



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAIBA
COORDENAÇÃO INSTITUCIONAL DE PROGRAMAS ESPECIAIS- CIPE
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

Anderson Timóteo Rocha

**MOTIVAÇÃO E CARREIRA: QUAL A MOTIVAÇÃO DO SOLDADO DO 5º
BATALHÃO DE BOMBEIRO MILITAR DA PARAÍBA EM RELAÇÃO À CARREIRA
MILITAR**

Itabaiana
2016

Anderson Timóteo Rocha

MOTIVAÇÃO E CARREIRA: QUAL A MOTIVAÇÃO DO SOLDADO DO 5º
BATALHÃO DE BOMBEIRO MILITAR DA PARAÍBA EM RELAÇÃO À CARREIRA
MILITAR

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Administração Pública, modalidade de ensino a distância, da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito à obtenção do título de Bacharel em Administração Pública. Linha de Formação Específica (LFE) II- Gestão Governamental, semestre 2016.1.

Orientador: Profº Msc Igor Martins

Itabaiana
2016

R672m Rocha, Anderson Timoteo

Motivação e Carreira [manuscrito] : qual a motivação do soldado do 5º batalhão de bombeiro militar da Paraíba em relação à carreira militar / ANDERSON TIMOTEO ROCHA. - 2016.
46 p. : il. color.

Digitado.

Monografia (Graduação em Administração Pública EAD) -
Universidade Estadual da Paraíba, Pró-Reitoria de Ensino Médio,
Técnico e Educação à Distância, 2016.
"Orientação: Prof. Ms. Igor Martins, PROEAD".

1. Motivação. 2. Carreira Militar. 3 Bombeiro Militar da
Paraíba. I. Título.

21. ed. CDD 658

ANDERSON TIMÓTEO ROCHA

MOTIVAÇÃO E CARREIRA: Qual a Motivação do Soldado do 5º Batalhão de Bombeiro Militar da Paraíba em Relação à Carreira Militar

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Administração Pública, modalidade de ensino a distância, da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito à obtenção do título de Bacharel em Administração Pública. Linha de Formação Específica (LFE) II- Gestão Governamental, semestre 2016.1.

Aprovado em: 05/03/2016.

BANCA EXAMINADORA


Prof.º Msc Igor Martins (Orientador)

Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)


Prof. Ma. Joyce Aristercia Siqueira Soares

Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)


Prof. Ma. Danielle Harlene da Silva Moreno

Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

SDBM/PB - Soldado Bombeiro Militar da Paraíba

CBM/PB - Corpo de Bombeiro Militar da Paraíba

5ºBBM/PB - Quinto Batalhão de Bombeiro Militar da Paraíba/PB

RDPM/PB - Regulamento Disciplinar da Polícia Militar

CF/88 - Constituição Federal de 1988

EB - Exército brasileiro

PEC 102 – Proposta de Emenda Constitucional

1º CONSEG - 1ª Conferência Nacional de Segurança

QPBM-O - Quadro de Praças Bombeiros Militares

CAP – Capitão

QOBM – Quadro de Oficial Bombeiro Militar

TEN – Tenente

SGT – Sargento

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Quadro que resume a aplicação dos fatores de Herzberg	15
Tabela 2: Círculo de Oficiais e Praças	20
Tabela 3: Dados Pessoais dos Questionados	21
Tabela 4: Estratificação das respostas.....	21
Tabela 5: Estratificação das respostas.....	22
Tabela 6: Estratificação das respostas.....	23
Tabela 7: Estratificação das respostas.....	24
Tabela 8: Estratificação das respostas.....	25
Tabela 9: Estratificação das respostas.....	26
Tabela 10: Estratificação das respostas.....	26
Tabela 11: Estratificação das respostas	28
Tabela 12: Estratificação das respostas.....	29
Tabela 13: Estratificação das respostas.....	30
Tabela 14: Estratificação das respostas.....	31
Tabela 15: Estratificação das respostas.....	31
Tabela 16: Estratificação das respostas.....	32
Tabela 17: Estratificação das respostas.....	33
Tabela 18: Estratificação das respostas.....	34
Tabela 19: Tabela comparativa.....	35
Tabela 20: Estratificação das respostas.....	35

