



SECRETARIA DE ESTADO DE DEFESA CIVIL
CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO
ACADEMIA DE BOMBEIRO MILITAR DOM PEDRO II

Wallace Jorge Freitas **Dunga** – Cad BM QAL/20
Ian **Matheus** de Mello **Nobrega** – Cad BM QAL/19

**SIGNIFICADOS ATRIBUÍDOS AO TRABALHO NO CORPO DE
BOMBEIROS MILITAR DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO:
EXPLORANDO MOTIVAÇÃO, SATISFAÇÃO E
COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL**



Rio de Janeiro

2023

Wallace Jorge Freitas **Dunga** – Cad BM QAL/20
Ian **Matheus** de Mello **Nobrega** – Cad BM QAL/19

SIGNIFICADOS ATRIBUÍDOS AO TRABALHO NO CORPO DE
BOMBEIROS MILITAR DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO:
EXPLORANDO MOTIVAÇÃO, SATISFAÇÃO E COMPROMETIMENTO
ORGANIZACIONAL

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como
requisito parcial para conclusão do Curso de Formação
de Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do
Rio de Janeiro.

Rio de Janeiro

2023

SECRETARIA DE ESTADO DE DEFESA CIVIL
CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO
ACADEMIA DE BOMBEIRO MILITAR DOM PEDRO II
CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS

Wallace Jorge Freitas **Dunga** – Cad BM QAL/20 e Ian **Matheus** de Mello **Nobrega** – Cad BM QAL/19

SIGNIFICADOS ATRIBUÍDOS AO TRABALHO NO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO: EXPLORANDO MOTIVAÇÃO, SATISFAÇÃO E COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Aprovado em ____ de _____ de 2023

Banca de Avaliação

Presidente

Avaliador 1

Avaliador 2

RESUMO

O trabalho representa uma dimensão fundamental na vida de cada indivíduo, exercendo uma influência profunda em sua identidade, bem-estar e qualidade de vida. Os significados atribuídos ao trabalho desempenham um papel fundamental na forma como as pessoas percebem, interagem e se engajam em suas atividades laborais. Nesse contexto, a motivação no ambiente de trabalho se destaca como um elemento de extrema importância. No caso dos bombeiros militares, são profissionais que enfrentam desafios únicos e situações extremamente estressantes em seu cotidiano de trabalho, tornando essencial compreender os significados que eles atribuem a essa profissão tão singular. Assim, o problema de pesquisa deste estudo se relaciona à compreensão das influências dessas variáveis nas percepções dos bombeiros sobre seu ambiente de trabalho e motivação. Neste contexto, o presente trabalho buscou investigar os significados atribuídos ao trabalho pelos bombeiros do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio de Janeiro, com foco na motivação, satisfação e comprometimento organizacional. Para isso, foi conduzido um estudo utilizando a Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho (ESAT-BR) como instrumento de coleta de dados. A amostra incluiu bombeiros militares de diferentes patentes, faixas etárias, unidades e regimes de trabalho. Os procedimentos de coleta de dados envolveram a aplicação da escala em questionários distribuídos aos participantes. Foram conduzidas análises estatísticas utilizando tanto a Análise de Variância Multivariada (MANOVA) quanto a Análise de Variância com Medidas Repetidas (ANOVA de Medidas Repetidas). Essas análises tiveram como finalidade a comparação das médias dos fatores identificados em relação a diversas variáveis sociodemográficas. Os resultados indicaram que o tempo de serviço, a faixa etária, o posto ou graduação, o tipo de unidade e o regime de trabalho influenciam significativamente as percepções dos bombeiros sobre seu trabalho. Bombeiros com mais tempo de serviço tendem a ter uma visão mais positiva de seu trabalho, enquanto faixas etárias mais jovens apresentam percepções mais positivas em algumas dimensões, como desenvolvimento pessoal, o que pode estar relacionado à energia e entusiasmo da juventude, que podem influenciar positivamente a maneira como esses profissionais encaram seus desafios no trabalho. Oficiais e oficiais superiores têm percepções distintas em comparação com praças, e diferentes unidades apresentaram percepções variadas em relação às dimensões de negatividades e positivities do trabalho. O regime de trabalho também influenciou as percepções, com bombeiros em regime de plantão tendo uma visão mais positiva de seu trabalho. Este estudo concluiu que múltiplas variáveis influenciam as percepções dos bombeiros militares sobre seu trabalho. Além disso, fatores como estilo de liderança, clima organizacional e treinamento também desempenham um papel importante na motivação e satisfação dos bombeiros. Portanto, a gestão e liderança dentro do Corpo de Bombeiros devem considerar essas variáveis e fatores para promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Sugere-se que estudos futuros se concentrem em investigar mais a fundo essas variáveis e estratégias de gestão que contribuem para a motivação dos bombeiros militares.

Palavras-chave: Motivação. Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho. Corpo de Bombeiros Militar.

ABSTRACT

Work represents a fundamental dimension in the life of everyone, exerting a profound influence on their identity, well-being, and quality of life. The meanings attributed to work play a fundamental role in the way people perceive, interact, and engage in their work activities. In this context, motivation in the workplace stands out as an extremely important element. In the case of military firefighters, they are professionals who face unique challenges and extremely stressful situations in their daily work, making it essential to understand the meanings they attribute to this unique profession. Thus, the research problem of this study is related to understanding the influences of these variables on firefighters' perceptions of their work environment and motivation. In this context, the present work sought to investigate the meanings attributed to work by firefighters from the Military Fire Brigade of the State of Rio de Janeiro, focusing on motivation, satisfaction, and organizational commitment. To this end, a study was conducted using the Scale of Meanings Attributed to Work (ESAT-BR) as a data collection instrument. The sample included military firefighters of different ranks, age groups, units, and work regimes. Data collection procedures involved applying the scale in questionnaires distributed to participants. Statistical analyzes were conducted using both Multivariate Analysis of Variance (MANOVA) and Repeated Measures Analysis of Variance (Repeated Measures ANOVA). These analyzes aimed to compare the means of the factors identified in relation to several sociodemographic variables. The results indicated that length of service, age group, rank or degree, type of unit and work regime significantly influence firefighters' perceptions of their work. Firefighters with longer service tend to have a more positive view of their work, while younger age groups have more positive perceptions in some dimensions, such as personal development, which may be related to the energy and enthusiasm of youth, which can positively influence the way these professionals face their challenges at work. Officers and senior officers have different perceptions compared to enlisted personnel, and different units presented varied perceptions regarding the negative and positive dimensions of the work. The work regime also influenced perceptions, with firefighters on duty having a more positive view of their work. This study concluded that multiple variables influence military firefighters' perceptions of their work. Furthermore, factors such as leadership style, organizational climate, and training also play an important role in firefighter motivation and satisfaction. Therefore, management and leadership within the Fire Department must consider these variables and factors to promote a healthy and productive work environment. It is suggested that future studies focus on further investigating these variables and management strategies that contribute to the motivation of military firefighters.

Keywords: Motivation. Scale of Meanings Attributed to Work. Military Fire Department.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 MÉTODOS	9
2.1 DELINEAMENTO DO ESTUDO	9
2.2 AMOSTRA	10
2.3 PROCEDIMENTOS DE COLETA	10
2.4 ASPECTOS ÉTICOS	11
2.5 TRATAMENTO ESTATÍSTICO	11
3 RESULTADOS E DISCUSSÃO	12
4 CONCLUSÃO	24
REFERÊNCIAS	27
ANEXO I – ESTRUTURA DA ESCALA DE SIGNIFICADOS ATRIBUÍDOS AO TRABALHO	30
APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)	31
APÊNDICE B – CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS	33
APÊNDICE C – ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS DA FAIXA ETÁRIA	34
APÊNDICE D – ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS DE ESTADO CIVIL	35
APÊNDICE E – ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS DO GRAU DE INSTRUÇÃO	36
APÊNDICE F – ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS DO TEMPO DE SERVIÇO	37
APÊNDICE G – ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS DE POSTO OU GRADUAÇÃO	38
APÊNDICE H – ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS DOS TIPOS DE UNIDADES	40
APÊNDICE I – ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS DO REGIME DE TRABALHO	42

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é uma dimensão central da vida de cada indivíduo e exerce uma influência profunda em sua identidade, bem-estar e qualidade de vida. Os significados atribuídos ao trabalho desempenham um papel fundamental na maneira como as pessoas percebem, interagem e se envolvem em suas atividades laborais. Nesse cenário, destaca-se a importância da motivação no ambiente laboral (MORIN, 2001; NATIVIDADE; COUTINHO, 2012).

A motivação é comumente definida como uma força orientada para a consecução de objetivos, impulsionada por fatores disciplinares, cognitivos ou biológicos, que perdura ao longo do tempo e é desencadeada por uma combinação de necessidades, sensações, princípios, metas e possibilidades (ZANELLI; ANDRADE; BASTOS, 2014). Ela representa uma disposição interna que incita a ação, o movimento e a criação de um ponto de partida. Um gestor que lidera uma equipe pode estimular e encorajar seus membros, mas não pode compelir ações por meio de uma mera atitude. Caso isso ocorra, o colaborador executará suas tarefas como uma obrigação, sem se sentir motivado (CORTELLA, 2016).

O indivíduo encontra motivação no trabalho ao buscar estímulos como a busca pela realização profissional e o reconhecimento pelas suas contribuições laborais. Esses elementos, juntamente com outros, formam o sistema de necessidades que uma pessoa busca atender para seu crescimento pessoal e amadurecimento (CHIAVENATO, 2020).

Entre os estudos sobre motivação humana destacam-se os realizados pelo psicólogo Abraham H. Maslow, que deram origem a uma teoria amplamente reconhecida no campo da psicologia e da gestão, que é a Teoria da Hierarquia das Motivações. De acordo com Maximiano (2011), na Teoria de Maslow, a ideia de que as necessidades humanas seguem uma ordem hierárquica desempenha um papel essencial na compreensão do comportamento humano nas organizações.

Conforme enfatizado por Chiavenato (2009), Maslow elaborou sua teoria com base na ideia de que, uma vez satisfeitas as necessidades básicas ou fisiológicas, as necessidades humanas evoluem para os níveis secundários ou psicossociais. Assim, a motivação é influenciada não apenas pela satisfação das necessidades existentes, mas também pela busca constante de alcançar níveis mais elevados na hierarquia. Essa teoria de Maslow é frequentemente representada pela conhecida Pirâmide da Hierarquia das Necessidades.

De acordo com Maslow, a hierarquia consiste em cinco categorias de necessidades, começando pelas mais básicas e progredindo em direção às mais elevadas: fisiológicas, segurança, sociais, autoestima e autorrealização. O ser humano é motivado a buscar a

realização dessas necessidades em uma ordem crescente. As primeiras necessidades, como as fisiológicas e as de segurança, são consideradas primárias e são inatas (CHIAVENATO, 2014).

Até que as necessidades fisiológicas estejam satisfeitas, o indivíduo concentra sua motivação na obtenção delas. Uma vez alcançada a satisfação dessas necessidades, ele direciona seu foco para a busca da segurança, que inclui moradia, estabilidade, proteção contra danos emocionais e psicológicos, e a criação de um ambiente que preserve sua saúde física (CHIAVENATO, 2014).

Em um nível mais elevado da hierarquia estão as necessidades de pertencimento e integração social, como a necessidade de amizade, carinho e companheirismo, bem como as necessidades de autoestima. As necessidades de autoestima envolvem a capacidade de realização pessoal, sentimentos de autoafeto, autorrespeito e reconhecimento externo, como status e consideração (CHIAVENATO, 2021).

Por fim, as necessidades de autorrealização referem-se ao desejo do indivíduo de atingir seu potencial máximo e tornar-se tudo o que ele é capaz de ser. Importante notar que nenhuma necessidade é totalmente satisfeita, e as necessidades mais básicas, na base da pirâmide de Maslow, continuam a influenciar o comportamento humano se não forem adequadamente atendidas (CHIAVENATO, 2016).

Compreende-se que o comportamento humano é direcionado por objetivos e metas, o que ilustra como as estratégias organizacionais têm o potencial de impactar a motivação dos funcionários e, conseqüentemente, aprimorar o seu desempenho. Isso ocorre porque, ao se sentirem mais satisfeitos, os trabalhadores estarão mais inclinados a investir todo o seu potencial na execução de suas tarefas (PAIVA; DUTRA, 2014).

Em um contexto desafiador e exigente como o do Corpo de Bombeiros Militar, esses significados adquirem uma importância ainda maior, afetando não apenas a satisfação e a motivação dos profissionais, mas também o comprometimento organizacional e, por consequência, a eficácia da instituição.

O Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio de Janeiro (CBMERJ) é uma instituição de relevância incontestável na sociedade, cujas atividades abrangem desde a prevenção e combate a incêndios até o socorro às vítimas de desastres naturais e acidentes diversos. Os bombeiros militares enfrentam desafios únicos e situações extremamente estressantes em seu cotidiano de trabalho, tornando essencial compreender os significados que eles atribuem a essa profissão tão singular.

Neste contexto, o presente trabalho buscou investigar os significados atribuídos ao trabalho pelos bombeiros militares do Rio de Janeiro, com foco na motivação, satisfação e comprometimento organizacional.

Ao explorar os significados atribuídos ao trabalho no CBMERJ, esse estudo espera contribuir para uma compreensão mais abrangente sobre as dinâmicas laborais dos bombeiros militares, identificando fatores que possam afetar sua motivação, satisfação e comprometimento com a organização. Essas informações podem fornecer subsídios importantes para a gestão de recursos humanos no Corpo de Bombeiros, permitindo o desenvolvimento de estratégias voltadas para a melhoria do bem-estar dos profissionais e, conseqüentemente, para a eficiência na prestação de serviços essenciais à comunidade carioca.

2 MÉTODOS

2.1 DELINEAMENTO DO ESTUDO

Para alcançar o objetivo do trabalho, foi utilizada a Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho (ESAT), adaptada para o contexto brasileiro (ESAT-BR), uma ferramenta valiosa para a análise dessas dimensões psicológicas. A ESAT-BR, desenvolvida a partir da escala original ESAT de Portugal, oferece uma abordagem estruturada para avaliar como os indivíduos percebem o significado do seu trabalho, permitindo uma análise mais profunda das relações entre esses significados e as variáveis psicológicas e organizacionais.

Este estudo adotou uma abordagem de pesquisa de campo com uma amostra representativa de bombeiros militares do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio de Janeiro (CBMERJ). O desenho metodológico se classifica como um estudo transversal descritivo, que consistiu em aplicar a ESAT-BR nessa população e analisar seus resultados, com foco na identificação dos fatores relacionados com motivação, satisfação e comprometimento organizacional. Para tanto, foi aplicado um questionário on-line a uma amostra aleatória de militares do CBMERJ, no período entre 2 de agosto e 5 de setembro de 2023, contendo os itens da ESAT-BR, bem como perguntas sobre características sociodemográficas.

Assim, a pesquisa concentrou-se na identificação das características do objeto de estudo, buscando determinar, com o máximo de precisão, sua associação com variáveis independentes obtidas pelos dados sociodemográficos.

2.2 AMOSTRA

Foi utilizada uma amostra probabilística aleatória, selecionada de forma a garantir a diversidade em termos de faixa etária, tempo de serviço, patentes e áreas de atuação. Com base no efetivo total do CBMERJ, que é composto por aproximadamente 13 mil militares, uma amostra aleatória de 374 bombeiros foi selecionada, levando em consideração um grau de confiança de 95% e uma margem de erro de 5%. Todos os respondentes foram voluntários e sinalizaram positivamente quanto ao consentimento livre e esclarecido sobre suas participações.

2.3 PROCEDIMENTOS DE COLETA

A coleta de dados foi feita por meio de entrevistas, para as quais foi elaborado um questionário enviado através do Google Forms. O questionário aplicado por esse estudo consistiu em uma seção voltada para perguntas sociodemográficas, cujos itens tinham o propósito de identificar os fatores sociais e demográficos dos participantes investigados, além da escala ESAT-BR.

A ESAT-BR é composta por itens que avaliam os significados atribuídos ao trabalho, abrangendo as dimensões de realização pessoal, dimensão positiva do trabalho, dimensão negativa do trabalho e dimensão econômica do trabalho (SOUTO, 2020). Cada item do questionário foi apresentado com uma escala Likert de 6 pontos, variando de "Discordo totalmente" a "Concordo totalmente". Os participantes foram instruídos a selecionar o número correspondente à sua percepção em relação a cada afirmação.

Cabe explicar que a criação da escala ESAT se deu através de uma fase qualitativa, por Gonçalves e Coimbra (2003), cujo objetivo era levantar as representações que jovens e adultos portugueses possuíam sobre o mundo do trabalho. Para aprimorar os aspectos métricos do instrumento, Sobral e Coimbra (2008) conduziram um estudo adicional, envolvendo a aplicação da escala, o que lhes permitiu remover itens com saturação inferior a 0,50. Essas adaptações culminaram na ESAT-R, uma versão abreviada composta por um total

de 35 itens, com respostas organizadas em uma Escala Likert de 6 pontos. A estrutura fatorial da escala original foi mantida, abrangendo quatro dimensões: Dimensão de Realização Pessoal do Trabalho, Dimensão Emocional Positiva do Trabalho, Dimensão Emocional Negativa do Trabalho e Dimensão Econômica do Trabalho.

Em seguida, com o propósito de validar e adaptar a ESAT-R ao contexto brasileiro, Fernandes, Gonçalves e Oliveira (2012) aplicaram a escala a 1448 estudantes do ensino médio no Brasil. Após análises fatoriais exploratórias, seguidas por análises confirmatórias, a versão brasileira do instrumento foi denominada ESAT-BR (versão abreviada). Esta versão é composta por 25 itens (Quadro 1 – Anexo I), sendo que 9 itens da escala abreviada portuguesa foram retirados, a maioria dos quais relacionados à dimensão econômica.

2.4 ASPECTOS ÉTICOS

Foi apresentado aos entrevistados um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice A), garantindo que os princípios éticos e a integridade dos participantes sejam respeitados. Ao fornecer informações detalhadas sobre os objetivos, procedimentos, riscos e benefícios da pesquisa, o TCLE capacitou os participantes a tomarem uma decisão informada e voluntária sobre sua participação.

2.5 TRATAMENTO ESTATÍSTICO

O questionário da ESAT-BR não foi submetido a análise de validação por meio das análises fatoriais, uma vez que já foi aplicado e validado em contexto brasileiro por Fernandes et al. (2012), sendo assim, a estrutura fatorial original foi mantida, conforme o sugerido pelo estudo de validação do instrumento. Contudo, a consistência interna da escala foi aferida por meio do alfa de Cronbach, resultando em índices de confiabilidade de 0,93 para ESAT-BR. O coeficiente alfa varia de 0 a 1, e um valor mais alto indica uma maior consistência interna entre os itens da escala, sendo esses índices acima de 0,70 tem-se a consistência dos dados satisfatória para o instrumento.

Item	Caso item seja eliminado
	Cronbach's α
Negat. Profissional	0.939
Econômica	0.940
Posit. Profissional	0.938
Pessoal	0.940
ESAT-BR	0.938

Figura 1 – Alfa de Cronbach para cada dimensão da escala ESAT-BR.

As análises estatísticas foram realizadas por meio de Análise de Variância Multivariada (MANOVA) e Análise de Variância com Medidas Repetidas (ANOVA *Repeated Measures*), com o objetivo de comparar as médias dos fatores identificados em relação a diversas variáveis sociodemográficas. Além disso, foi conduzida uma análise *Post Hoc* de Tukey para identificar quais grupos de dados apresentavam diferenças estatisticamente significativas. Todas as análises foram realizadas com um nível de confiança de 95% ($p < 0,05$).

Um detalhe importante é que na avaliação da dimensão negatividades do trabalho na ESAT-BR, para facilitar a interpretação dos resultados e a análise comparativa com outras dimensões da ESAT-BR, foi aplicada uma técnica de média invertida. Essa inversão foi realizada devido à natureza negativa dos itens nessa dimensão. Essa inversão foi realizada para garantir que todas as dimensões da ESAT-BR seguissem a mesma direção de interpretação, na qual médias mais altas indicam uma maior atribuição de significados positivos ao trabalho.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

As características sociodemográficas dos 374 participantes da pesquisa podem ser observadas na Tabela 1 (Apêndice B), cujos dados auxiliam na caracterização do perfil dessa amostra. Em seguida novas Tabelas apresentam informações mais objetivas relacionando essas variáveis com os significados atribuídos pelos entrevistados ao trabalho, relacionando-os com essas características sociodemográficas.

Em relação ao gênero, a amostra foi composta por 73 mulheres (19,52%) e 301 homens (80,48%). Nessa variável, foi utilizado o teste t de Student, para amostras independentes, que indicou não haver diferenças significativas entre os gêneros em relação às respostas sobre as 4 dimensões da escala ESAT-BR.

Em relação à variável faixa etária (Tabela 2 – Apêndice C) houve uma diferença estatisticamente significativa entre as dimensões, mas aqui cabe comentar sobre a dimensão pessoal e positiva do trabalho. Segundo Fernandes, Gonçalves e Oliveira (2012) e Souto (2020), essa dimensão avalia como os participantes, nesse caso os bombeiros, percebem o trabalho em relação à sua realização pessoal e satisfação. Os itens indicam que o trabalho pode ser uma fonte de satisfação pessoal, crescimento profissional e desenvolvimento de habilidades.

Observou-se que as faixas etárias mais jovens tendem a atribuir significados mais elevados a esses aspectos, sugerindo que eles podem estar mais focados na busca de crescimento e satisfação pessoal em seu trabalho. Já a faixa de 55 anos ou mais (que são pessoas que estão próximas à aposentadoria) apresenta uma pontuação significativamente inferior comparada à faixas etárias mais jovens, levando menos em conta a dimensão pessoal no significado atribuído ao trabalho, enquanto os mais jovens valorizam mais essa dimensão, que aborda questões como promoção e responsabilidade com o trabalho. Portanto, as médias mais altas encontradas nas faixas etárias mais jovens (menos de 25 anos e posteriores) sugerem que os bombeiros mais novos tendem a relatar um maior senso de realização pessoal em relação ao seu trabalho.

Esse estudo não encontrou outras pesquisas que tenham utilizado a ESAT-BR com população de bombeiros, o que representa uma lacuna na literatura. No entanto, foram encontrados outros estudos que analisaram aspectos motivacionais e organizacionais em grupamentos de outros Estados brasileiros, por meio de outras metodologias, que serão utilizados para comparação de resultados com o presente trabalho.

No estudo de Medeiros (2013), que avaliou a motivação no 1º Grupamento do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio Grande do Norte, com base na teoria dos dois fatores de Herzberg (os fatores higiênicos ou extrínsecos, que se relacionam ao ambiente de trabalho, e os fatores motivacionais ou intrínsecos, que se relacionam com o conteúdo do trabalho), a maioria dos bombeiros entrevistados (61%) era de soldados, sendo que 15% dos respondentes tinham entre 18 e 30 anos e 45% entre 31 e 40 anos. Cabe ressaltar que houve uma questão que influenciou os resultados da pesquisa, que é o fato que desde a emancipação do citado Grupamento, em 2002, apenas um concurso foi realizado para ascensão profissional das praças da Instituição. Com esse perfil, os resultados encontrados demonstraram que ao contrário do presente estudo, um número expressivo de entrevistados (78%) não estava motivado e nem satisfeito com as atividades que desempenham. Nesse caso, os fatores

intrínsecos e extrínsecos no Grupamento precisam ser fortalecidos para a garantia dos fatores higiênicos e motivacionais do efetivo em questão.

Explicando os fatores intrínsecos (ou motivacionais), nesse cenário, seriam os diretamente ligados à própria natureza do trabalho, que incluem elementos como: a natureza das tarefas em si, e o quão bem elas se alinham com os interesses e habilidades da pessoa; a sensação de realizar algo importante; a oportunidade de assumir responsabilidades; o potencial de crescimento profissional; o sentimento de orgulho e prestígio associado à profissão; o reconhecimento pelo desempenho exemplar. Por outro lado, os fatores extrínsecos (higiênicos), estão relacionados às condições de trabalho e englobam aspectos como: o estilo de supervisão adotado pelo chefe; as relações interpessoais com os colegas de trabalho; o nível salarial; as políticas de gestão de recursos humanos; e as condições físicas e a segurança no ambiente de trabalho (MEDEIROS, 2013). Vê-se que se alinham com a dimensão pessoal da ESAT-BR.

Por outro lado, Medeiros (2013), comparou a Teoria de Herzberg com a Hierarquia de Necessidades de Maslow, ficando evidente que os fatores higiênicos estão associados às necessidades fundamentais, de segurança e sociais, enquanto os fatores motivacionais estão ligados às necessidades de estima e autorrealização. Nesse caso, trazendo essa observação para o contexto desse trabalho, observa-se que todos estes fatores estão ligados a dimensão pessoal da ESAT-BR. Os fatores motivacionais, como o sentido de realização, exercício de responsabilidade e reconhecimento pelo trabalho bem-feito, estão alinhados com a busca da autorrealização e estima nas necessidades humanas de Maslow. Esses elementos refletem a percepção de que o trabalho contribui para a sensação de realização pessoal, o que é uma parte importante da dimensão pessoal da ESAT-BR. Por outro lado, os fatores higiênicos, que estão relacionados às necessidades básicas e de segurança, também têm relevância para a dimensão pessoal, uma vez que as condições de trabalho e as relações interpessoais podem influenciar diretamente a satisfação e realização pessoal no trabalho, aspectos abordados por essa dimensão da escala.

Comparando os resultados do presente estudo, que constatou que os bombeiros mais novos tendem a relatar um maior senso de realização pessoal em relação ao seu trabalho, observa-se que no trabalho de Medeiros (2013) os resultados mostraram uma situação diferente. A maioria dos bombeiros entrevistados naquele estudo não estava motivada e nem satisfeita com as atividades que desempenhavam, com 78% dos entrevistados indicando falta de motivação. Isso sugere uma preocupação significativa com a falta de motivação e

satisfação no trabalho naquela unidade específica. Uma possível explicação para essa diferença nos resultados pode ser atribuída às características específicas de cada unidade e às mudanças ao longo do tempo no ambiente de trabalho. No estudo atual, os resultados indicam que os bombeiros mais jovens valorizam mais a dimensão pessoal, o que pode refletir mudanças nas expectativas e valores ao longo das gerações. No estudo anterior, a falta de motivação pode ter sido influenciada por fatores contextuais e organizacionais específicos daquela unidade, como a escassez de oportunidades de ascensão profissional, pela falta de concursos.

Em um exemplo mais prático, Silva et al. (2020) analisaram os aspectos que motivam os membros do 11º Batalhão do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Santa Catarina, identificando que os aspectos que mais motivam os membros do citado Batalhão estão relacionados a fatores externos, em especial a remuneração e a estabilidade. Além disso, outros fatores também se apresentaram como relevantes para a motivação dos bombeiros da Corporação do estudo. A importância da capacitação e treinamento dentro da Corporação e a prestação de assistência psicológica adequada aos integrantes, especialmente após as atividades de serviço, surgem como fatores relevantes para lidar com questões relacionadas à motivação extrínseca. Os resultados do estudo também indicam que, na visão dos membros, a infraestrutura física e as condições de trabalho são percebidas como altamente favoráveis.

Em relação à variável estado civil (Tabela 3 – Apêndice D), a diferença mais estatisticamente significativa foi sobre o viúvo em relação aos demais, na dimensão pessoal. No entanto, é importante ressaltar que há aqui uma interseção de resultados com a variável anterior, pois os viúvos são justamente aqueles que se enquadram, em sua maioria, na faixa etária acima de 55 anos. Apesar disso, é importante conceber que a viuvez pode estar associada a experiência de perda significativa, pois a morte do cônjuge pode influenciar a percepção da realização pessoal no trabalho, já que o trabalho pode ter um papel diferente na vida dessas pessoas após essa perda.

Essa questão muitas vezes leva a pessoa a estar mais propensa ao isolamento social, o que poderia afetar a dimensão de realização pessoal no trabalho. A pessoa viúva pode passar a ter baixo rendimento e pouca produtividade, por não conseguir se concentrar por profunda tristeza (COSTA, 2018). Por outro lado, o trabalho pode representar uma oportunidade para interações sociais e apoio emocional, e se houver ausência desses elementos isso também pode influenciar a percepção de realização pessoal.

Já na variável grau de instrução, observou-se que não houve diferença estatisticamente relevante, através da Análise Multivariada de Variância – MANOVA, visto que o número de militares com ensino fundamental é muito pequeno em relação a dimensão da amostra (Tabela 1 – Apêndice B). Porém foi observado diferenças consideráveis nas médias apresentadas na (Tabela 4 – Apêndice E) na dimensão pessoal na qual se encontrou a maior diferença significativa, daqueles com ensino fundamental em relação aos demais. Isso indica que, para estes, a dimensão pessoal é menos importante do que para aqueles com graus de instrução superiores. Porém, analisando o contexto do Corpo de Bombeiros, antigamente era possível ingressar na Corporação apenas com o ensino fundamental, o que hoje já não é mais possível. Portanto, novamente aqui está havendo uma interseção com a variável idade, pois aqueles com ensino fundamental apenas podem ser encontrados na faixa etária de 55 anos ou mais. Dito isso, é importante reconhecer que bombeiros com ensino fundamental podem ter se adaptado ao longo de suas carreiras a diferentes expectativas e realidades de trabalho, comparadas aos indivíduos com níveis mais elevados de educação, que podem valorizar aspectos diferentes do trabalho, como desafios intelectuais ou oportunidades de crescimento.

Ainda nesse tema da escolaridade, segundo Silva (2012), em Santa Catarina, a maioria expressiva dos bombeiros militares está dedicando esforços à sua progressão intelectual e ao aprimoramento de sua formação acadêmica. Essa tendência pode estar relacionada, em grande parte, à questão salarial, uma vez que atualmente são oferecidas gratificações salariais para aqueles bombeiros que concluem cursos superiores e pós-graduações.

Nesse contexto, a busca por educação superior e aprimoramento acadêmico podem ser relacionados à dimensão econômica da ESAT-BR. Os bombeiros que buscam cursos superiores e pós-graduações podem estar buscando melhorar suas perspectivas salariais e econômicas, o que se alinha com a dimensão econômica do trabalho. Além disso, a busca por educação e formação acadêmica pode estar relacionada à dimensão de realização pessoal do trabalho da ESAT-BR. Os bombeiros podem ver a educação como uma forma de crescimento pessoal, desenvolvimento de habilidades e satisfação pessoal, o que contribui para sua sensação de realização no trabalho, como visto no estudo de Silva (2012). Portanto, pode-se associar a busca por educação e formação acadêmica entre os bombeiros militares em Santa Catarina com as dimensões econômicas e de realização pessoal da ESAT-BR, sugerindo que esses aspectos podem estar influenciando a forma como eles atribuem significado ao seu trabalho. No caso do presente estudo, caberia uma análise mais aprofundada para verificar se

os bombeiros que compuseram essa amostra também possuem essa perspectiva em relação à progressão de seus estudos.

Com relação a variável tempo de serviço (Tabela 5 – Apêndice F), constata-se que todas as dimensões apresentaram diferença estatisticamente significativa. Na dimensão pessoal, a maior diferença foi entre aqueles com 10 a 20 anos de serviço (média mais alta) para os com mais de 20 anos de serviço (média mais baixa). Aqueles com mais de 20 anos de serviço são também os mais velhos, que como já foi explicado, dão menos importância a dimensão pessoal nessa etapa da vida profissional. Já aqueles entre 10 e 20 anos de serviço se encontram em uma etapa na qual a dimensão pessoal é muito importante, pois estão em um momento da carreira em que ocorrem as promoções ou estão entrando no oficialato superior. Isso pode aumentar seu senso de realização pessoal no trabalho, uma vez que estão atingindo marcos importantes. Esses diferentes momentos da carreira podem explicar a valorização maior da dimensão pessoal para um grupo em relação ao outro.

Ainda em relação ao tempo de serviço (Tabela 5 – Apêndice F), na dimensão da negatividade do trabalho, a média mais alta novamente foi na faixa etária de 10 a 20 anos, com as três demais faixas etárias apresentando médias mais baixas. Analisando esse resultado no contexto do Corpo de Bombeiros, cabe compreender a interseção da idade com o tempo de serviço, pois aqueles com mais de 20 anos de carreira já estão próximos da aposentadoria, os com menos de 5 anos ainda são estudantes ou estão em início de carreira, tendo uma carga profissional maior e vivenciam o contexto do trabalho de forma diferente. Ou seja, em cada fase, os bombeiros enfrentam desafios ou pressões específicas relacionadas à promoção e à adaptação a novos papéis, assim como, à medida que a carreira avança, alguns dos desafios iniciais diminuem, resultando em uma redução da percepção de negatividade no trabalho.

Levando em consideração que foi realizada uma média invertida na dimensão da negatividade do trabalho, na qual uma média mais alta indica que os bombeiros atribuem menos negatividade ao trabalho, o resultado da pesquisa sugere que os bombeiros militares com 10 a 20 anos de serviço tendem a perceber menos aspectos negativos em relação ao trabalho do que os de outras faixas etárias. Essa descoberta pode ser interpretada como indicativa de que, após um período considerável de serviço, os bombeiros com 10 a 20 anos de carreira podem ter desenvolvido uma resiliência ou adaptabilidade às demandas e desafios do trabalho, o que os leva a perceber menos negatividade em suas atividades profissionais. Eles podem ter adquirido habilidades para lidar com situações estressantes ou desgastantes no ambiente de trabalho ao longo dos anos, resultando em uma percepção mais positiva das

condições laborais. Por outro lado, as faixas etárias mais jovens podem ainda estar se adaptando ao ambiente de trabalho e às pressões associadas à profissão de bombeiro militar, o que pode levar a uma percepção mais elevada de negatividades no trabalho. Portanto, essa análise indica que a percepção das negatividades no trabalho varia de acordo com o tempo de serviço, sugerindo que a experiência e a maturidade profissional podem influenciar a forma como os bombeiros militares percebem as demandas e desafios do seu trabalho.

Nesse cenário de positivities e negatividades relacionadas ao trabalho, Santos (2021) destaca a importância do reconhecimento, por meio da concessão de medalhas e condecorações aos militares, pois isso gera sentimentos de gratidão, melhoria no desempenho e a satisfação com o trabalho. Fazendo uma análise dessa questão com as dimensões da ESAT-BR, o reconhecimento por meio de medalhas e condecorações pode se relacionar principalmente com a dimensão pessoal do trabalho. Esta dimensão está relacionada à satisfação e ao senso de realização pessoal que um indivíduo obtém por meio do trabalho. Quando os militares são agraciados com medalhas e condecorações, isso pode aumentar seu senso de realização pessoal, pois reconhece seus esforços e contribuições para a instituição. Isso se alinha com a ideia de “fazer um bom trabalho” e receber reconhecimento por isso.

Segundo essa linha de raciocínio, o estudo de Silva (2015) confirma essa suposição, ao avaliar a percepção dos bombeiros do setor de operações do Grupamento de Busca e Salvamento do Corpo de Bombeiros Militar do Rio Grande do Norte, sobre sua motivação para o trabalho. O estudo identificou que 71% dos participantes do estudo relataram sentir-se motivados ou altamente motivados no desempenho de suas funções no trabalho, principalmente em virtude do reconhecimento e da confiança da sociedade em relação às atividades dos bombeiros, além do profundo prazer em poder auxiliar pessoas e preservar vidas.

O sentimento de gratidão também pode estar relacionado à dimensão positiva do trabalho, que se refere à experiência de emoções positivas no ambiente de trabalho. Quando os militares se sentem gratos pelo reconhecimento recebido, isso pode gerar emoções positivas, como felicidade e satisfação no trabalho. Quando são reconhecidos e se sentem gratos, isso pode aumentar sua motivação e engajamento no trabalho, levando a um melhor desempenho. Além disso, em algumas situações, o reconhecimento por meio de demonstrações de reconhecimento, como as medalhas, pode estar associado a benefícios econômicos, como gratificações ou promoções, o que também se alinha com a dimensão econômica da ESAT-BR.

A próxima variável a ser analisada é do posto ou graduação (Tabela 6 – Apêndice G), que apresenta interseção direta com a variável tempo de trabalho e, também, com a variável faixa etária. Observa-se que todas as dimensões apresentaram diferença significativamente relevante. Isso sugere que a hierarquia dentro do Corpo de Bombeiros desempenha um papel importante na forma como os bombeiros percebem seu trabalho. Isso é consistente com a natureza militar da organização, onde diferentes níveis hierárquicos têm responsabilidades e desafios variados.

É interessante observar que os oficiais (2º/1º Tenente ou Capitão) e os oficiais superiores (Major/Ten Cel ou Coronel) tendem a apresentar percepções diversas em comparação com as praças (1º Sargento ou Subtenente, 3º Sargento ou 2º Sargento, Praça Especial, Soldado ou Cabo). Isso pode ser atribuído às diferentes responsabilidades e papéis desempenhados por esses grupos. Os oficiais podem estar mais envolvidos em decisões estratégicas, enquanto as praças podem estar mais focadas nas atividades operacionais. Em relação a categoria “Praça Especial (Cadete ou Aspirante a oficial)”, por representar um grupo em transição, ainda não totalmente estabelecido em um posto ou graduação específica, pode explicar as percepções diferentes dessa categoria em comparação com os outros postos ou graduações, o que justificaria ter apresentado a menor média na dimensão positividade do trabalho.

Em outro estudo, realizado em 13 Batalhões do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Santa Catarina, por Silva (2012), o pesquisador se utilizou de um questionário elaborado com perguntas fundamentadas nos os fatores higiênicos e fatores motivacionais da Teoria de Herzberg. Em seu estudo, a maioria dos participantes da pesquisa pertencia ao nível hierárquico mais baixo da Corporação, que é composto principalmente por soldados. De acordo com o autor, esse aspecto em si pode ser considerado um potencial fator de insatisfação, pois os soldados, dentro da carreira de bombeiro militar, recebem salários mais baixos, têm menos responsabilidades e enfrentam restrições significativas em relação à progressão na carreira. De acordo com o atual plano de carreira local, os soldados só podem progredir para a próxima patente, a de cabo, após aproximadamente 25 anos de serviço, enquanto os sargentos e oficiais têm oportunidades de progressão mais rápidas.

Também é importante reconhecer que as percepções no trabalho podem ser influenciadas por uma combinação complexa de outras variáveis já analisadas aqui. Por exemplo, bombeiros mais antigos com graduações mais elevadas certamente terão uma perspectiva diferente em relação ao trabalho do que os bombeiros mais jovens em níveis

hierárquicos inferiores. Essas diferenças nas percepções têm implicações importantes para a gestão e liderança dentro do Corpo de Bombeiros. Os líderes da organização precisam estar cientes das variações nessas percepções e considerar como podem abordar as necessidades e preocupações específicas de diferentes grupos de bombeiros para manter um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Sobre a variável tipos de unidades (Tabela 7 – Apêndice H), houve diferenças significativas nas dimensões negatividades do trabalho e positivities do trabalho. Essa variável se relaciona diretamente com a de posto ou graduação, explicada anteriormente.

Na dimensão negatividades do trabalho, observa-se que a maior média foi apresentada pelo Grupamento Marítimo. Considerando que foi realizada uma média invertida na dimensão de negatividades do trabalho, em que uma média mais alta indica que os bombeiros atribuem menos negatividades ao trabalho, esse resultado mostra que os bombeiros pertencentes a esse grupo têm uma percepção relativamente mais positiva em relação às negatividades do trabalho em comparação com os bombeiros de outros grupos. Essa descoberta pode ser interpretada como indicativa de que o Grupamento Marítimo pode oferecer condições de trabalho ou atribuições que são percebidas de forma menos negativa pelos bombeiros em comparação com outros grupamentos. Pode ser que as atividades desempenhadas no Grupamento Marítimo proporcionem aos bombeiros uma experiência de trabalho mais satisfatória ou menos estressante em relação a certos aspectos relacionados às negatividades no ambiente de trabalho. No entanto, é importante destacar que a interpretação desse resultado deve ser feita com cautela, pois outros fatores podem influenciar a percepção das negatividades do trabalho. Portanto, seria necessário realizar análises adicionais para compreender mais profundamente as razões por trás dessa diferença na percepção das negatividades do trabalho entre os grupamentos.

Por outro lado, a Diretoria e a Unidade de Ensino e Instrução apresentaram as menores médias nessa dimensão. Isso pode sugerir que os bombeiros nessas unidades têm uma percepção relativamente mais negativa em relação às negatividades do trabalho quando comparados aos bombeiros de outros grupos. Esse resultado pode indicar que a Diretoria e a Unidade de Ensino e Instrução enfrentam desafios ou condições de trabalho que são percebidos de forma mais negativa pelos bombeiros. Pode ser que essas unidades enfrentem particularidades no ambiente de trabalho que contribuam para uma percepção mais negativa das negatividades do trabalho, como condições de trabalho menos favoráveis, maior estresse ou outras questões específicas que afetam a satisfação no trabalho. Da mesma forma que no

resultado anterior, é importante ressaltar que a interpretação desses resultados deve ser feita com cautela, e análises adicionais são necessárias para compreender as razões subjacentes à percepção mais negativa das negatividades do trabalho nesses grupos específicos.

Já na dimensão positividade do trabalho, em alinhamento com o resultado anterior, a menor média foi apresentada pela Unidade de Ensino e Instrução, enquanto a maior média foi da Unidade Especializada, seguida pelo Grupamento Marítimo. O fato de a Unidade Especializada apresentar a maior média na dimensão de positividade do trabalho sugere que os bombeiros que atuam nessa unidade percebem seu trabalho como sendo particularmente enriquecedor e positivo. Isso pode estar relacionado à natureza especializada de suas atribuições e à sensação de realização ao lidar com desafios específicos. O Grupamento Marítimo também apresentou uma média elevada na dimensão de positividade do trabalho. Isso pode indicar que os bombeiros nessa unidade valorizam os aspectos positivos de seu trabalho, como a oportunidade de realizar resgates em ambientes aquáticos e a sensação de contribuir para a segurança pública em situações únicas.

Já no caso da Unidade de Ensino e Instrução ter a menor média na dimensão de positividade do trabalho pode sugerir que os bombeiros nessa unidade percebem seu trabalho como sendo menos enriquecedor em termos de experiências positivas. Isso pode estar relacionado ao foco na formação e treinamento, que pode ser percebido como menos emocionante do que atividades operacionais.

De qualquer forma, é importante reconhecer que essas variações nas percepções de positividade do trabalho entre as unidades são influenciadas por fatores específicos de cada uma delas, como o tipo de tarefas realizadas, o ambiente de trabalho e as oportunidades de crescimento profissional.

Por fim, a última variável do estudo foi a do regime de trabalho (Tabela 8 – Apêndice I), na qual pode-se observar que houve diferença significativa nas dimensões pessoal, negatividades do trabalho e positividade do trabalho. Na dimensão pessoal, a maior média ficou entre aqueles que estão em regime de plantão (envolvidos com atividade-fim). Isso indica que eles percebem seu trabalho como uma fonte de realização pessoal, o que pode estar relacionado ao fato de que, durante o plantão, eles estão envolvidos em atividades operacionais e de atendimento direto à comunidade, o que pode proporcionar um senso de realização e dever cumprido. Por outro lado, a menor média foi apresentada por aqueles que estão em regime de expediente, visto que não exercem atividade-fim, ficando em serviços administrativos, portanto menos relacionadas à atividade operacional.

Os bombeiros em regime de plantão também apresentaram a maior média na dimensão de negatividade do trabalho, o que sugere que eles percebem menos aspectos negativos em seu labor em comparação com outros regimes de trabalho. Essa descoberta pode ser influenciada pelo fato de que os bombeiros em regime de plantão estão mais diretamente envolvidos nas atividades-fim da Corporação, lidando com situações de emergência e resgate. Essa natureza do trabalho em regime de plantão pode criar um senso de propósito e satisfação no desempenho de suas funções, possivelmente reduzindo a percepção de negatividades no trabalho. No entanto, é importante conduzir análises mais aprofundadas para compreender completamente os fatores subjacentes a essas diferenças nas percepções das negatividades do trabalho entre os diferentes regimes de trabalho. Isso pode incluir investigar as condições de trabalho, o apoio organizacional e outros fatores que podem afetar a forma como os bombeiros percebem as negatividades em suas atividades.

Novamente, em sintonia com o resultado anterior, os bombeiros em regime de plantão tiveram a maior média na dimensão de positividade do trabalho, indicando que eles percebem mais aspectos positivos na realização de seu ofício. Isso pode estar relacionado à sensação de contribuição direta para a segurança pública e à possibilidade de realizar resgates e salvar vidas durante o plantão. Os que estão em regime de expediente + serviço operacional apresentaram a menor média nessa dimensão, possivelmente porque têm uma combinação de tarefas administrativas e operacionais, resultando tanto em uma menor percepção de realização pessoal e positividade, como em uma menor percepção de negatividade do trabalho devido à natureza menos operacional das tarefas.

Entre estes outros fatores que devem ser investigados, para fornecer uma visão mais clara sobre as variantes que estão envolvidas na motivação dos bombeiros, uma visão importante é o resultado encontrado no já citado estudo, de Silva (2012), realizado em 13 Batalhões do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Santa Catarina, cujo objetivo foi verificar se os estilos de liderança exercidos pelos comandantes dos Batalhões influenciam na motivação de suas equipes de trabalho. O estudo revelou uma correlação entre o estilo de liderança mais autocrático e a desmotivação, ao passo que o estilo de liderança mais democrático foi associado à motivação. No entanto, em alguns batalhões, essa relação não se confirmou, indicando que o estilo de liderança, embora relevante, é apenas um dos vários fatores envolvidos no processo de motivação. Portanto, a motivação, que se manifesta de maneira abrangente e complexa no contexto das organizações e do trabalho, é influenciada

por diversos outros elementos, sendo o estilo de liderança apenas um dos fatores que agem na motivação, devendo ser somado a uma série de outras variáveis em uma análise mais robusta.

Outro fator importante para acrescentar nessa discussão sobre motivação, em um contexto geral, é levantado por Pinheiro (2013), sobre o clima organizacional, que diz respeito ao ambiente interno que prevalece entre os membros de uma Corporação e está intrinsecamente ligado ao nível de motivação desses colaboradores. Conseqüentemente, exerce uma influência direta sobre a operação da Corporação e seu desempenho global. Em seu estudo, no Corpo de Bombeiros Militar de Rolim de Moura, Rondônia, a autora identificou como pontos positivos nessa seara, os elogios que os bombeiros recebem de seus superiores e da população, estarem bem-informados sobre suas responsabilidades, conhecerem as regras e saberem o que a organização espera de cada um, além de terem um bom relacionamento interpessoal. Os pontos negativos foram não estarem satisfeitos com o espaço físico da organização e sua distribuição, não possuírem materiais e móveis adequados além de não terem treinamentos periódicos.

Quando os bombeiros iniciam seus plantões, enfrentam incertezas quanto às situações que podem surgir nas próximas 24 horas, exigindo constante preparo psicológico e emocional. Por essa razão, a pesquisa sobre o clima organizacional de uma instituição assume um papel de grande relevância. Ela pode ser utilizada como uma ferramenta pelos gestores para avaliar e promover um ambiente de trabalho favorável, mantendo seus profissionais motivados e, assim, assegurando um atendimento de qualidade ao público em todos os momentos (PINHEIRO, 2013).

Isso mostra que o treinamento e a capacitação desses profissionais é um fato importante de motivação no trabalho, conforme evidenciado pela ESAT-BR. Quando se refere à dimensão pessoal dessa escala, que engloba aspectos relacionados ao desenvolvimento pessoal e à sensação de crescimento profissional, fica claro como o treinamento se encaixa nesse contexto. O treinamento oferece aos profissionais a oportunidade de adquirir novas habilidades, aprimorar seu conhecimento e expandir suas competências. Isso não apenas os capacita a desempenhar suas funções de maneira mais eficaz, mas também contribui para seu sentimento de realização pessoal. Ao dominarem novas técnicas ou conquistarem certificações, os bombeiros podem experimentar uma sensação de conquista e progresso em suas carreiras.

Além disso, continuando nessa análise, o treinamento também está relacionado à dimensão econômica da ESAT-BR. Profissionais capacitados e bem treinados têm a

possibilidade de buscar promoções ou cargos que ofereçam melhores remunerações. Esse aspecto econômico pode ser uma fonte adicional de motivação, pois muitos indivíduos veem o avanço na carreira como uma maneira de alcançar maior estabilidade financeira e segurança no trabalho. Portanto, o treinamento não só contribui para o desenvolvimento profissional, mas também se alinha com as dimensões pessoal e econômica da ESAT-BR, atuando como um fator significativo de motivação no ambiente de trabalho dos bombeiros militares.

Um exemplo prático disso é demonstrado pelo estudo de Santos (2019), que identificou falhas na execução de procedimentos básicos ao atendimento de ocorrências do serviço operacional do 1º Batalhão de Proteção Ambiental Bombeiro Militar do Corpo de Bombeiros Militar de Roraima. Com isso, avaliou-se a eficiência de implantação de um treinamento continuado, por meio de oficinas de áreas essenciais ao desenvolvimento da atuação dos militares da corporação. Ficou evidente, no estudo, que as oficinas devem seguir a demanda da equipe no sentido de se trabalhar áreas que os próprios bombeiros julgam ser mais deficientes de treinamento. Isso além de capacitá-los, motiva-os para o labor, contribui para a criação de um ambiente de trabalho mais saudável, visando a diminuição de erros no atendimento.

4 CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo analisar as percepções dos bombeiros militares em relação ao seu trabalho, considerando diversas variáveis, como tempo de serviço, faixa etária, posto ou graduação, tipo de unidade e regime de trabalho. Através da aplicação da ESAT-BR, foram obtidas informações importantes sobre como esses profissionais percebem seu ambiente de trabalho e as dimensões que influenciam sua motivação e satisfação no trabalho.

Os resultados indicaram que o tempo de serviço influencia significativamente as percepções dos bombeiros, com aqueles que têm mais tempo de serviço tendo, em geral, uma visão mais positiva do seu trabalho. Isso pode estar relacionado ao acúmulo de experiência e maturidade profissional ao longo dos anos, o que contribui para uma maior satisfação no trabalho.

A faixa etária também desempenhou um papel importante, com bombeiros mais jovens tendendo a apresentar percepções mais positivas em algumas dimensões, como desenvolvimento pessoal, em comparação com os mais velhos. Isso pode estar relacionado à

energia e entusiasmo da juventude, que podem influenciar positivamente a maneira como esses profissionais encaram seus desafios no trabalho.

A variável de posto ou graduação também revelou diferenças significativas nas percepções dos bombeiros. Oficiais em cargos superiores tendem a apresentar percepções distintas em comparação com as praças. Isso pode ser atribuído às diferentes responsabilidades e papéis desempenhados por esses grupos, com oficiais muitas vezes envolvidos em decisões estratégicas e praças mais focadas nas atividades operacionais.

Em relação ao tipo de unidade, observou-se que diferentes unidades apresentam percepções variadas das dimensões de negatividades e positivities do trabalho. O Grupamento Marítimo e a Unidade Especializada se destacaram positivamente, enquanto a Diretoria e a Unidade de Ensino e Instrução apresentaram percepções menos favoráveis. Isso sugere que as condições de trabalho e as atribuições específicas de cada unidade desempenham um papel importante na forma como os bombeiros percebem seu trabalho.

Por fim, o regime de trabalho também influenciou as percepções dos bombeiros, com aqueles em regime de plantão tendo uma visão mais positiva de seu trabalho, especialmente em termos de realização pessoal e positividade no trabalho. Isso pode estar relacionado ao envolvimento direto em atividades operacionais durante o plantão, o que proporciona um senso de propósito e satisfação.

No entanto, é importante ressaltar que as percepções no trabalho são complexas e multifacetadas, influenciadas por uma combinação de fatores, incluindo os citados aqui, como tempo de serviço, faixa etária, posto ou graduação, tipo de unidade e regime de trabalho. Além disso, outros fatores, como estilo de liderança, clima organizacional e treinamento, apontados por outros estudos, também desempenham um papel importante na motivação dos bombeiros.

Portanto, este estudo contribuiu para uma compreensão mais profunda das percepções dos bombeiros militares em relação ao seu trabalho, destacando a importância de considerar múltiplas variáveis ao analisar a motivação e satisfação no trabalho desses profissionais. No entanto, também identificou a necessidade de pesquisas futuras que abordem essas variáveis de forma mais aprofundada e investiguem as razões subjacentes às diferenças nas percepções entre os grupos.

Recomenda-se que estudos futuros se concentrem em investigar os efeitos do estilo de liderança, do clima organizacional e do treinamento nas percepções dos bombeiros militares, a fim de fornecer uma compreensão mais abrangente dos fatores que influenciam sua

motivação e satisfação no trabalho. Além disso, pesquisas adicionais podem ajudar a identificar estratégias eficazes de gestão e liderança que promovam um ambiente de trabalho saudável e produtivo dentro do Corpo de Bombeiros.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**. 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4.ed. São Paulo: Manole, 2014.

CHIAVENATO, I. **Administração de recursos humanos: gestão humana, fundamentos básicos**. 8.ed. São Paulo: Manole, 2016.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. 10.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2020.

CHIAVENATO, I. **Desempenho humano nas empresas: como desenhar o trabalho e conduzir o desempenho**. 8.ed. São Paulo: Atlas, 2021.

CORTELLA, M.S. **Por que fazemos o que fazemos?: aflições vitais sobre trabalho, carreira e realização**. São Paulo: Editora Planeta do Brasil Ltda, 2016.

COSTA, Z.J. **A influência do clima organizacional na vida das pessoas**. 2018. 30f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Anhanguera Educacional, Santo André, 2018.

FERNANDES, F.S.; GONÇALVES, C.M.; OLIVEIRA, P.J. Adaptação e validação da Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho - ESAT. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v.13, n.2, p.183-195, 2012.

FERREIRA, A.F.C.A.; CANELLAS, F.D.; KOETTKER, F.O. **Estudo da relação entre os fatores de motivação à prática de atividade física e a inclusão da avaliação física classificatória em certames internos do CBMERJ**. 2023, 52f. Trabalho de Conclusão de Curso (MBA Executivo em Gestão) – Curso de Pós-Graduação lato sensu, Nível de Especialização, Programa FGV In Company, Rio de Janeiro, 2023.

GONÇALVES, C.M.; COIMBRA, J.L. Significados construídos em torno da experiência profissional/trabalho. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE NORTE DE PORTUGAL/GALIZA, 4.; 2003, Porto, Portugal. **Anais [...]**. Porto: Livro de Atas de Conferência Internacional, 2003.

MAXIMIANO, A.C.A. **Introdução à administração**. 8.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MEDEIROS, W.B. **A motivação do bombeiro militar do Rio Grande do Norte: uma análise com base na teoria dos dois fatores de Herzberg.** 2013. 35f. Artigo de Conclusão do Curso (Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais – CAO) – Academia de Polícia Militar do Rio Grande do Norte, Natal, 2013.

MORIN, E.M.J. Os sentidos do trabalho. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, v.41, n.3, p.8-19, 2001.

NATIVIDADE, M.R.; COUTINHO, M.C. O trabalho na sociedade contemporânea: os sentidos atribuídos pelas crianças. **Revista Psicologia & Sociedade**, v.24, n.2, p.430-439, 2012.

PAIVA, K.C.M; DUTRA, M.R.S. Valores organizacionais e valores do trabalho: um estudo em um *call center*. In: ENCONTRO DA ANPAD, 38., 2014, Rio de Janeiro, RJ. **Anais [...]**. Rio de Janeiro: ANPAD, 2014.

PINHEIRO, E.C. **Clima organizacional: estudo de caso no corpo de bombeiros militar de Rolim de Moura.** 2013. 23f. Artigo de Conclusão de Curso (Bacharel em Administração) – Universidade Federal de Rondônia, Cacoal, 2013.

SANTOS, L.M. Importância das oficinas de treinamento para os militares do Corpo de Bombeiros Militar. **Ambiente: Gestão e Desenvolvimento**, v.12, n.1, p.105-113, 2019.

SANTOS, R.F. **A importância das condecorações para o bombeiro militar: proposta de construção de um manual de condecorações do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal.** Artigo de Conclusão de Curso (Formação de Oficiais) – Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, Brasília, 2021.

SILVA, A.C. **Liderança e motivação: um estudo no corpo de bombeiros militar do Estado de Santa Catarina.** 2012. 139f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade do Sul de Santa Catarina, Florianópolis, 2012.

SILVA, W.L.A. **Motivação no trabalho: a percepção dos bombeiros militares do setor de operações do grupamento de busca e salvamento do corpo de bombeiros militares do Rio Grande do Norte.** 2015. 62f. Monografia (Graduação em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2015.

SILVA, A.G.R.; FILIPPIM, E.S.; CORDEIRO, G.; TONIAL, G. Motivação para o trabalho entre bombeiros militares de Santa Catarina. **Pretexto**, v.21, n.2, p.46-63, 2020.

SOBRAL, J.M.; COIMBRA, J.L. **O impacto da situação profissional parental no desenvolvimento vocacional.** 2008. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Psicologia e de Ciências, Educação da Universidade do Porto, Porto, 2008.

SOUTO, J.M. **Adulter emergente e significado do trabalho na transição universidade-mercado.** 2020. 176f. Dissertação (Mestrado) – Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Pós-Graduação de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2020.

ZANELLI, J.C.; ANDRADE, J.E.B.; BASTOS, A.V.B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil.** 2.ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

ANEXO I – ESTRUTURA DA ESCALA DE SIGNIFICADOS ATRIBUÍDOS AO TRABALHO

Quadro 1 – Estrutura da Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho.

<p>1 REALIZAÇÃO PESSOAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • 9 itens • Alfa de Cronbach = 0,81, • Trabalho é concebido como fonte de satisfação pessoal, contribuindo para a sensação de realização do sujeito 	<ul style="list-style-type: none"> • Uma possibilidade de progressão na carreira (esat3) • Fazer novas aprendizagens (esat10) • Assumir novas responsabilidades (esat2) • A possibilidade de explorar e realizar novas ideias (esat6) • A possibilidade de utilizar os meus saberes a situações novas (esat18) • A oportunidade para manter a confiança nas minhas capacidades (esat9) • A possibilidade de utilizar as minhas capacidades e competências (esat17) • Uma forma de realização pessoal (esat5) • Cada vez maior exigência, dedicação e empenho (esat13)
<p>2 DIMENSÃO POSITIVA DO TRABALHO</p> <ul style="list-style-type: none"> • 7 itens • Alfa de Cronbach = 0,77 • Trabalho viabiliza oportunidades sociais e pessoais satisfatórias. 	<ul style="list-style-type: none"> • A possibilidade de apreciar a beleza das coisas (esat24) • Poder estar num ambiente físico agradável (esat19) • A possibilidade de realizar atividades de lazer como: esporte, convívio com os amigos, participação em clubes (esat7) • A oportunidade para construir uma sociedade mais solidária e justa (esat20) • Uma oportunidade para fazer amizades (esat23) • Uma fonte de felicidade e bem-estar (esat11) • Uma forma de ajudar aos outros (esat14)
<p>3 DIMENSÃO NEGATIVA DO TRABALHO</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6 itens • Alfa de Cronbach = 0,77 • Representa o impacto desgastante do trabalho, enquanto fonte de cansaço, estresse, preocupação. 	<ul style="list-style-type: none"> • Uma atividade desgastante e cansativa (esat8) • Um ambiente estressante e pesado (esat16) • Uma atividade repetitiva e aborrecida (esat4) • Um fardo pesado que tenho de suportar cada dia (esat1) • Participar de um ambiente que só cria problemas (esat12) • Preocupação e instabilidade constantes (esat22)
<p>4 DIMENSÃO ECONÓMICA DO TRABALHO</p> <ul style="list-style-type: none"> • 03 itens • Alfa de Cronbach = 0,64 • Trabalho enquanto instrumento para satisfazer as necessidades fundamentais dos sujeitos 	<ul style="list-style-type: none"> • A garantia de um bom salário (esat21) • Garantia de sucesso económico (esat25) • Garantia de estabilidade e segurança (esat15)

Fonte: SOUTO, 2020.

APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Título da Pesquisa: Significados atribuídos ao trabalho no Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio de Janeiro: Explorando motivação, satisfação e comprometimento organizacional.

Caro(a) participante,

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada "Significados atribuídos ao trabalho no Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio de Janeiro: Explorando motivação, satisfação e comprometimento organizacional." O objetivo deste estudo é compreender os significados atribuídos ao trabalho pelos bombeiros militares, bem como sua relação com a motivação, satisfação no trabalho e comprometimento organizacional.

Sua participação nesta pesquisa é voluntária e não há qualquer obrigação em participar. Antes de decidir, é importante que você compreenda completamente o propósito da pesquisa, os procedimentos envolvidos e quaisquer possíveis riscos ou benefícios associados à sua participação.

O preenchimento deste questionário levará aproximadamente [tempo estimado] minutos do seu tempo. O questionário consiste em 25 itens, nos quais você será solicitado a indicar seu nível de concordância em uma escala do tipo Likert de 6 pontos.

Sua privacidade e confidencialidade serão rigorosamente mantidas. Não será necessário fornecer informações pessoais que possam identificá-lo(a). Todas as respostas serão tratadas de forma anônima e agregada, garantindo que suas informações permaneçam estritamente confidenciais.

Ressaltamos que você tem o direito de não responder a qualquer pergunta ou de interromper sua participação a qualquer momento, sem penalidades ou consequências negativas. Caso decida participar, esteja ciente de que seu consentimento pode ser retirado a qualquer momento sem necessidade de justificativa.

Se você tiver alguma dúvida ou necessitar de mais informações sobre a pesquisa, sinta-se à vontade para entrar em contato com o(a) pesquisador(a) responsável pelo estudo [inserir nome e informações de contato do pesquisador].

Ao concordar em participar, você estará indicando que leu e compreendeu este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e que concorda voluntariamente em participar desta pesquisa.

[Assinatura do participante:]

[Dados:] _____

[Assinatura do pesquisador:]

[Dados:] _____

(Em caso de participante menor de 18 anos, incluir o seguinte trecho)

Estou ciente de que sou menor de 18 anos e concordo em participar deste estudo. Também obtive a permissão de meus pais ou responsáveis legais para participar desta pesquisa.

[Assinatura do participante (menor de 18 anos):]

[Dados:] _____

[Assinatura do pai/mãe ou responsável legal:]

[Dados:] _____

APÊNDICE B – CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

Tabela 1: Características sociodemográficas da população do estudo.

	Perfil do entrevistado	Frequência absoluta	%
Sexo	Masculino	301	0,80
	Feminino	73	0,20
Faixa etária	Menos de 25 anos	109	0,29
	25-34 anos	106	0,28
	35-44 anos	80	0,21
	45-54 anos	49	0,13
	55 anos ou mais	30	0,08
Estado civil	Casado (a)	125	0,33
	Separado(a) / Divorciado(a)	43	0,11
	Solteiro(a)	162	0,43
	União estável	24	0,06
	Viúvo(a)	20	0,05
Grau de instrução	Ensino Fundamental	5	0,01
	Ensino Médio	194	0,52
	Ensino Superior	123	0,33
	Ensino Superior (Pós-graduação / Mestrado / Doutorado)	52	0,14
Tempo no CBMERJ	Menos de 5 Anos	172	0,46
	5 - 10 Anos	59	0,16
	10 - 20 Anos	87	0,23
	Mais de 20 Anos	56	0,15
Patente atual	Soldado ou Cabo	130	0,35
	3º Sargento ou 2º Sargento	58	0,16
	1º Sargento ou Subtenente	34	0,09
	Praça Especial (Cadete ou Aspirante a oficial)	70	0,19
	Oficial (2º/1º Tenente ou Capitão)	48	0,13
	Oficial Superior (Major/ Ten Cel ou Coronel)	34	0,09
Tipo de unidade	Diretoria	34	0,09
	GBM	153	0,41
	Grupamento Marítimo	47	0,13
	Unidade de Ensino ou Instrução	78	0,21
	Unidade de Saúde	27	0,07
Regime de trabalho	Unidade Especializada	35	0,09
	Expediente	68	0,18
	Expediente + Serviço Operacional	109	0,29
	Plantão (Prontidão)	197	0,53

APÊNDICE C – ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS DA FAIXA ETÁRIA

Tabela 2: Estatísticas descritivas da faixa etária.

	Idade	Total	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo	p ⁽¹⁾
Pessoal	25-34 anos	106	5.528	0.707	4.000	6.000	0.001
	35-44 anos	80	5.725	0.616	4.000	6.000	
	45-54 anos	49	5.449	1.042	2.000	6.000	
	55 anos ou mais	30	4.867	1.042	3.000	6.000	
	Menos de 25 anos	109	5.596	0.610	4.000	6.000	
Posit. Profissional	25-34 anos	106	4.991	1.151	2.000	6.000	0.026
	35-44 anos	80	5.625	0.986	1.000	6.000	
	45-54 anos	49	5.633	0.698	4.000	6.000	
	55 anos ou mais	30	5.133	0.819	4.000	6.000	
	Menos de 25 anos	109	5.440	0.976	3.000	6.000	
Negat. Profissional	25-34 anos	106	4.901	1.013	2.500	6.000	< .001
	35-44 anos	80	5.394	1.101	2.000	6.000	
	45-54 anos	49	5.296	1.005	2.500	6.000	
	55 anos ou mais	30	5.133	0.819	3.500	6.000	
	Menos de 25 anos	109	5.078	1.175	1.000	6.000	
Econômica	25-34 anos	106	5.113	0.929	3.000	6.000	< .001
	35-44 anos	80	5.450	1.018	3.000	6.000	
	45-54 anos	49	5.673	0.747	3.000	6.000	
	55 anos ou mais	30	5.267	0.868	3.000	6.000	
	Menos de 25 anos	109	5.055	1.129	3.000	6.000	

Nota: (1) Análise Multivariada de Variância – MANOVA (P valor). As variáveis em negrito na tabela 2 apresentam diferenças significativas de acordo com a análise ANOVA Repeated Measures concomitantemente com o teste Post Hoc de Tukey (Ptukey) apresentado na figura 2.

Comparações Post Hoc - Qual é sua faixa etária?					
Pessoal		Diferença média	EP	t	P_{Tukey}
(25-34 anos)	55 anos ou mais	0.662	0.155	4.280	< .001
(35-44 anos)	55 anos ou mais	0.858	0.160	5.363	< .001
55 anos ou mais	Menos de 25 anos	-0.730	0.154	-4.734	< .001
Posit. profissional					
(25-34 anos)	(35-44 anos)	-0.634	0.147	-4.328	< .001

Figura 2 – Comparações Post Hoc Faixa Etária.

APÊNDICE D – ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS DE ESTADO CIVIL

Tabela 3: Estatísticas descritivas de estado civil

	Estado civil	Total	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo	p ⁽¹⁾
Pessoal	Casado(a)	125	5.592	0.742	2.000	6.000	< .001
	Separado(a) / Divorciado(a)	43	5.093	1.042	3.000	6.000	
	Solteiro(a)	162	5.679	0.542	4.000	6.000	
	União estável	24	5.458	1.021	2.000	6.000	
	Viúvo(a)	20	4.900	0.968	3.000	6.000	
Posit. Profissional	Casado(a)	125	5.408	1.078	1.000	6.000	0.063
	Separado(a) / Divorciado(a)	43	5.256	1.049	3.000	6.000	
	Solteiro(a)	162	5.444	0.959	2.000	6.000	
	União estável	24	5.000	1.063	3.000	6.000	
	Viúvo(a)	20	4.900	0.852	4.000	6.000	
Negat. Profissional	Casado(a)	125	5.152	1.122	2.000	6.000	0.833
	Separado(a) / Divorciado(a)	43	5.140	1.104	3.000	6.000	
	Solteiro(a)	162	5.133	1.114	1.000	6.000	
	União estável	24	5.188	0.870	3.500	6.000	
	Viúvo(a)	20	4.850	0.609	4.000	6.000	
Econômica	Casado(a)	125	5.480	0.799	3.000	6.000	0.019
	Separado(a) / Divorciado(a)	43	5.047	1.253	3.000	6.000	
	Solteiro(a)	162	5.130	1.070	3.000	6.000	
	União estável	24	5.417	0.881	4.000	6.000	
	Viúvo(a)	20	5.100	0.968	3.000	6.000	

Nota: (1) Análise Multivariada de Variância – MANOVA (P valor). As variáveis em negrito na tabela 3 apresentam diferenças significativas de acordo com a análise ANOVA Repeated Measures concomitantemente com o teste Post Hoc de Tukey (Ptukey) apresentado na figura 3.

Comparações Post Hoc - Qual é seu estado civil?					
Pessoal		Diferença média	EP	t	P_{Tukey}
(Separado(a) / Divorciado(a))	Solteiro(a)	-0.586	0.127	-4.607	< .001
Solteiro(a)	Viúvo(a)	0.779	0.176	4.433	< .001

Figura 3 – Comparações Post Hoc Estado Civil.

APÊNDICE E – ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS DO GRAU DE INSTRUÇÃO

Tabela 4: Estatísticas descritivas do grau de instrução

	Grau de Instrução	Total	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo	p⁽¹⁾
Pessoal	Ensino Fundamental	5	4.600	1.517	3.000	6.000	0.052
	Ensino Médio	194	5.639	0.614	4.000	6.000	
	Ensino Superior	123	5.480	0.793	3.000	6.000	
	Ensino Superior (Pós-graduação / Mestrado / Doutorado)	52	5.308	1.039	2.000	6.000	
Negat. Profissional	Ensino Fundamental	5	5.100	1.475	2.500	6.000	0.816
	Ensino Médio	194	5.180	1.039	1.000	6.000	
	Ensino Superior	123	5.069	1.172	2.000	6.000	
	Ensino Superior (Pós-graduação / Mestrado / Doutorado)	52	5.077	0.967	3.000	6.000	
Posit. Profissional	Ensino Fundamental	5	5.200	1.095	4.000	6.000	0.075
	Ensino Médio	194	5.454	0.858	3.000	6.000	
	Ensino Superior	123	5.138	1.289	1.000	6.000	
	Ensino Superior (Pós-graduação / Mestrado / Doutorado)	52	5.500	0.754	4.000	6.000	
Econômica	Ensino Fundamental	5	6.000	0.000	6.000	6.000	0.065
	Ensino Médio	194	5.108	1.069	3.000	6.000	
	Ensino Superior	123	5.317	0.952	3.000	6.000	
	Ensino Superior (Pós-graduação / Mestrado / Doutorado)	52	5.577	0.801	3.000	6.000	

Nota: (1) Análise Multivariada de Variância – MANOVA (P valor). As médias em negrito na tabela 4 apresentam diferenças consideráveis comparadas a variável ensino fundamental.

APÊNDICE F – ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS DO TEMPO DE SERVIÇO

Tabela 5: Estatísticas descritivas do tempo de serviço

	Tempo de Serviço	Válidos	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo	p ⁽¹⁾
Pessoal	10 - 20 Anos	87	6.000	0.000	6.000	6.000	< .001
	5 - 10 Anos	59	5.356	0.760	4.000	6.000	
	Mais de 20 Anos	56	4.804	1.102	2.000	6.000	
	Menos de 5 Anos	172	5.581	0.648	4.000	6.000	
Negat. Profissional	10 - 20 Anos	87	6.000	0.000	6.000	6.000	< .001
	5 - 10 Anos	59	4.763	1.060	3.000	6.000	
	Mais de 20 Anos	56	4.750	0.949	2.500	6.000	
	Menos de 5 Anos	172	4.936	1.161	1.000	6.000	
Posit. Profissional	10 - 20 Anos	87	6.000	0.000	6.000	6.000	< .001
	5 - 10 Anos	59	4.932	1.271	2.000	6.000	
	Mais de 20 Anos	56	5.179	0.811	4.000	6.000	
	Menos de 5 Anos	172	5.227	1.098	1.000	6.000	
Econômica	10 - 20 Anos	87	6.000	0.000	6.000	6.000	< .001
	5 - 10 Anos	59	4.576	1.133	3.000	6.000	
	Mais de 20 Anos	56	5.196	0.903	3.000	6.000	
	Menos de 5 Anos	172	5.128	1.024	3.000	6.000	

Nota: (1) Análise Multivariada de Variância – MANOVA (P valor). As variáveis em negrito na tabela 5 apresentam diferenças significativas de acordo com a análise ANOVA Repeated Measures concomitantemente com o teste Post Hoc de Tukey (Ptukey) apresentado na figura 4.

Comparações Post Hoc – Quanto tempo você trabalha no CBMERJ?					
Pessoal		Diferença média	EP	t	ptukey
(10	20 Anos)	0.644	0.115	5.597	< .001
	20 Anos)	1.196	0.117	10.236	< .001
	20 Anos)	0.419	0.090	4.664	< .001
(5	10 Anos)	0.552	0.127	4.340	< .001
Mais de 20 Anos	Menos de 5 Anos	-0.778	0.105	-7.410	< .001
Posit. profissional					
(10	20 Anos)	1.068	0.161	6.643	< .001
	20 Anos)	0.821	0.163	5.031	< .001
	20 Anos)	0.773	0.125	6.167	< .001
Neg. profissional					
(10	20 Anos)	1.237	0.163	7.598	< .001
	20 Anos)	1.250	0.165	7.556	< .001
	20 Anos)	1.064	0.127	8.375	< .001
Econômico					
(10	20 Anos)	1.424	0.151	9.400	< .001
	20 Anos)	0.804	0.154	5.223	< .001
	20 Anos)	0.872	0.118	7.381	< .001
(5	10 Anos)	-0.552	0.135	-4.071	< .001

Figura 4 – Comparações Post Hoc Tempo de Serviço.

APÊNDICE G – ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS DE POSTO OU GRADUAÇÃO

Tabela 6: Estatísticas descritivas de posto ou graduação

	Posto ou Graduação	Total	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo	p ⁽¹⁾
Pessoal	1º Sargento ou Subtenente	34	4.912	1.055	3.000	6.000	
	3º Sargento ou 2º Sargento	58	5.897	0.406	4.000	6.000	
	Oficial (2º/1º Tenente ou Capitão)	48	5.521	0.772	4.000	6.000	
	Oficial Superior (Major/ Ten Cel ou Coronel)	34	5.118	1.149	2.000	6.000	< .001
	Praça Especial (Cadete ou Aspirante a oficial)	70	5.543	0.652	4.000	6.000	
	Soldado ou Cabo	130	5.623	0.613	4.000	6.000	
Negat. Profissional	1º Sargento ou Subtenente	34	5.029	1.148	2.500	6.000	
	3º Sargento ou 2º Sargento	58	5.879	0.452	4.000	6.000	
	Oficial (2º/1º Tenente ou Capitão)	48	5.042	1.189	3.000	6.000	
	Oficial Superior (Major/ Ten Cel ou Coronel)	34	4.971	0.843	3.500	6.000	< .001
	Praça Especial (Cadete ou Aspirante a oficial)	70	4.664	1.028	2.000	6.000	
	Soldado ou Cabo	130	5.142	1.135	1.000	6.000	
Posit. Profissional	1º Sargento ou Subtenente	34	5.412	0.783	4.000	6.000	
	3º Sargento ou 2º Sargento	58	5.897	0.552	3.000	6.000	
	Oficial (2º/1º Tenente ou Capitão)	48	4.875	1.424	2.000	6.000	
	Oficial Superior (Major/ Ten Cel ou Coronel)	34	5.235	0.819	4.000	6.000	< .001
	Praça Especial (Cadete ou Aspirante a oficial)	70	4.657	1.226	1.000	6.000	
	Soldado ou Cabo	130	5.677	0.638	3.000	6.000	
Econômica	1º Sargento ou Subtenente	34	5.265	0.828	3.000	6.000	
	3º Sargento ou 2º Sargento	58	5.793	0.767	3.000	6.000	
	Oficial (2º/1º Tenente ou Capitão)	48	5.354	0.863	4.000	6.000	
	Oficial Superior (Major/ Ten Cel ou Coronel)	34	5.412	0.925	3.000	6.000	< .001
	Praça Especial (Cadete ou Aspirante a oficial)	70	5.114	0.860	3.000	6.000	
	Soldado ou Cabo	130	5.008	1.178	3.000	6.000	

Nota: (1) Análise Multivariada de Variância – MANOVA (P valor). As variáveis em negrito na tabela 6 apresentam diferenças significativas de acordo com a análise ANOVA Repeated Measures concomitantemente com o teste Post Hoc de Tukey (Ptukey) apresentado na figura 5.

Comparações Post Hoc - Qual é a sua patente atual?					
Pessoal		Diferença média	EP	t	Ptukey
1° Sargento ou Subtenente	3° Sargento ou 2° Sargento	-0.985	0.157	6.255	< .001
	Praça Especial (Cadete ou Aspirante a oficial)	-0.631	0.152	4.142	< .001
	Soldado ou Cabo	-0.711	0.140	5.066	< .001
3° Sargento ou 2° Sargento	(Oficial Superior (Major/ Ten Cel ou Coronel))	0.779	0.157	4.947	< .001
Posit. profissional					
3° Sargento ou 2° Sargento	(Oficial (2°/1° Tenente ou Capitão))	1.022	0.179	5.693	< .001
	Praça Especial (Cadete ou Aspirante a oficial)	1.239	0.163	7.591	< .001
(Oficial (2°/1° Tenente ou Capitão))	Soldado ou Cabo	-0.802	0.155	5.163	< .001
Praça Especial (Cadete ou Aspirante a oficial)	Soldado ou Cabo	-1.020	0.136	7.480	< .001
Negat. profissional					
3° Sargento ou 2° Sargento	(Oficial (2°/1° Tenente ou Capitão))	0.838	0.199	4.202	< .001
	(Oficial Superior (Major/ Ten Cel ou Coronel))	0.909	0.221	4.119	< .001
	Praça Especial (Cadete ou Aspirante a oficial)	1.215	0.181	6.699	< .001
	Soldado ou Cabo	0.737	0.161	4.569	< .001
Econômica					
3° Sargento ou 2° Sargento	Soldado ou Cabo	0.785	0.154	5.104	< .001

Figura 5 - Comparações Post Hoc Posto ou Graduação.

APÊNDICE H – ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS DOS TIPOS DE UNIDADES

Tabela 7: Estatísticas descritivas dos tipos de unidades

	Tipos de Unidades	Total	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo	p ⁽¹⁾
Pessoal	Diretoria	34	5.176	0.968	3.000	6.000	0.026
	GBM	153	5.536	0.811	2.000	6.000	
	Grupamento Marítimo	47	5.702	0.623	4.000	6.000	
	Unidade Especializada	35	5.743	0.443	5.000	6.000	
	Unidade de Ensino ou Instrução	78	5.487	0.698	4.000	6.000	
	Unidade de Saúde	27	5.444	0.934	3.000	6.000	
Negat. Profissional	Diretoria	34	4.735	0.963	3.500	6.000	< .001
	GBM	153	5.261	1.062	2.500	6.000	
	Grupamento Marítimo	47	5.628	0.711	3.500	6.000	
	Unidade Especializada	35	4.929	1.436	1.000	6.000	
	Unidade de Ensino ou Instrução	78	4.718	1.028	2.000	6.000	
	Unidade de Saúde	27	5.444	0.870	3.500	6.000	
Posit. Profissional	Diretoria	34	5.176	1.029	3.000	6.000	< .001
	GBM	153	5.556	0.902	2.000	6.000	
	Grupamento Marítimo	47	5.660	0.760	3.000	6.000	
	Unidade Especializada	35	5.714	0.458	5.000	6.000	
	Unidade de Ensino ou Instrução	78	4.603	1.262	1.000	6.000	
	Unidade de Saúde	27	5.593	0.636	4.000	6.000	
Econômica	Diretoria	34	5.088	1.164	3.000	6.000	0.159
	GBM	153	5.418	0.893	3.000	6.000	
	Grupamento Marítimo	47	5.064	1.169	3.000	6.000	
	Unidade Especializada	35	5.229	1.140	3.000	6.000	
	Unidade de Ensino ou Instrução	78	5.128	0.888	3.000	6.000	
	Unidade de Saúde	27	5.259	1.163	3.000	6.000	

Nota: (1) Análise Multivariada de Variância – MANOVA (P valor). As variáveis em negrito na tabela 7 apresentam diferenças significativas de acordo com a análise ANOVA Repeated Measures concomitantemente com o teste Post Hoc de Tukey (Ptukey) apresentado na figura 6.

Comparações Post Hoc - Tipo de unidade que serve/está subordinado					
Posit. profissional		Diferença média	EP	t	Ptukey
GBM	Unidade de Ensino ou Instrução	0.953	0.131	7.282	< .001
Grupamento Marítimo	Unidade de Ensino ou Instrução	1.057	0.174	6.085	< .001
Unidade Especializada	Unidade de Ensino ou Instrução	1.112	0.191	5.809	< .001
Unidade de Ensino ou Instrução	Unidade de Saúde	-0.990	0.210	-4.714	< .001
Negat. profissional					
Grupamento Marítimo	Unidade de Ensino ou Instrução	0.910	0.192	4.747	< .001

Figura 6 – Comparações Post Hoc Tipo de Unidade.

APÊNDICE I – ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS DO REGIME DE TRABALHO

Tabela 8: Estatísticas descritivas do regime de trabalho

	Regime de Trabalho	Total	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo	p ⁽¹⁾
Pessoal	Expediente	68	5.265	1.045	2.000	6.000	
	Expediente + Serviço Operacional	109	5.404	0.783	4.000	6.000	< .001
	Plantão (Prontidão)	197	5.685	0.608	3.000	6.000	
Negat. Profissional	Expediente	68	4.816	0.977	2.500	6.000	
	Expediente + Serviço Operacional	109	4.743	1.138	2.000	6.000	< .001
	Plantão (Prontidão)	197	5.449	0.975	1.000	6.000	
Posit. Profissional	Expediente	68	5.176	0.929	3.000	6.000	
	Expediente + Serviço Operacional	109	4.670	1.354	1.000	6.000	< .001
	Plantão (Prontidão)	197	5.792	0.454	4.000	6.000	
Econômica	Expediente	68	5.147	1.069	3.000	6.000	
	Expediente + Serviço Operacional	109	5.193	0.908	3.000	6.000	0.341
	Plantão (Prontidão)	197	5.325	1.033	3.000	6.000	

Nota: (1) Análise Multivariada de Variância – MANOVA (P valor). As variáveis em negrito na tabela 8 apresentam diferenças significativas de acordo com a análise ANOVA Repeated Measures concomitantemente com o teste Post Hoc de Tukey (Ptukeu) apresentado na figura 7.

Comparações Post Hoc - Em que regime de trabalho você está atualmente?					
Pessoal		Diferença média	EP	t	Ptukey
Expediente	(Expediente + Serviço Operacional)	-0.139	0.117	-1.190	0.460
	Plantão (Prontidão)	-0.421	0.106	-3.956	< .001
(Expediente + Serviço Operacional)	Plantão (Prontidão)	-0.282	0.090	-3.121	0.006
Posit. profissional					
Expediente	(Expediente + Serviço Operacional)	0.507	0.138	3.668	< .001
	Plantão (Prontidão)	-0.615	0.126	-4.895	< .001
(Expediente + Serviço Operacional)	Plantão (Prontidão)	-1.122	0.107	-10.516	< .001
Negat. profissional					
Expediente	Plantão (Prontidão)	-0.633	0.144	-4.389	< .001
(Expediente + Serviço Operacional)	Plantão (Prontidão)	-0.706	0.122	-5.767	< .001

Figura 7 – Comparações Post Hoc Regime de Trabalho.

TERMO DE CESSÃO DE DIREITOS



SECRETARIA DE ESTADO DE DEFESA CIVIL CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO ACADEMIA DE BOMBEIRO MILITAR DOM PEDRO II

TERMO DE CESSÃO DE DIREITOS SOBRE TRABALHO CIENTÍFICO

Título do trabalho científico: SIGNIFICADOS ATRIBUÍDOS AO TRABALHO NO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO: EXPLORANDO MOTIVAÇÃO, SATISFAÇÃO E COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

Nome completo dos autores: WALLACE JORGE FREITAS DUNGA – Cad BM QAL/20 e IAN MATHEUS DE MELLO NOBREGA – Cad BM QAL/19.

1. Este trabalho, nos termos da legislação que resguarda os direitos autorais, é considerado de minha propriedade e estou livre e desimpedido(a) para efetivar a presente cessão, não existindo em vigor nenhum ônus, gravame ou contrato que me impeça de fazê-lo;
2. Estou de acordo que a presente cessão de direitos é a título gratuito;
4. O(s) texto(s) em questão é(são) de minha autoria, bem como os demais conteúdos que compõem meu artigo. Responsabilizo-me, portanto, pela originalidade dos mesmos, de acordo com a lei 9.610/98;
3. Autorizo a Academia de Bombeiro Militar Dom Pedro II a utilizar meu trabalho para uso específico no aperfeiçoamento e evolução do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio de Janeiro, bem como a divulgá-lo por meio de publicação em revista técnica ou outro veículo de comunicação, tendo plenos direitos para escolha do editor, meios de publicação, de reprodução, divulgação, tiragem, formato, enfim, tudo o que for necessário para a efetivação da publicação;
4. É permitida a transcrição parcial de trechos do trabalho para comentários e citações, desde que sejam transcritos os dados bibliográficos dos mesmos, de acordo com a legislação sobre direitos autorais.
5. A divulgação do trabalho, em outros meios não pertencentes ao CBMERJ, somente poderá ser feita com a autorização do autor ou da direção de ensino da Academia de Bombeiro Militar Dom Pedro II.

Rio de Janeiro, _____ de _____ de 2023.

WALLACE JORGE FREITAS DUNGA – Cad BM QAL/20

IAN MATHEUS DE MELLO NOBREGA – Cad BM QAL/19

TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO



SECRETARIA DE ESTADO DE DEFESA CIVIL
CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO
ACADEMIA DE BOMBEIRO MILITAR DOM PEDRO II

TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO NA BIBLIOTECA DIGITAL DE TRABALHOS CIENTÍFICOS

Na qualidade de titular dos direitos de autor da publicação, autorizo a Academia de Bombeiro Militar Dom Pedro II a disponibilizar através de sítio eletrônico, sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a Lei nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998 (Lei de Direito Autoral), o texto integral da obra abaixo citada, para fins de leitura, impressão e/ou *download*, a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data.

1. Identificação do Trabalho de Conclusão de Curso

Título do TCC: SIGNIFICADOS ATRIBUÍDOS AO TRABALHO NO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO: EXPLORANDO MOTIVAÇÃO, SATISFAÇÃO E COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL.

Nome completo dos autores: WALLACE JORGE FREITAS DUNGA – Cad BM QAL/20

Idt: 53.698 (CBMERJ) CPF: 093.318.637-13 email: wallacedunga@gmail.com

IAN MATHEUS DE MELLO NOBREGA – Cad BM QAL/19

Idt: 53.451 (CBMERJ) CPF: 148.854.557-07 email: imatheusnobrega@gmail.com

Autorizo disponibilizar e-mail na Base de Dados de Trabalhos de Conclusão de Curso da Biblioteca Digital de Trabalhos Científicos: (X) SIM () NÃO

Membro da banca: _____

Membro da banca: _____

Membro da banca: _____

Data de apresentação: ____ / ____ / ____ Titulação: _____

Área de conhecimento: _____

Palavras-chave (até seis): _____ - _____

_____ - _____ - _____ - _____

2. Agência de fomento (se for o caso):

Rio de Janeiro, ____ de _____ de 2023.

WALLACE JORGE FREITAS DUNGA – Cad BM QAL/20

IAN MATHEUS DE MELLO NOBREGA – Cad BM QAL/19