas de gestão.** Organizações & Sociedade, v. 22, n. 75, p. 659-680, 2015.

REGO, A. **Comprometimento afetivo dos membros organizacionais: o papel das percepções de justiça.** RAC- Revista de Administração Contemporânea, v.6, n.2, p.209-241, Mai/Ago, 2002.

REGO, A. **Organizações: comprometimento organizacional e ausência psicológica – afinal, quantas dimensões?.** RAE –Revista de Administração de Empresas. Vol.7,n.3, p.25-36, Out./Dez., 2003.

SANTA CATARINA. **Constituição do Estado de Santa Catarina.** Disponível em: <http://www.alesc.sc.gov.br/portal_alesc/sites/default/files/CESC%202017%20-%2072%20e2073%20emds.pdf>. Acesso em: junho 2017.

SANTA CATARINA. **Constituição do Estado de Santa Catarina.** Santa Catarina, 1989.

SANTANA, L. A. S. P.. **Estratégias de coping e suas relações com o bem-estar no trabalho: um estudo com bombeiros militares (Dissertação de Mestrado).** Universidade Federal da Bahia, Salvador. 2016

SAUNDERS, Mark; LEWIS, Philip; THORNHILL, Adrian; SHAUGHNESSY, J., J., ZECHMEISTER, B., E., ZECHMEISTER, S., J. (01/2012). **Metodologia de Pesquisa em Psicologia,** 9ª Edição. [Minha Biblioteca]. Disponível em <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788580551013/>>. Acesso em: junho 2017.

SILVA, Helliton de Sousa. **A Gestão de Projetos como Ferramenta para Atingir os Objetivos Estratégicos do Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas.** 2013. P. 65. Monografia apresentada como trabalho de conclusão do curso de Especialização em Gestão Pública com Ênfase à atividade Bombeiro Militar, Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas – ESAG, da Universidade do Estado de Santa Catarina – UDESC. 2013.

SILVERMAN, David. **Interpretação de Dados Qualitativos Métodos para análise de entrevistas, textos e Interações**. 2008. 3ª edição. [Minha Biblioteca]. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536318776/>> Acesso em: junho 2017.

SIQUEIRA, Matias, M. M. **Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão**. 2011. [Minha Biblioteca]. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536314945/>>. Acesso em: junho 2017.

Students. Third edition. England: Prentice Hall, 2003.

VIDAL, Deivid Nivaldo; RODRIGUES, Ana Paula Grillo. **Vínculos Organizacionais: Estudo de Caso no 13º Batalhão de Bombeiros Militar**. Gestão & Planejamento-G&P, v. 17, n. 1, 2013.

VIDAL, Vanderlei V. **Cromatografia na perícia de incêndios: Técnicas para detecção de agentes acelerantes**. Monografia (especialização em Gestão de serviços de Bombeiro) – Universidade do Sul de Santa Catarina, Florianópolis, 2007.

ZANELLI, Carlos, J., BORGES-ANDRADE, Eduardo, J., BASTOS, Bittencourt, A. V. (01/2014). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**, 2nd edição. [Minha Biblioteca]. Disponível: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582710852/>>. Acesso em: junho 2017.