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Hierarquia das Necessidades de Maslow.....	12
Gráfico 2 : Os Fatores de Higiene e os Fatores de Motivação.	16
Gráfico 3: Resultados sobre teatro de operações.	22
Gráfico 4: Resultados sobre a formação.	23
Gráfico 5: Resultados relação com a hierarquia.	24
Gráfico 6: Motivação ao desempenhar as funções.	25
Gráfico 7: Motivação provocada pelo superior hierárquico.....	25
Gráfico 8: Interferência provocada pelos regulamentos.	26
Gráfico 9: Existe excesso de punições.	27
Gráfico 10: Disciplina fundamental para cumprimento das ordens.	28
Gráfico 11: É necessária condição de militar para ser bombeiro.	29
Gráfico 12: Salário como fator motivador.	30
Gráfico 13: Relação amistosa com os meus superiores.	31
Gráfico 14: Relação com os pares.	32
Gráfico 15: Motivação pela estabilidade.....	33
Gráfico 16: Relação salário e risco da profissão.	33
Gráfico 17: Crescimento satisfatório na organização.	34
Gráfico 18: Espírito de corpo como motivação.....	35

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2. MOTIVAÇÃO: CONCEITOS	11
2.1. Teoria da Hierarquia das Necessidades	11
2.2. Teoria das Necessidades	12
2.3. Teoria dos Dois Fatores	14
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	17
4. ANÁLISE E APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS ALCANÇADOS NA PESQUISA SOBRE O COMPORTAMENTO MOTIVACIONAL DOS SOLDADOS DO 5º BBM/PB. 18	
4.1. Características da Organização Corpo de Bombeiros Militar da Paraíba	18
4.2. Funções Institucionais, Carreiras, Organização CBM/PB	19
4.3. Dados Pessoais e Perfil dos Participantes	20
4.4 Resultados da Análise do Conteúdo.....	21
4.4.1 Existe alguma possibilidade do chamado teatro de operações proporcionar um ambiente formador na prática.	21
4.4.2 Os novos militares ou ‘recrutas’ se sentem satisfeitos/preparados com o curso de formação.....	22
4.4.3 A cultura militar proporciona uma relação de respeito entre as hierarquias superiores para com os subordinados.....	23
4.4.4. Você se sente motivado quando desempenha suas funções.	24
4.4.5 Seus superiores buscam proporcionar um ambiente de trabalho motivador para o alcance da missão.....	25
4.4.6 Os regulamentos interferem na satisfação do militar.	26
4.4.7 Existe excesso de punições.....	26
4.4.8 A disciplina cobrada é fundamental para o cumprimento das ordens.....	27
4.4.9 É necessária condição de militar para ser bombeiro.....	29
4.4.10 O salário é um fator motivador para o ingresso no bombeiro.....	30
4.4.11 Tenho uma relação amistosa com meus superiores.	31

4.4.12 Tenho relação amistosa com meus pares.....	31
4.4.13 Estou no bombeiro pela estabilidade do emprego.....	32
4.4.14 O salário é compatível com o risco que estou exposto.....	33
4.4.15 Tenho perspectiva satisfatória de crescimento.....	34
4.4.16 O espírito de corpo é uma ferramenta motivacional.	35
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	37
REFERÊNCIAS	39
APÊNDICE	42
ANEXOS.....	44
ANEXO A – Boletim Interno.....	45

1. INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho torna-se muitas vezes algo desafiador principalmente quando se trata de conseguir recursos econômicos para provir sua prole. É nesse meio que o Soldado Bombeiro Militar da Paraíba (SDBM/PB) encontra-se como parte do todo, com situações de um convívio preenchido de conflitos internos, disputas pelo poder e competitividade desigual.

Tornar-se militar implica aprender um papel profissional, que é caracterizado pelo domínio de determinados conhecimentos teóricos e técnicos e, mais que isso, pela incorporação dos valores, crenças, símbolos, normas e padrões de condutas próprias da cultura organizacional militar.

Para tanto, o civil passa por uma experiência de vivência diferente da que ele vivera, proporcionando um processo de aprendizagem no qual recebe uma nova carga de valores e visões de mundo que são transmitidos e compartilhados cada qual a sua maneira.

Essa vivência se dá em função dos Soldados destacados fazerem parte do Quadro de Praças Bombeiros Militares (QPBM-O) da Corporação Corpo de Bombeiro Militar da Paraíba (CBM/PB) em regime estatutário, contudo, a abordagem realizada nessa oportunidade foi na ótica exclusivamente dos que seguem a carreira como Soldado Bombeiro Militar.

As Organizações Militares possuem características marcantes quanto ao rigor na execução dos interesses do Estado, rigor esse transmitido mediante hierarquia para fiscalizar o cumprimento das ordens estatais.

A hierarquia e a disciplina são pilares da corporação que conduzem ao funcionamento sistêmico para o alcance da missão. Além dos dois pilares, também se encontra a ferramenta de execução, que constitui a base da pirâmide hierárquica em qualquer instituição militar no Brasil, por isso é verificada dentro do ciclo dos soldados algumas celeumas bastante discutida sobre a aplicação dos regulamentos como também a escala hierárquica a qual estão inseridos, pois aponta uma maior cobrança sobre esses que são a base da pirâmide militar, e o quanto isso pode interferir no clima organizacional e na sua produtividade de maneira motivada.

Diante disso este trabalho tem como proposta geral de **analisar os principais fatores que interferem na motivação dos Soldados do Quinto Batalhão de Bombeiro Militar da Paraíba/PB (5ºBBM/PB)**. Entretanto a partir do objetivo geral é preciso delimitar metas mais específicas dentro do trabalho, assim, foram formulados os seguintes objetivos específicos, que somados conduzirão ao desfecho do objetivo geral, são estes:

- Averiguar a relação entre o soldado e os dispositivos legais que regem sua carreira e a interferência ou não em sua motivação.
- Verificar a necessidade de atualização das normas que regem a carreira militar frente ao contexto democrático
- Expressar possíveis motivações dentro da carreira militar no âmbito dos Soldados.

O ambiente organizacional possui alguns desníveis de satisfação geradores de tensão emocional, o que não é diferente no CBMPB com os Soldados, porém, existem maneiras de compensar ou transferir essa tensão.

Dessa forma, justifica-se o presente estudo pela importância que tem o Soldado dessa organização estar motivado como recurso humano e executor das demandas ordenadas pelas autoridades e pela população, avaliar o clima organizacional o qual ele faz parte levantará um debate sobre a maneira como estão sendo conduzidos na atualidade e o que pode ser melhorado através dos pontos abordados na pesquisa.

Diante disso, podemos verificar a relevância social, na medida em que, nossa sociedade enfrenta uma rotina repleta de desafios, sendo esses muitas vezes causadores de sinistros ou de necessidades, as quais o cidadão muitas vezes não desprende de capacidade técnica e psicológica a fim de dirimir ou resolver seus problemas, o militar com o moral elevado (motivação) desenvolve esse serviço com melhor qualidade, tornando a comunidade maior beneficiada pelos resultados.

Por fim, podemos identificar a contribuição jurídica do presente estudo, uma vez que, se faz necessário o levantamento das normas que regem a carreira do Soldado, como essas normas interferem ou não no processo de motivação e se sua aplicação nos dias atuais carece de atualização, levando-se em conta a conjuntura democrática do momento.

Diante do interesse em realizar esse trabalho, procura-se ainda contribuir para futuras pesquisas que poderão ser feitas com o mesmo objeto de estudo, apontando sugestões que se espera alcançar com a culminância dessa pesquisa.

2. MOTIVAÇÃO: CONCEITOS

O estudo da motivação constitui um importante papel no conhecimento da natureza humana ao gerar explicações de seu comportamento. É importante destacar que a motivação é responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de determinadas metas que se integrem com os objetivos da organização.

Não suficiente, outros autores descrevem a motivação como sendo semelhante ao desejo de evocar elevados níveis de esforço, com vista à prossecução dos objetivos organizacionais, que, por conseguinte levam à satisfação das necessidades individuais (LAPÃO, 2005).

Segundo Chiavenato (2004, p.230) a motivação é “um constructo hipotético utilizado para ajudar a compreender o comportamento humano”. É fruto da interação entre os indivíduos e os seus interesses, bem como, do ambiente social que os rodeia.

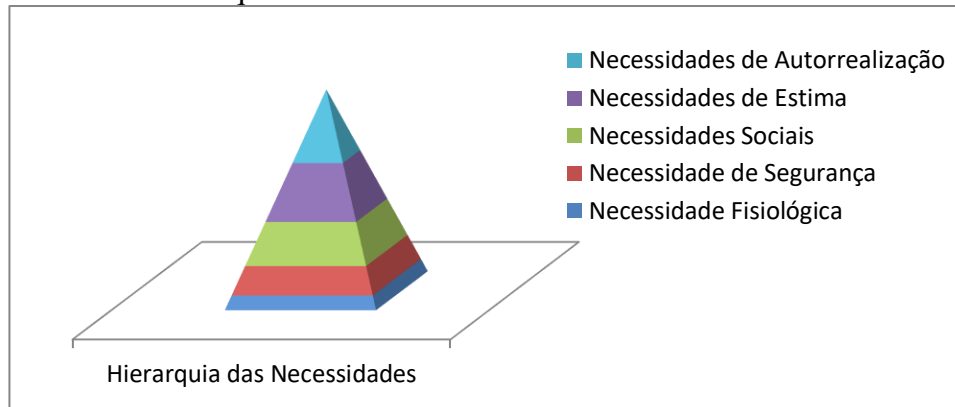
Baseadas nessas hipóteses foram elaboradas teorias ao longo do tempo com propósito de entender o comportamento do trabalhador dentro das organizações de trabalho.

2.1. Teoria da Hierarquia das Necessidades

A ideia de hierarquização das necessidades humanas foi teorizada pelo Maslow (1954), onde colocava as necessidades humanas sob uma hierarquia de valor e urgência que competem entre si a fim de satisfazer as necessidades humanas. Estas deverão ser satisfeitas de forma consecutiva e respeitando uma hierarquia (ROCHA, 2007).

Segundo essa teoria, a busca pela hierarquização das necessidades humanas acontece em cinco valores que são apresentadas didaticamente a partir de uma pirâmide, Segundo Maslow (1954), considerando das mais elementares para as mais importantes, cada indivíduo possui um conjunto hierarquizado de cinco necessidades são elas: necessidades fisiológicas (na base da pirâmide), necessidades de segurança, necessidades sociais, necessidades de estima e necessidades de autorrealização, no topo da pirâmide como mostra no gráfico abaixo.

Gráfico 1: Hierarquia das Necessidades de Maslow



Fonte: Robbins (2005, p. 133).

Segundo Maslow (1954, apud Camargo, 2009, p. 46), as necessidades classificam-se em:

Fisiológicas: fome, sede, sexo e outras necessidades corporais necessárias à manutenção do equilíbrio do organismo.

Proteção: sentir-se seguro e protegido, procurar prazer e evitar danos físicos e emocionais.

Sociais: interagir afetivamente com outras pessoas, ser aceito, dar e receber atenção.

Estima: duas versões: externa (o desejo de ter o respeito dos outros, a necessidade de *status*, reconhecimento, atenção, apreciação) e interna (autorrespeito, incluindo sentimentos como confiança, competência, capacidade de realização, independência e liberdade).

Autorrealização: necessidade de desenvolver competências e realizar o seu potencial.

Outras necessidades mais elevadas surgiriam e dariam outra orientação ao comportamento do indivíduo, à proporção que houvesse a satisfação de uma necessidade mais básica.

2.2. Teoria das Necessidades

A teoria das necessidades socialmente adquiridas desenvolvida por David McClelland (1961) busca dar entendimento as motivações dos trabalhadores. Essa teoria apresenta as necessidades aprendidas pelas pessoas ao longo da vida, levando em consideração a interação com o meio do qual elas estão introjetadas, como família, trabalho e sociedade.

A Teoria das Necessidades Adquiridas de McClelland (1961) dá ênfase às necessidades apreendidas pelos indivíduos, ou seja, aquelas que são desenvolvidas por meio da sua experiência, ou aquelas que são “adquiridas socialmente” à medida que o indivíduo vai interagindo com o ambiente social (TEIXEIRA, 2001, p.129).

McClelland sustenta que diferentes indivíduos têm diversos níveis de motivação tendo como norte de sua teoria as necessidades sociais adquiridas. Segundo esse autor, essas necessidades existentes são aprendidas e socialmente adquiridas com a interação do ambiente social, (CAMARGO 2009, p.52) divididos em três categorias:

1. Necessidade de realização (NR): busca pela excelência. Indica a extensão a que uma pessoa quer executar tarefas difíceis e lutar pelo sucesso. Quer obter sucesso e necessita receber frequentemente aprovação positiva.
2. Necessidade de associação (NA): o desejo de relacionamentos interpessoais próximos e amigáveis. Querem ser admirados e aceitos por outros, e unem a importância a uma interação pessoal. Tendem a conformar-se às normas de seu grupo de trabalho. Procuram fazer e manter relacionamentos com uma quantidade elevada de confiança e de compreensão mútua. Preferem a cooperação sobre a competição.
3. Necessidade de poder (NP): necessidades elevadas para o poder pessoal querem dirigir e influenciar outras pessoas. Refere-se também a *status*, prestígio e posição de influência na sociedade.

De acordo com McClelland, apesar de graus diferentes, todas as pessoas possuem essas três situações. Contudo, apenas uma delas prevalecerá e definirá a sua forma de atuação. Porém, mesmo cada pessoa obtendo um nível de necessidade diferente da outra, essas nunca são nulas, ou seja, sempre haverá um traço dessa necessidade, por menor que seja principalmente a teoria da realização, que é a primeira necessidade aprendida durante os primeiros anos de vida.

Outros autores também trazem contribuições pertinentes ao trabalho, no qual possibilita uma compreensão mais plausível acerca do assunto como diz Chiavenato (2004, p. 242),

Essas três necessidades são aprendidas e adquiridas ao longo da vida como resultado das experiências de cada pessoa. Como as necessidades são aprendidas, o comportamento recompensado tende a repetir-se com mais frequência. Como resultado desse processo de aprendizagem, as pessoas desenvolvem padrões únicos de necessidades que afetam seu comportamento e desempenho.

Segundo Ferreira *et al.* (2006, p 4) as necessidades de realização, as necessidades de poder e as necessidades de associação são as três necessidades básicas a qual motivam as pessoas na busca de seus objetivos.

Para Ferreira *et al.* (2006, p 5.) “a grande contribuição da Teoria das Necessidades Socialmente adquiridas é colocar em foco a importância de se ajustar a pessoa ao trabalho”. Deve-se levar em conta a carga de conhecimento que o indivíduo adquiriu ao longo da vida pode elevar a produtividade da organização, contudo é pouco provável diante dessa organização que possui suas delegações ligadas a função, o Soldado fica somente como instrumento de execução, não participando de atividades estratégicas.

2.3. Teoria dos Dois Fatores

Frederick Herzberg (1959) preconizou uma pesquisa com a intenção de apontar as causas que melhor explicassem o comportamento das pessoas no contexto do trabalho, como também orientasse esse comportamento que influenciam na produção e nas situações que determinam a satisfação no trabalho. Em seus estudos sobre o comportamento humano, com propósito de melhor explicá-lo nas organizações, segundo Chiavenato (1998) para Herzberg, a motivação das pessoas depende de dois fatores:

Fatores Higiênicos referem-se às condições que rodeiam a pessoa enquanto trabalha, englobando as condições físicas e ambientais de trabalho; o salário, os benefícios empregatícios, as políticas da empresa, o tipo de supervisão recebido, o clima de relações entre a direção e os empregados, os regulamentos internos, as oportunidades existentes etc. Correspondem à perspectiva ambiental. Constituem os fatores utilizados pelas organizações para se obter motivação dos empregados. Contudo, os fatores higiênicos são limitados em sua capacidade de influenciar poderosamente o comportamento dos empregados. Quando esses fatores higiênicos são ótimos, simplesmente evitam insatisfação, uma vez que sua influência sobre o comportamento não consegue elevar substancial e duradouramente a satisfação. Porém, quando são precários, provocam uma contundente insatisfação.

Fatores Motivacionais: Referem-se ao conteúdo do cargo, às tarefas e aos deveres relacionados com o cargo em si. Os fatores motivacionais estão sob o controle do indivíduo, pois estão relacionados com aquilo que ele faz e desempenha. