



CORPO BOMBEIROS NO ESTADO DO PARANÁ: A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO DENTRO DA CORPORAÇÃO.

Lucas da Costa Coutinho (graduando) lucas080@gmail.com

Sônia Izabel Wawrzyniak (orientadora) sonia.izabel@esic.br

RESUMO

A questão norteadora deste estudo é a desmotivação percebida no efetivo do Corpo de Bombeiros do Paraná. Fundado em 1912, possui a missão de proteger a vida, bens patrimoniais e a sociedade como um todo, sendo a instituição mais confiável segundo a opinião pública. Além dos serviços de socorros de urgência em acidentes de trânsito e combate à incêndios, promove vistorias técnicas em estabelecimentos, salvamento aquático, salvamento em altura, busca e salvamento, desastres naturais, emergências com produtos perigosos e defesa civil. Sua estrutura organizacional está distribuída estrategicamente no estado do Paraná, atendendo todos 399 municípios. O objetivo dessa pesquisa é identificar a importância do desenvolvimento motivacional, buscando um crescimento da eficiência organizacional, no intuito de otimizá-las. A pesquisa bibliográfica serviu de embasamento teórico e compreensão dos conceitos de “motivação”, “servidores públicos”, “Corpo de Bombeiros do Paraná”, “acomodação no serviço público” e “recursos humanos”. As teorias motivacionais de Maslow, Herzberg e Adams foram utilizadas como base para a aplicação da pesquisa de campo, entrevistando os bombeiros, comprovando a existência de desmotivação e insatisfação na execução das atividades. A pesquisa quantitativa foi respondida por 252 bombeiros, sendo escolhidos três profissionais para a entrevista qualitativa, revelando que a motivação interna caracterizada na pesquisa como “amor pela profissão”, garante a execução das atividades e o total cumprimento do seu dever, evitando assim uma possível ineficiência ao serviço prestado. Entende-se que o desenvolvimento motivacional é um instrumento de suma importância a ser melhor utilizado na corporação, por meio do reconhecimento de valor profissional, proporcionando um ambiente organizacional eficiente.

Palavras-chaves: motivação, bombeiros, corporação.

ABSTRACT

The guiding question of this study is the demotivation that was perceived in professionals of Fire Department of Paraná State. Founded in 1912, the Fire Department of Paraná has the mission of protecting life, assets and society as a whole, and the institution is more trustworthy according to public opinion. In addition to emergency services in traffic accidents and fire fighting, it promotes technical surveys in establishments, water rescue, rescue at high altitude, search and rescue, natural disasters, emergencies with dangerous products and civil defense. Its organizational structure is strategically distributed in the state of Paraná, serving all 399 municipalities. The objective of this research is to identify the importance of motivational development, seeking a growth of organizational efficiency, in order to optimize you. The bibliographical research was carried out with the objective of the theoretical basis and a better understanding of the concepts of "motivation", "public servants", "Fire Department of Paraná", "accommodation in public service" and "human resources". Maslow, Herzberg, and Adams' motivational theories were used as the basis for the field survey application, interviewing firefighters, proving the existence of demotivation and dissatisfaction in the execution of activities. The quantitative research was answered by 252 firefighters, of which were chosen three professional workers for the qualitative research. Revealing that the internal motivation, pointed out in the research as "love for profession", guarantees the execution of the activities and the total fulfillment of their duty, and avoid a possible inefficiency to the service made. For this reason the motivational development is an instrument of extreme importance for being better used in the corporation, through the recognition of professional value, providing an efficient organizational environment.

Keywords: motivation, firefighter, corporation.

1 INTRODUÇÃO

As organizações tornam-se cada vez mais competitivas com a globalização, portanto o capital e o potencial humano são de suma importância, porém a análise de necessidades de incentivos que tem-se realizado de forma pouco frequente nas organizações públicas brasileiras restringe-se apenas ao pagamento de salário e

oferece a estabilidade, levando os servidores à acomodação em seu trabalho devido a garantia (segurança) de emprego.

Com a crise econômica brasileira vivenciada, nas últimas décadas, pelas organizações públicas e privadas desenvolveu a necessidade de uma otimização dos processos e recursos das entidades, com o objetivo de reduzir os gastos, resistindo sem muitas perdas a essa atual recessão.

No ano de 2016, por exemplo, o estado do Rio de Janeiro sofreu uma crise financeira onde aproximadamente 500 mil servidores públicos ficaram sem receber seus salários, houve greve em mais de 30 classes profissionais (G1 RIO, 2016).

O Brasil possuía no segundo trimestre de 2017 15,2 milhões de famílias sem nenhum integrante empregado, 2,8 milhões a mais confrontando a mesma época em 2014 (BÔAS, 2017). Tendo em vista esse cenário, se por um lado as pessoas que estão trabalhando se adequam aos projetos inerentes a sua empresa, a fim de garantir seu emprego.

Por outro lado, as organizações desenvolvem programas de recompensa para incentivar financeiramente ou não seus funcionários, visando o aumento da produtividade por meio da motivação. Porém, uma das maiores dificuldades existentes na administração pública é a motivação do servidor ao cumprimento de metas.

Segundo Carvalho (2014, p. 131), grande parte dos servidores entram com o famoso brilho nos olhos, pretendem fazer a diferença na sua nova atividade e ao passar do tempo essa vontade acaba.

As pessoas passam meses, muitas das vezes anos estudando para ingressar na carreira pública e quando atingem seu objetivo, em um curto período de tempo se acomodam. Quais os aspectos que levam o servidor público a perder a motivação?

A atribuição da motivação no ambiente de trabalho possui notável relevância, pois está relacionada com a eficiência no trabalho e consequentemente com os resultados obtidos pela organização.

O objeto de estudo exposto neste artigo são os servidores do Corpo de Bombeiros do Estado do Paraná, desse modo, a pesquisa pretende identificar a importância do desenvolvimento da motivação, na busca pela elevação da eficiência organizacional, no intuito de otimizar-vos.

A pesquisa de campo que optou por métodos quantitativos e qualitativos, foi realizada na cidade de Curitiba e região metropolitana, estado do Paraná, foram aplicados 252 questionários, contendo 18 perguntas fechadas e abertas discorrendo sobre pontos positivos e negativos da corporação, motivação e desmotivação, recompensas, satisfação e insatisfação. As alternativas de resposta da pergunta relacionada ao nível de satisfação no trabalho foram elaboradas com graus de escala, variando de “muito insatisfeito” até “ muito satisfeito”.

2. A CORPORAÇÃO

2.1 HISTÓRICO

É necessário um breve relato da história do Corpo de Bombeiros, sua estrutura organizacional, bem como o que está disposto na legislação. No Brasil, o Corpo de Bombeiros Militares é uma instituição integrante da Segurança Pública, segundo o Art. 144 da Constituição Federal (1988)

A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos:

- I. Polícia federal;
- II. Polícia rodoviária federal;
- III. Polícia ferroviária federal;
- IV. Polícias civis;
- V. Polícias militares e corpos de bombeiros militares.

No Estado do Paraná são considerados militares estaduais, conforme o art.45 “São servidores militares estaduais os integrantes da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar” (CONSTITUIÇÃO ESTADUAL DO PARANÁ, 1989).

Segundo Erven (1954), o início de um serviço voltado ao combate a incêndios na cidade de Curitiba situada no estado do Paraná, ocorreu em meados de 1897, por um grupo de voluntários intitulado a “Sociedade Teuto-Brasileira de Bombeiros Voluntários”. Devido as condições precárias de recursos e sem ajuda do Governo do Estado do Paraná, este grupo de voluntários que passaram por diversas dificuldades,

se mantinham apenas por meio de donativos recebidos pela população que foram insuficientes para tamanha demanda, não subsistindo por muito tempo.

O rompimento desse distinto grupo de bombeiros voluntários, marcou-se no ano de 1901, devido ao impetuoso incêndio ocorrido no Hotel Paraná, havendo o sacrifício de muitos integrantes dessa sociedade para a efetiva eliminação do fogo (Erven, 1954).

De acordo com Erven (1954), o dia 8 de outubro de 1912 marca o nascimento do Corpo de Bombeiros do Paraná por intermédio da Lei nº 1.133 de 23 de março de 1912, sob responsabilidade do Presidente do Estado Dr. Carlos Cavalcanti de Albuquerque.

Para comandar a nova instituição, foi designado um militar de infantaria do exército que participou da Revolução Federalista (1893) e da Guerra do Contestado, Major Fabriciano do Rego Barros (Erven, 1954).

Esse autor relata que o primeiro quartel-central do Corpo de Bombeiro do Paraná foi instalado no cruzamento das ruas Ébano Pereira e Cândido Lopes, dispondo de um montante de 15 veículos para utilização nas atividades-fim.

Em julho de 1953 houve a mudança de endereço do quartel-central para as instalações na Avenida Vicente Machado com a Rua Nunes Machado, onde foi o prédio do antigo 5º Batalhão de pré Engenharia do Exército, bem como foi o quartel do 14º Regimento de Cavalaria (Erven, 1954).

Segundo Bastos (2006), o começo da criação do balneário de Caiubá (atual Caiobá) foi no ano de 1929, porém, não existia um serviço de guarda-vidas sendo constantemente acionados alguns pescadores para socorrer quem estava se afogando.

Tendo em vista essa situação, em 1954 institui-se o serviço de guarda-vidas civis não remunerado, por provimento do Governador Bento Munhoz da Rocha Neto. A contar do ano de 1960, as atividades de guarda-vidas começaram a serem realizadas pelo Corpo de Bombeiros do Paraná.

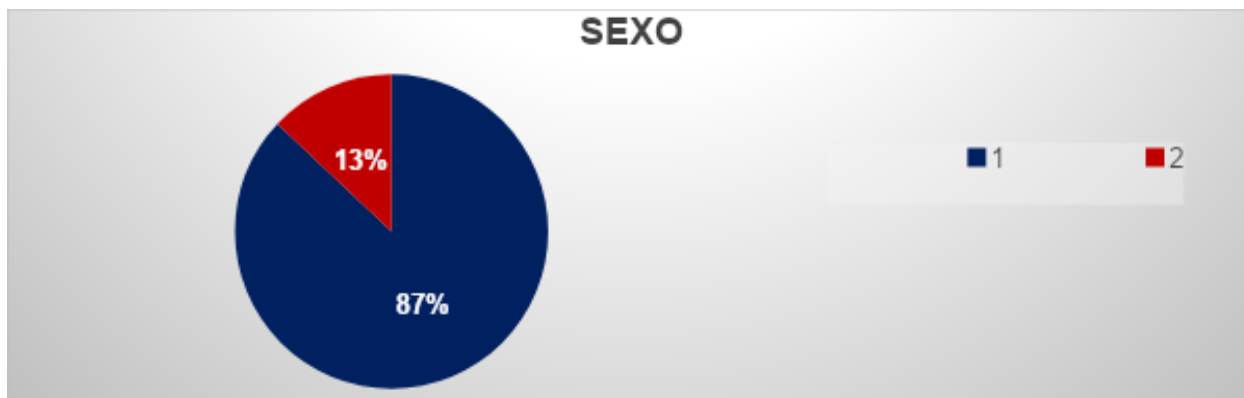
A Lei Estadual 16575 – 28 de setembro de 2010 estabelece a estrutura organizacional do Corpo de Bombeiros no Estado do Paraná sendo classificado como um comando intermediário da Polícia Militar do Paraná (PMPR), possuindo a missão de

prevenção e combate a incêndios, buscas e salvamentos terrestres e aquáticos, socorros de emergência e defesa civil.

2.2 BOMBEIROS NA ATUALIDADE

O Corpo de Bombeiros dispõe de um efetivo de aproximadamente 3500 militares, distribuídos nas regiões do estado do Paraná, sendo dividida em 15 Unidades Operacionais, dentre elas 9 Grupamentos de Bombeiros (GBs) e 6 Subgrupamentos de Bombeiros Independentes (SGBIs), atribuídos como órgãos de execução conforme mencionado na Lei Estadual 16575/2010. O Gráfico 1 demonstra o percentual de homens e mulheres que fazem parte da corporação:

GRÁFICO 1: EFETIVO DO CORPO DE BOMBEIROS DISTRIBUIDOS POR SEXO



FONTE: DADOS DA PESQUISA DO AUTOR (2018).

A incorporação das mulheres no Corpo de Bombeiros do Paraná ocorreu no ano de 2005 por meio da escola de formação de soldados, no ano de 2018 completou 13 anos.

A estrutura organizacional dos Grupamentos de Bombeiros (GBs) e Subgrupamentos de Bombeiros independentes (SGBIs) está dividida em 8 seções administrativas sendo elas:

- B/1 – Seção responsável por gerenciar o quadro de recursos humanos e benefícios garantidos em lei, como por exemplo, férias, licenças e

aposentadoria. Realizam ao emprego das Leis e Regulamentos, auxiliando o respectivo Comandante com pesquisas e análises;

- B/2 – Seção responsável pela pesquisa e investigação de dados que constituam informações, a fim de serem manuseadas em proveito das incumbências inerentes ao Corpo de Bombeiros. Realização de atividades de inteligência relativas à prevenção e combate a incêndios, socorro, busca e salvamento;
- B/3 – Seção responsável pelo planejamento estratégico, efetivando pesquisas e análises estatísticas com o objetivo de elaborar procedimentos e técnicas padronizadas para organizar os trabalhos operacionais, tal como, designar parâmetros e métodos para instrução, formação e aperfeiçoamento técnico profissional da tropa. Planejar e coordenar a implementação da tecnologia de informação na instituição;
- B/4 – Seção responsável pelo planejamento, controle e coordenação do suporte logístico, fornecendo as especificações técnicas para aquisição de veículos, materiais e equipamentos utilizados nas atividades operacionais, distribuição do fardamento e dos materiais para o serviço administrativo. Realiza as manutenções e gestão de abastecimento dos veículos, transporte de cargas, mobilização dos bombeiros para o cumprimento de atividades-fim, registro e controle de patrimônio e documentos.
- B/5 – Seção responsável pela Comunicação Social do Corpo de Bombeiros, realizando matérias tais como operações diversas, ocorrências, exposições, alertas, datas comemorativas e atividades sociais com a comunidade. Realizam o atendimento aos integrantes dos veículos de comunicação, zelando e promovendo a imagem da instituição;
- B/6 – Seção responsável pelas demandas orçamentárias, executando o planejamento administrativo para elaboração de um projeto de emprego dos recursos financeiros, controlando todas as fontes de recursos do orçamento;
- B/7 – Seção responsável pelas atividades de segurança e prevenção contra incêndios, explosões e suas consequências, produzindo pareceres técnicos

nas questões de sua competência, atuando com vistorias de prevenção contra incêndios, difundindo entre os integrantes da instituição as revisões sobre as normas brasileiras de segurança contra incêndio;

- B/8 – Seção responsável pelo gerenciamento das intervenções realizadas pela Defesa Civil, planejando e coordenando as ações operacionais, bem como, promovendo cursos de capacitação, seminários, fiscalização e prevenção de produtos perigosos, catástrofes tais como deslizamentos e alagamentos (PORTARIA CG Nº291, 2009).

Consonante com a Lei 16575/2010, o Corpo de Bombeiros do Paraná possui os seguintes órgãos de direção:

- Comandante – oficial que detém superioridade hierárquica sobre todos oficiais, gerenciando a Corporação;
- Estado-Maior – responsável pela coordenação da estruturação do plano estratégico, bem como, a elaboração das diretrizes e ordens do Comandante;
- Ajudância – possui como responsabilidades o gerenciamento de protocolos, correio, apoio ao comando, arquivos, serviços gerais e segurança do quartel do Comandante;
- Divisão de Administração e Finanças (DAFIN) – realiza a administração financeira;
- Centro de Operações de Bombeiros (COBOM) – desempenha as ações relativas à comunicação nas atividades-fim, dirigindo, controlando e coordenando. Realiza o atendimento de ligações relativas as situações de emergências pelo número 193;
- Coordenadoria Estadual do Serviço Integrado de Atendimento ao Trauma em Emergências (SIATE) – trabalha com o planejamento, organização, direção e controle dos recursos materiais e humanos aplicados nas incumbências de suporte ao trauma em socorros de urgência;
- Assessoria Jurídica – auxilia o Comando do Corpo de Bombeiros em assuntos jurídicos, analisando a legislação atual, regulamentos e normas inerentes à política administrativa da Corporação.

Todas as unidades estão subordinadas ao Comando do Corpo de Bombeiros (CCB), detentor da responsabilidade pela elaboração da estratégia para o cumprimento das atividades-fim.

A corporação possui uma unidade especializada intitulada Grupo de Operações de Socorro Tático (GOST), com a missão de atuar em operações de busca e resgate na floresta, na montanha, meio aquático, aéreo-táticas, busca em estruturas colapsadas, suicidas e defesa civil. Além dessas habilitações, o GOST possui militares especializados em adestramento de cães para busca e salvamento de pessoas, contando com 4 cães prontos para tal atividade e 4 cães em formação.

As formas de ingresso no Corpo de Bombeiros da Polícia Militar ocorrem como Soldado por meio de concurso público de nível médio autorizado pelo Governo Estadual, como Oficial Combatente por meio do Curso de Oficiais Bombeiro-Militar (CFO/BM) sendo considerado um curso de nível superior (graduação), prestado pelo vestibular da Universidade Federal do Paraná e como Oficial não Combatente que ocorre por meio de concurso público de provas e títulos, para preencher vagas do Quadro de Oficiais da Saúde (QOS).

Apesar do requisito de escolaridade ser nível médio para ingresso no concurso público de soldado do Corpo de Bombeiros, o Gráfico 2 na sequência, aponta que apenas 20% do efetivo possui somente o ensino médio:

GRÁFICO 2: NÍVEL DE ESCOLARIDADE DO EFETIVO DO CORPO DE BOMBEIROS



FONTE: DADOS DA PESQUISA DO AUTOR (2018).

2.3 PRESTÍGIO DA CORPORACÃO COM A POPULAÇÃO

O Corpo de Bombeiros do Estado do Paraná foi considerado em 2013 a instituição que os cidadãos de Curitiba mais confiam, com uma confiabilidade de 92% segundo o Instituto Paraná Pesquisas.

Devido a essa altíssima credibilidade pelo serviço prestado à população, as crianças inspiram-se nesses profissionais, sonhando que um dia poderá trabalhar como tal. O Corpo de Bombeiros realiza projetos sociais em escolas, visando o desenvolvimento da consciência de prevenção de acidentes, bem como, de alguns procedimentos básicos para que crianças e adolescentes desenvolvam as atitudes que devem ser empregadas em situações de emergência. Sendo assim, existe uma integração entre a Corporação e a comunidade.

Uma tradição do Corpo de Bombeiros realizada no litoral paranaense é a Travessia dos Veteranos. Esse evento tem por finalidade reunir os guarda-vidas mais antigos para realização de uma travessia na Praia Central de Guaratuba, promovendo a interação com a população e consequentemente fortalecendo o nível de confiança que a sociedade tem na Corporação.

Um trabalho social realizado pela unidade especializada do Corpo de Bombeiros, o Grupo de Operações de Socorro Tático (GOST) é a visita dos cães de busca nos hospitais de Curitiba, com objetivo do auxílio na recuperação dos pacientes. A utilização de cães para estimular a recuperação dos pacientes que estão internados nos hospitais é denominada cinoterapia.

O Corpo de Bombeiros em parceria com a Polícia Militar promove campanhas para a conscientização de motoristas, motociclistas, ciclistas e pedestres no trânsito. Esses eventos simulam acidentes com o intuito de prevenir acidentes de trânsito que tiram a vida de muitas pessoas.

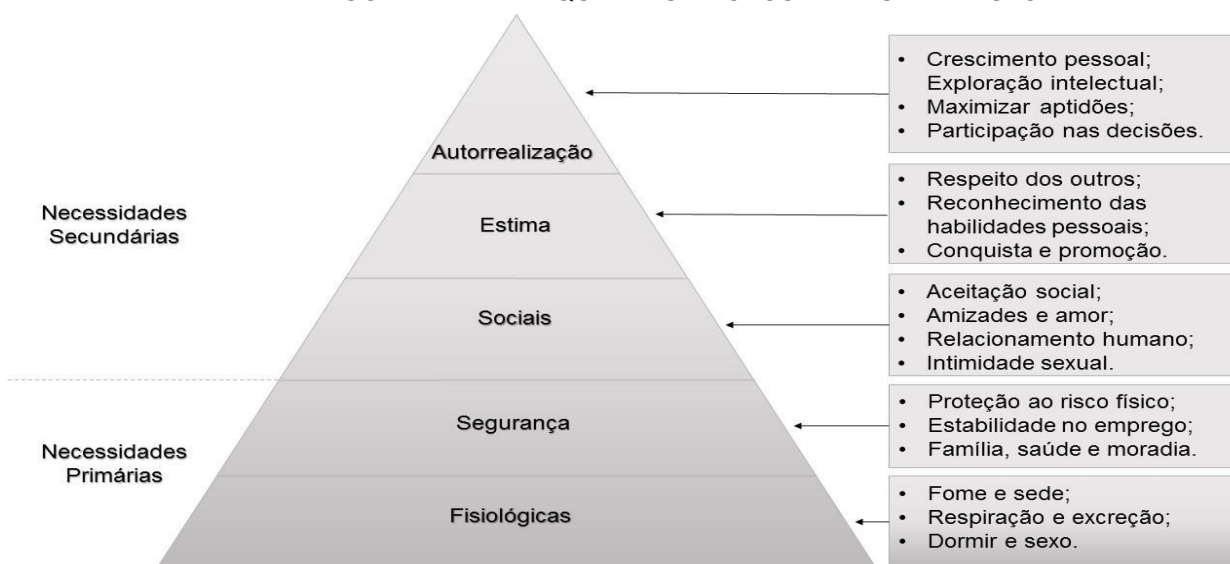
Tendo em vista o alto prestígio e confiança da sociedade paranaense no Corpo de Bombeiros, o grande desafio é aumentar o nível de confiança, mantendo o excelente serviço prestado à população.

3. TEORIAS MOTIVACIONAIS

Segundo a Teoria da Hierarquia de Necessidade de Maslow (1943), cada sujeito se motiva a suprir suas necessidades básicas (fisiológicas) para sobreviver tais como respiração, comida, água, sexo, dormir e excreção. Realizada essas necessidades, a motivação tem como foco a necessidade de segurança, seja ela na estabilidade do emprego, na moradia, na família e na saúde.

Após o sujeito sentir que está seguro, motiva-se as necessidades sociais, sendo algumas delas a amizade, afeto, intimidade sexual, amor, fazer parte de algum grupo social. Findando essa etapa, a motivação direciona para as necessidades de estima, buscando o reconhecimento das habilidades pessoais e o respeito dos outros. A última necessidade é a autorrealização, onde o sujeito buscar se transformar em o que ele pode ser, e assim sentir-se realizado. Para melhor compreensão da teoria da Hierarquia de Necessidades de Maslow, Chiavenato (2003) apresenta a teoria disposta em uma pirâmide, em concordância com a figura 1, a seguir:

FIGURA 1: HIERARQUIA DAS NECESSIDADES DE MASLOW



Fonte: Adaptado de Chiavenato, 2003.

A Teoria dos Dois Fatores elaborada por Frederick Herzberg (1923), aponta que os fatores que ocasionam satisfação e a insatisfação no colaborador de uma empresa originam-se de motivos distintos. Esses fatores foram classificados como fatores higiênicos e motivacionais (CERTO, 2010).

Os principais fatores higiênicos estão relacionados ao salário e benefícios trabalhistas, ao relacionamento com colegas de trabalho e com a chefia, a estabilidade, condições físicas de trabalho, bem como, as normas e regulamentos da empresa. Nos fatores higiênicos existem apenas a presença ou ausência de insatisfação, porém, quando esses fatores estão elevados, não existe um aumento relevante na satisfação (CHIAVENATO, 2002).

Logo os fatores motivacionais estão associados as atividades desenvolvidas pelo colaborador na empresa, bem como às atribuições de sua função. Esses fatores abrangem o crescimento pessoal, promoções na carreira, reconhecimento profissional e autor realização. Quanto maiores os fatores motivacionais, maior será a percepção de satisfação pelos colaboradores. Porém, quando os fatores motivacionais são insuficientes, evitam a satisfação, conduzindo o indivíduo ao nível de nem satisfeito (CHIAVENATO, 2002). A figura 2, a seguir, exemplifica a teoria supracitada:

FIGURA 2: TEORIA DOS DOIS FATORES DE HERZBERG



Fonte: Adaptado de Spers, 2009.

De acordo com Certo (2010), Herzberg desvendou que para uma eficiente produtividade é primordial satisfazer os fatores higiênicos e motivacionais. Somente um aumento salarial, não garante a total satisfação, sendo necessário uma substituição das

tarefas comuns já desenvolvidas pelos colaboradores pois atividades mais complexas que contribuam para seu crescimento profissional e intelectual.

A teoria motivacional da equidade produzida por J. Stacey Adams, se fundamenta em comparações realizadas pelos indivíduos sobre suas contribuições e suas recompensas em relação aos outros integrantes do seu ambiente. No meio organizacional são comparados o trabalho desempenhado, tais como esforço, experiência, educação e os resultados atingidos como aumento, promoção de cargo, reconhecimento. Assim, as pessoas podem se sentir mais ou menos motivadas conforme sua percepção de justiça nas relações (CHIAVENATO, 2004).

Conforme Mações (2014) apresenta, Adams constatou que, quando um colaborador compara seu desempenho e sua recompensa recebida com as dos outros identificando uma condição de igualdade, percebe uma situação justa. Entretanto quando em uma comparação é identificado uma relação injusta, o colaborador poderá diminuir sua performance buscando uma equidade ao outro, produzindo menos.

As teorias apresentadas anteriormente têm o propósito de embasar o que pode ocorrer com relação à motivação dentro da corporação.

A admissão de uma pessoa no Corpo de Bombeiros do Paraná está fadada à dedicação de muitas horas de estudo e treinamento corporal, mantendo-se apto intelectualmente e fisicamente até o momento da realização das provas desse concurso público. Ao passar em todas etapas do concurso, o candidato apresenta-se para um curso de formação técnico, onde será ensinado e treinado para as atividades desenvolvidas pela corporação. Nesse curso, os futuros bombeiros serão testados de diversas formas, a fim de aproximar o conteúdo ministrado com a realidade do cotidiano.

A motivação para despendar todo esse esforço físico e intelectual pode estar relacionada ao salário, estabilidade de emprego, admiração pela profissão, porém, com o passar do tempo, alguns bombeiros acabam perdendo essa motivação, se acomodando em suas atividades diárias e estagnando em sua carreira profissional.

Com o intuito de identificar a importância da motivação para os servidores do Corpo de Bombeiros do Estado do Paraná, torna-se fundamental a exposição de alguns conceitos teóricos sobre incentivos organizacionais.

3.1 BOMBEIROS E A MOTIVAÇÃO

A motivação é a razão que instiga uma pessoa a fazer algo, é intrínseca, ou seja, vem de dentro de cada pessoa. Em harmonia com Burn (2011, p.09), a motivação é o sentimento de um impulso emocional que incentiva a executar alguma coisa. As pessoas podem ser motivadas por fatores ou estímulos internos (necessidade intrínseca) ou externos (necessidade extrínseca).

Nenhum indivíduo pode motivar outro e sim incentivar, estimular e encorajar, promovendo com essa conduta a motivação (VERGARA, 2003).

Conforme Maximiano (2006, p. 274):

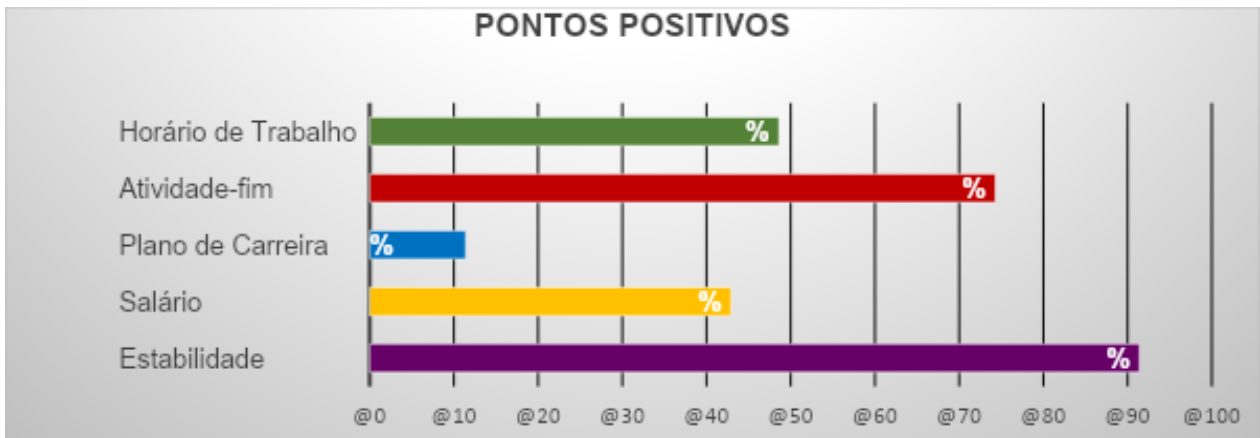
O estudo da motivação é um dos temas centrais do enfoque comportamental, porque é necessário compreender os mecanismos que movimentam as pessoas, para os comportamentos de alto desempenho, indiferença ou improdutividade, a favor ou contra os interesses da organização.

Note-se que o primeiro autor afirma que a motivação pode ser estimulada por algo intrínseco e extrínseco, enquanto o segundo evidencia que uma pessoa não pode motivar a outra e sim estimular a motivação. Assim, um ponto de vista agrega ao outro para a definição do conceito de motivação.

Pode-se ter a motivação como uma força interna que alimenta a vontade de executar determinada tarefa, sendo concebida por impulsos próprios ou pelos estímulos de outras pessoas e/ou fatores.

Com base na análise do resultado da primeira etapa do questionário composto por 6 perguntas, identifica-se que 100% dos entrevistados reconhecem que o Corpo de Bombeiros possui pontos positivos. O Gráfico 3 abaixo, apresenta quais são os “pontos positivos”, bem como, qual sua significância para os entrevistados. Observa-se que ao somar todos percentuais relativos aos gráficos que serão apresentados a seguir, o resultado ultrapassa 100% devido às questões permitirem escolher mais de um item.

GRÁFICO 3: PONTOS POSITIVOS DA CORPORAÇÃO

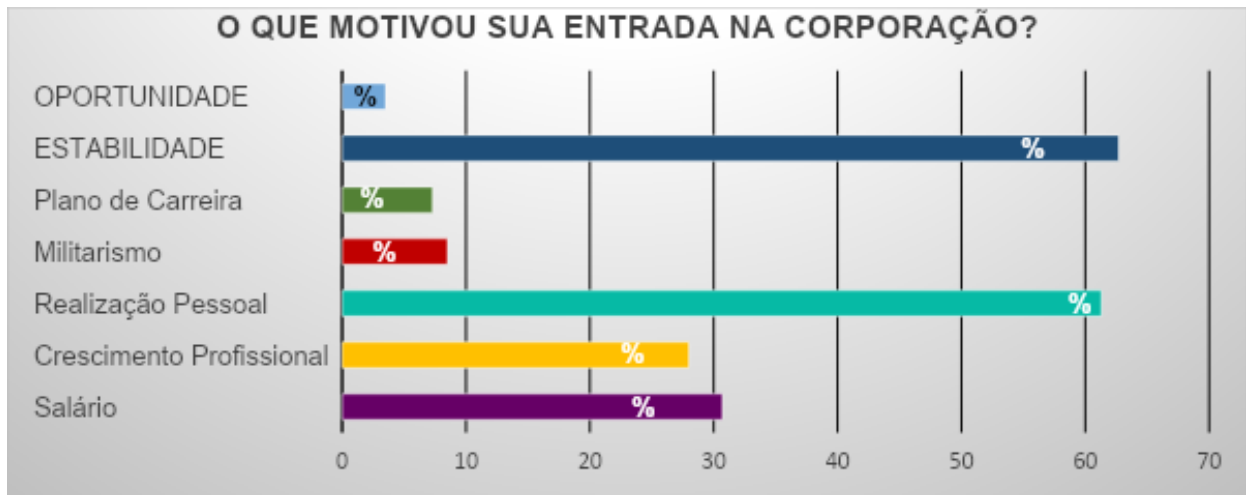


FONTE: DADOS DA PESQUISA DO AUTOR (2018).

Entende-se, com base na avaliação do Gráfico 3, que o fator com maior percentual de relevância para os bombeiros entrevistados é a estabilidade com 91,4%, seguido do fator atividade-fim com 74,3%.

A seguir, o Gráfico 4 expõe a questão “o que motivou sua entrada na corporação?”:

GRÁFICO 4: O QUE MOTIVOU SUA ENTRADA NA CORPORAÇÃO



FONTE: DADOS DA PESQUISA DO AUTOR (2018).

Conforme evidencia o Gráfico 4, a estabilidade é um dos motivos mais apontados com 62,7%, seguido da realização pessoal com 61,3%. A estabilidade apresenta um grau elevado de importância, consonante com a Teoria da Hierarquia de

Necessidade de Maslow (1943), pois é associada as necessidades primárias do elemento segurança no emprego. A realização pessoal está relacionada ao trabalho desenvolvido pelo Corpo de Bombeiros, a satisfação de prestar ajuda ao próximo, bem como, é classificada no topo da Pirâmide de Maslow.

Em relação à motivação para uma promoção na carreira do bombeiro, o Gráfico 5 revela o resultado da pergunta:

GRÁFICO 5: O QUE MOTIVARIA PROCURAR UMA PROMOÇÃO NA CORPORAÇÃO



FONTE: DADOS DA PESQUISA DO AUTOR (2018).

O Gráfico 5 sinaliza que a motivação para a procura de uma promoção no Corpo de Bombeiros advém da possibilidade de um maior salário, seguido pelo crescimento profissional, qualidade de vida e realização pessoal. Nota-se que a satisfação das necessidades primárias tais como salário é o maior fator motivacional indicado pelos bombeiros participantes da pesquisa.

A seguir o Gráfico 6 apresenta os fatores que motivam os bombeiros participantes da pesquisa a continuar trabalhando no Corpo de Bombeiros:

GRÁFICO 6: O QUE TE MOTIVA A CONTINUAR TRABALHANDO NA CORPORAÇÃO



FONTE: DADOS DA PESQUISA DO AUTOR (2018).

Observa-se com a análise do Gráfico 6 que o fator motivacional com maior percentual de escolha foi o “amor pela profissão”, com 53,2%. O resultado apresentado aponta que o profissional bombeiro se sente realizado pela execução do seu trabalho, isso reflete intrinsecamente na qualidade dos serviços prestados à sociedade, bem como, na confiança que a mesma reconhece.

Existe também um empate nos fatores estabilidade e aposentadoria com 50,4%. Devido as instabilidades econômicas e a grande competitividade no mercado de trabalho, o fator estabilidade apontado na pesquisa, revela a preocupação do bombeiro com a necessidade primária de segurança no emprego.

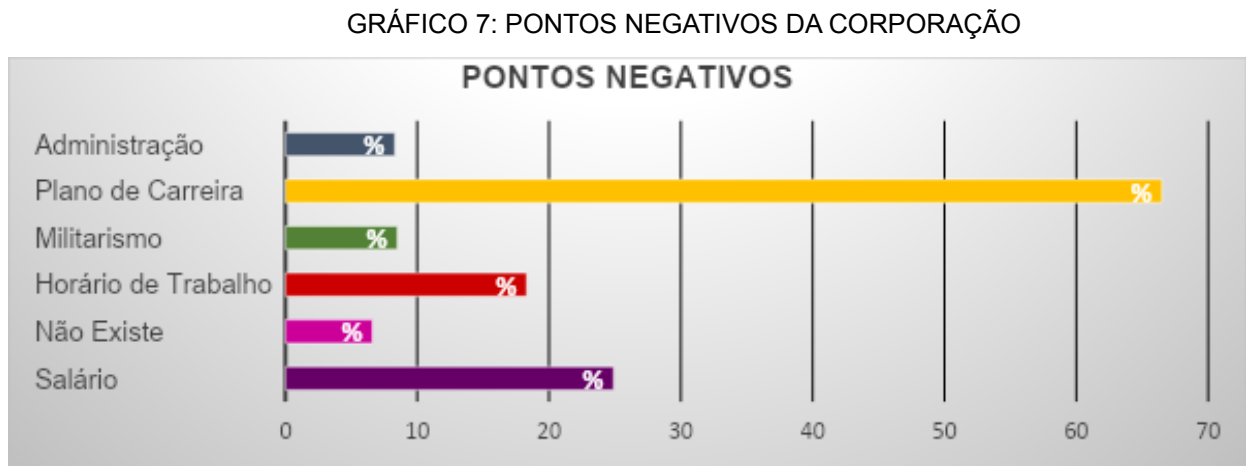
Consonante com o Código da PMPR (LEI 1.943/1954), o art. 157 versa sobre a reserva remunera (aposentadoria) dos militares estaduais. O bombeiro militar pode solicitar a aposentadoria ao completar 35 anos de serviço, sendo promovido à um posto superior, ou seja, se ele for soldado será promovido cabo, se for capitão será promovido major.

Se completar mais de 30 anos de serviço pode aposentar sem ser promovido. Em ambas situações o militar estadual tem o direito de se aposentar com integridade salarial, não existindo um teto máximo conforme no sistema previdenciário comum.

O militar que trabalhar 10 anos com produtos radioativos ou raio x pode se aposentar com 25 anos de serviço recebendo o salário integral, bem como o que trabalhar apenas 25 anos pode se aposentar recebendo apenas 83,33% do seu salário.

O bombeiro poderá compulsoriamente ser aposentado pelo estado, quando atinge o limite de idade fixado na lei, quando permanece afastado da atividade-fim ou por processo administrativo ou criminal.

O Gráfico 7 aborda a pergunta sobre “pontos negativos” na corporação:



FONTE: DADOS DA PESQUISA DO AUTOR (2018).

Nota-se que o “ponto negativo” de destaque na pergunta a cima é o plano de carreira com 66,5%, seguido pelo item salário com 24,9%. Diante desse resultado percebe-se uma insatisfação em relação ao plano de carreira dos bombeiros, sendo que o mesmo está completamente relacionado ao aumento salarial.

O reajuste salarial, seja ele com intuito de aumento real ou correção da inflação, é somente autorizado pelo Governador do Estado do Paraná. Segundo entrevista do jornal Gazeta do Povo (2018), os servidores paranaenses estão a 27 meses sem reajuste salarial, devido ao grande ajuste fiscal feito pelo Governador Beto Richa.

Para Mações (2014), no campo empresarial, a motivação está relacionada à vontade dos colaboradores submeterem-se a grandes esforços com a finalidade de atingir as metas da organização. Colaboradores motivados são mais estimulados para execução de suas atividades, mais nem sempre estão focando as metas organizacionais.

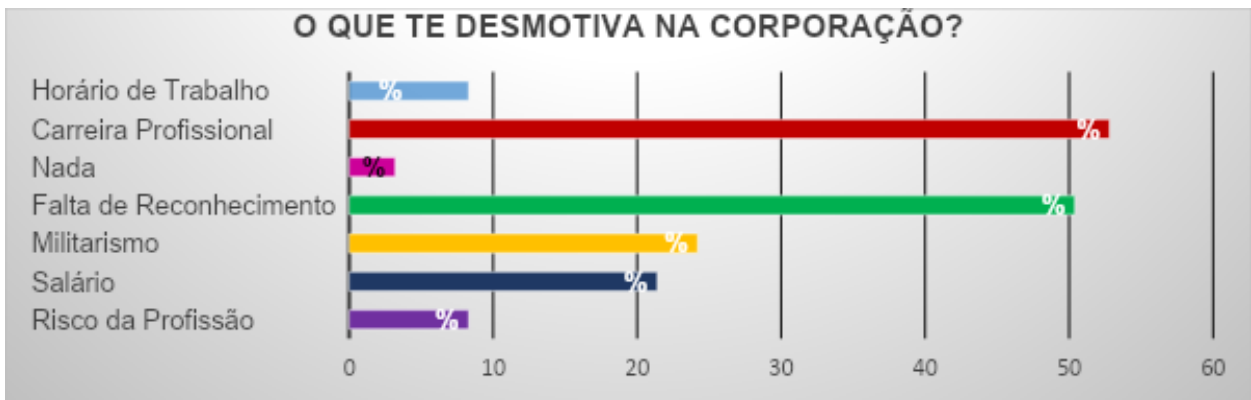
Maximiano (2002, p.156) percebe que a motivação é uma condição psíquica do sujeito que demonstra a preocupação em cumprir os deveres de determinado projeto ou fazer parte do mesmo. O sujeito motivado revela grande entusiasmo para a conclusão das metas estabelecidas. Na situação em que todos participantes de uma equipe estão motivados, surge uma coerência.

Constata-se que para o primeiro autor, os colaboradores motivados desempenham seu trabalho com maior afinco, porém existe a possibilidade de não focarem nas metas da empresa. Já o segundo autor revela que o indivíduo motivado se preocupa em concluir os objetivos da empresa, porém uma equipe de trabalho motivada cria uma coerência no desempenho das atividades. Desse modo, existe uma complementação entre os conceitos.

Portanto, percebe-se que a motivação no ambiente de trabalho direciona os colaboradores a desempenharem suas atribuições com maior dedicação, bem como, uma equipe de trabalho motivada caminha em direção aos objetivos e metas da organização.

O Gráfico 8 na sequência, aponta os possíveis fatores que desmotivam os bombeiros que participaram da pesquisa:

GRÁFICO 8: O QUE TE DESMOTIVA NA CORPORAÇÃO



FONTE: DADOS DA PESQUISA DO AUTOR (2018).

Após a avaliação do Gráfico 8, observa-se que a 52,8% dos bombeiros estão desmotivados em relação a sua carreira profissional, bem como, 50,4% dos entrevistados estão desmotivados pela falta de reconhecimento do serviço executado.

Em harmonia com as teorias de Maslow e Herzberg, apresentadas anteriormente, o grupo dos 52,8% estão “altamente insatisfeitos” pois ainda não supriram suas necessidades primárias, tais como salário, muito menos suas necessidades secundárias no que diz respeito ao desenvolvimento da carreira profissional.

O grupo dos 50,4% apresentam desmotivação relacionada ao reconhecimento de valor profissional, ou seja, revelam a “não satisfação”, pois já conquistaram as necessidades primárias, demonstrando certa dificuldade no anseio da autorrealização que por sua vez proporciona “alta satisfação”.

3.2 INCENTIVOS

Em conformidade com Chiavenato (2006, p.227), a administração de recursos humanos precisa de um sistema de incentivos para o servidor, bem como, uma política de capacitação, formação e remuneração adequada ao reconhecimento do trabalho realizado pelo servidor público.

Observa-se que para Chiavenato é de suma importância a criação de um sistema de incentivos que venha a valorizar o servidor que realiza seu trabalho e estimular a motivação no servidor que está acomodado em sua função.

A constituição de um plano de vantagens no âmbito do Corpo de Bombeiros do Paraná pode ser uma alternativa para incentivar a motivação nos militares por meio de recompensas, obtendo melhores resultados e destacando-se das demais organizações públicas.

GRÁFICO 9: EXISTIRIA MOTIVAÇÃO NO CUMPRIMENTO DE METAS COM GANHO DE RECOMPENSAS

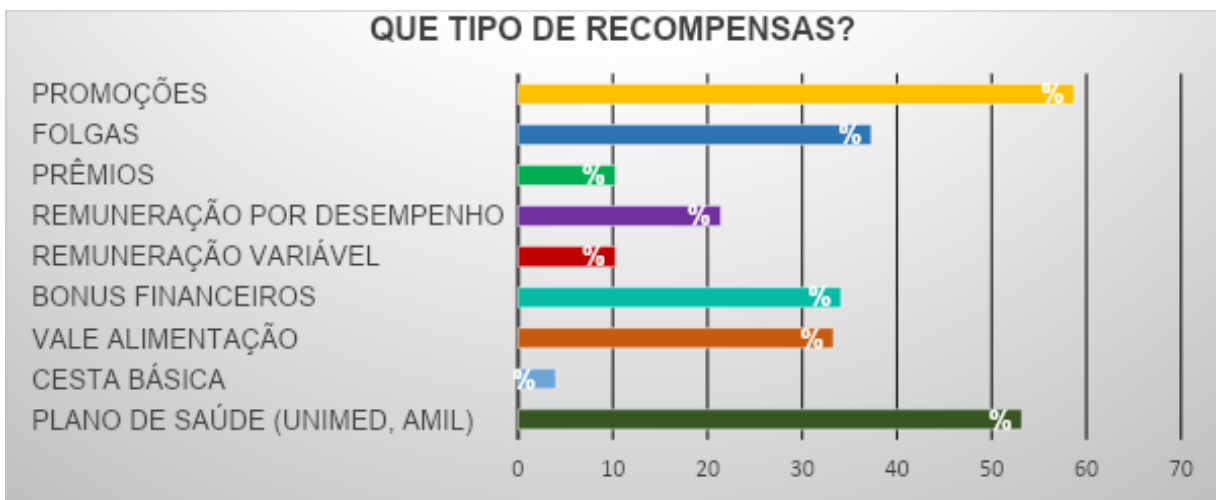


FONTE: DADOS DA PESQUISA DO AUTOR (2018).

O Gráfico 9, indaga a respeito se os bombeiros entrevistados acreditam se existiria motivação no cumprimento de metas com o ganho de recompensas. No que diz respeito a existência de motivação com a imposição de um plano de metas com ganhos de recompensas, segundo o Gráfico 10, 53% dos entrevistados acreditam que sim, 19% que não e 28% talvez.

Ao questionar quais tipos de recompensas seriam interessantes, 58,7% diz respeito a “promoções” e 53,2% a plano de saúde. Nota-se que existe uma grande insatisfação em relação a carreira dos bombeiros, bem como, uma necessidade de um plano de saúde complementar.

GRÁFICO 10: QUE TIPO DE RECOMPENSAS



FONTE: DADOS DA PESQUISA DO AUTOR (2018).

A legislação brasileira é carente de um regime para administrar os recursos humanos conforme as necessidades do Estado, muitas das vezes sendo seu aspecto mais vulnerável à instabilidade fiscal e política de ajustamento (CHIAVENATO, 2006, p.226).

A respeito da administração dos recursos humanos, é indispensável expor que:

A adequação dos recursos humanos ao novo Estado que está surgindo constituiu-se em tarefa prioritária no atual contexto de mudança, implicando o estabelecimento de uma política voltada para a captação de novos servidores, o desenvolvimento ou capacitação do pessoal, a implantação de um sistema remuneratório adequado que estimule o desempenho por meio de incentivos e a instituição de carreiras compatíveis com a necessária reconstrução do aparelho do Estado (PEREIRA, 2002, p.268).

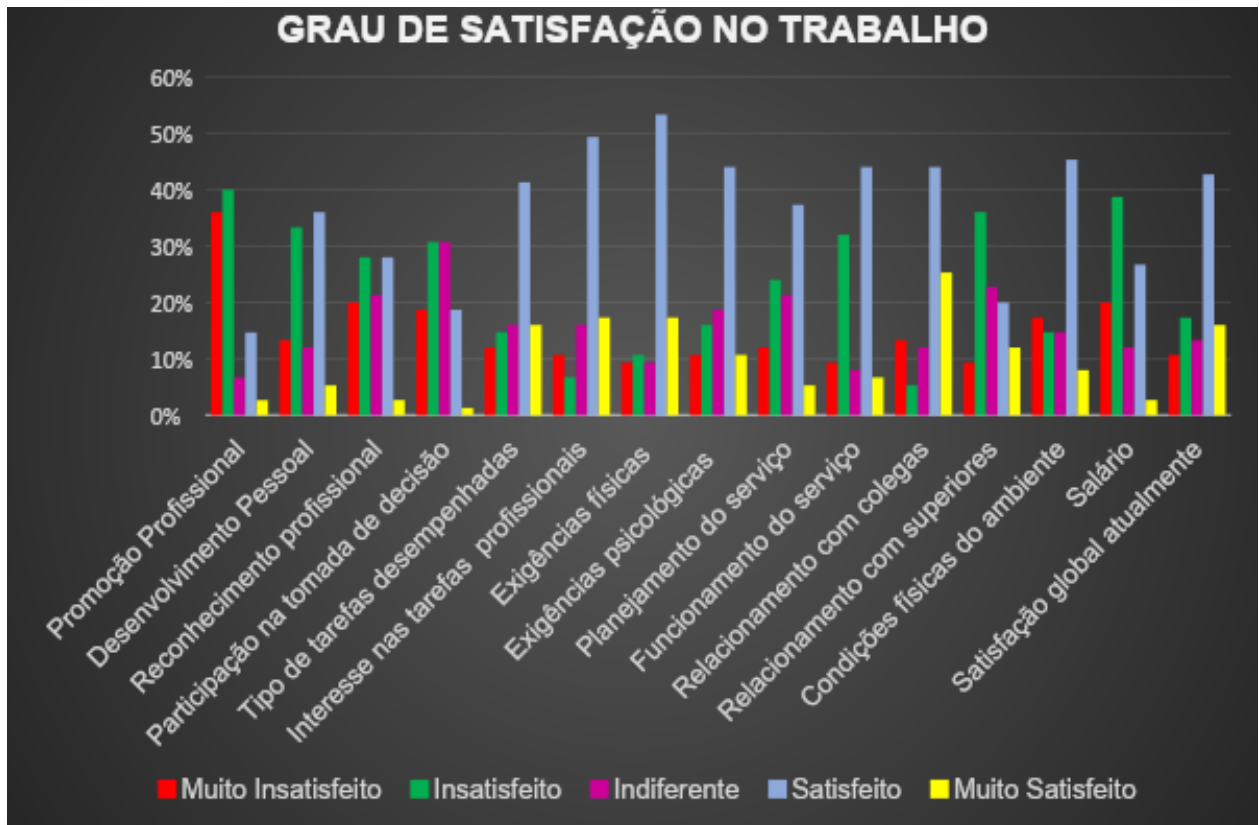
A afirmação de ambos autores, demonstra a necessidade de uma mudança na legislação que dispõe sobre a administração de recursos humanos no Brasil. Com novas diretrizes, existe a possibilidade da implantação de um processo de remuneração e benefícios que estimulem a motivação dos bombeiros militares ao cumprimento das metas estabelecidas pelo Estado.

4 GRAU DE SATISFAÇÃO OU INSATISFAÇÃO NO TRABALHO

A pesquisa mediu o nível de satisfação ou insatisfação nos aspectos relacionados ao trabalho desempenhado pelo bombeiro na corporação. Para a execução dessa etapa foi utilizado um questionário com 15 perguntas fechadas, percorrendo sobre desempenho pessoal e profissional, relacionamento com colegas e superiores hierárquicos, condições psicológicas e físicas do trabalho, reconhecimento profissional e salarial, por meio de variáveis qualitativas de múltipla escolha. Os graus de escala utilizados nas respostas são dispostos de formar crescente sendo eles “muito insatisfeito”, “insatisfeito”, “indiferente”, “satisfeito” e “muito satisfeito”.

O Gráfico 11 a seguir, apresenta os resultados desta etapa da pesquisa:

GRÁFICO 11: QUE TIPO DE RECOMPENSAS



FONTE: DADOS DA PESQUISA DO AUTOR (2018).

A partir da análise dos dados alcançados com a terceira parte da pesquisa, é factível constatar as seguintes observações:

- A possibilidade de promoção profissional é avaliada como “insatisfeito” em 40% e “muito insatisfeito” em 36%, enquanto que o interesse nas tarefas nas tarefas profissionais é considerado “satisfeito” com 49,3% das respostas: constata-se que apesar da maioria dos bombeiros apresentarem uma insatisfação relacionada ao crescimento profissional, o interesse na execução das atividades profissionais quase não é afetado.
- A possibilidade de evolução e desenvolvimento pessoal foi avaliada como “insatisfeito” por 33% e “satisfeito” por 36%, bem como o reconhecimento de valor profissional é classificado como “insatisfeito” e “satisfeito” com 28% das respostas em cada: nota-se a existência de dois grupos de bombeiros. No grupo onde houve o desenvolvimento pessoal, com aprimoramento das

habilidades, evoluindo a qualidade de vida, existe uma percepção do reconhecimento profissional. No outro grupo que não existiu o desenvolvimento pessoal é difícil perceber seu valor profissional.

- O tipo de tarefa desempenhada é considerado “satisfeito” por 41,3% e a participação na tomada de decisão é considerada “insatisfeito” com 31% e “indiferente” por 30,7% das respostas: a satisfação apresentada pelo tipo de atividade desenvolvida está relacionada ao “amor pela profissão”, ou seja, a nobre atividade prestada pelo Corpo de Bombeiros. A insatisfação ou indiferença na tomada de decisão muita das vezes é relativa ao bombeiro ser militar e possuir uma cadeia hierárquica onde geralmente quem executa o serviço não toma a decisão, muita das vezes sendo ignorada sua opinião.
- No que diz respeito às exigências físicas e psicológicas para o desenrolamento do trabalho, a maioria considera “satisfeito” com respectivamente 53,3% e 44% das respostas: para a incorporação de pessoas no Corpo de Bombeiros, além da prova intelectual, existe um teste físico onde é classificado apenas os candidatos que conquistaram rendimento suficiente que comprove sua aptidão física. Após o teste físico, é realizado um teste psicológico, com objetivo de identificar se o candidato possui preparo psicológico mínimo para execução das atividades da corporação.
- O item planejamento do serviço e funcionamento do serviço atingiram grau “satisfação” com 37,3% e 44% das respostas, respectivamente: identifica-se que o planejamento está totalmente relacionado à execução das atividades, ou seja, o sucesso da missão é reflexo de um eficiente planejamento.
- O relacionamento com os colegas de trabalho foi considerado “satisfeito” por 44% e “muito satisfeito” por 25,3%, enquanto o relacionamento com superiores hierárquicos é avaliado como “insatisfeito” com 36%, “indiferente” por 22,7% e “satisfeito” por 20% das respostas: aproximadamente 70% dos bombeiros entrevistados possuem satisfação no relacionamento interpessoal entre colegas de trabalho, porém, mantêm apenas uma relação de respeito com seus superiores hierárquicos.

- O salário recebido pelos bombeiros foi avaliado como “insatisfeito” por 39% e “satisfeito” por 26,7%: o grupo de bombeiros que aponta insatisfação em relação ao salário recebido acredita que deveriam ser mais bem remunerados devido à alta responsabilidade do seu trabalho, arriscando sua vida em virtude do outro. Por outro lado, o grupo que sinaliza satisfação no salário, sanou a necessidade de remuneração por meio de promoções e crescimento na carreira.
- A satisfação global com seu trabalho atualmente, aponta aproximadamente 60% de satisfação dos bombeiros, sendo 42,7% “satisfeito” e 16% “muito satisfeito”.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao término da análise deste estudo, percebe-se que o desenvolvimento da motivação é um fator de suma importância para uma eficiente execução das atividades no Corpo de Bombeiros. Por meio da pesquisa de campo, identificou-se que, apesar da existência de muitos bombeiros insatisfeitos e desmotivados com as possibilidades de crescimento na carreira, com a remuneração e com a falta de reconhecimento profissional, não existe uma queda significativa na realização de seu trabalho, muito menos no atendimento à população.

Para Burn as pessoas podem ser motivadas por impulsos internos (fatores intrínsecos). Isso se dá pelo fato de revelarem o fator “amor pela profissão”, ou seja, um grande comprometimento com a nobre missão do Corpo de Bombeiros de salvar vidas, sentindo-se responsáveis pelos seus atos.

Consonante com a teoria de Maslow, para a existência da autorrealização é necessário suprir as necessidades básicas, bem como, conforme a teoria de Herzberg, ao suprir as necessidades básicas não significa que o colaborador terá satisfação. Aplicando ambas teorias no Corpo de Bombeiros, os bombeiros que estão insatisfeitos com a remuneração e o plano de carreira não supriram as suas necessidades básicas, bem como, os bombeiros que apresentam insatisfação em relação ao reconhecimento

profissional já superaram as necessidades de remuneração e carreira, porém, não supriram a autorrealização.

A burocracia excessiva presente na administração pública cria uma ineficiência organizacional. Muitas das vezes os gestores da corporação não possuem formação técnica voltada à administração pública, muito menos à gestão de pessoas, se prendendo muito aos regulamentos ultrapassados. Cabe aos superiores hierárquicos potencializar a utilização de estratégias que promovam a motivação por meio de incentivos, reconhecimento profissional, tomada de decisão coletiva, ouvindo mais o profissional bombeiro militar, criando uma eficiência organizacional.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1998.

BASTOS, M. R. A. **A história dos guarda-vidas no litoral paranaense:** décadas de 1950/1960. Curitiba: Associação da Vila Militar - AVM, 2006.

BOAS, V. B. Em um de cada cinco lares do país ninguém tem renda do trabalho. **Valor Econômico.** Disponível em: <http://www.valor.com.br/brasil/5098370/em-um-de-cada-cinco-lares-do-pais-ninguem-tem-renda-do-trabalho>>. Acesso em: 02 set. 2017.

BURN, G. **Motivação para leigos.** Rio de Janeiro: Alta, 2011.

CARVALHO, Hamilton. Serviço público: o cemitério da motivação? In: TEIXEIRA, H.; BASSOTTI, I.; SANTOS, T (org.). **Mérito, desempenho e resultados** – ensaios sobre a gestão de pessoas para o setor público. São Paulo: Prol, 2014.

CERTO, C. S. **Supervisão** – conceitos e capacitação. 6. ed. Porto Alegre: AMGH editora Ltda, 2010.

CHIAVENATO, I. **Administração geral e pública.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

_____. **Comportamento organizacional:** a dinâmica do sucesso das organizações. São Paulo: Thomson, 2004.

_____. **Introdução à teoria geral da administração.** 7. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

_____. **Teoria geral da administração** – volume 2. 6. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2002.

_____. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos:** como incrementar talentos na empresa. São Paulo: Manole, 2009.

COMANDO DA POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ – PMPR. **Portaria do comando-geral nº 291, de 16 de março de 2009:** aprova as instruções reguladoras de atribuições das funções orgânicas e encargos institucionais. Curitiba, mar. 2009.

COM 500 mil servidores sem salários, RJ já sente efeitos da greve geral. **G1 Rio.** Disponível em: <http://g1.globo.com/rio-de-janeiro/noticia/2016/04/com-500-mil-servidores-sem-salarios-rj-ja-sente-efeitos-da-greve-geral.html>>. Acesso em 01 mai. 2018.

ERVEN, H. M. V. **Bombeiros do paraná:** histórico do corpo de bombeiros do paraná. Curitiba: [s.n.], 1954.

MAÇÃES, M. A. R. **Manual de gestão moderna:** teoria e prática. Coimbra: Actual, 2014.

MASLOW, H. A. **A theory of human motivation.** 1943. E-book. Disponível em: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.318.2317&rep=rep1&type=pdf>>. Acesso em: 17 mar. 2018.

MAXIMIANO, A. C. A. **Reforma do estado para a cidadania:** a reforma gerencial brasileira na perspectiva internacional. São Paulo: Atlas, 2002.

PARANÁ. Constituição (1989). Constituição do Estado do Paraná. Curitiba: Diário Oficial do estado do Paraná, 1989.

PARANÁ. **Lei 16.575**, de 28 de setembro de 2010. Dispõe que a Polícia Militar do Estado do Paraná (PMPR) destina-se à preservação da ordem pública, à polícia ostensiva, à execução de atividades de defesa civil, além de outras atribuições previstas na legislação federal e estadual. Disponível em: <http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/listarAtosAno.do?action=exibir&codAta=56275>>. Acesso em: 23 ago. 2017.

PEREIRA, I.C.B. **Administração geral e pública.** Rio de Janeiro: Editora 34, 2002.

SPERS, V. R. E. **Tópicos gerenciais contemporâneos.** Curitiba: IESDE, 2009.

VERGARA, C. S. **Gestão de pessoas.** São Paulo: Atlas, 2003.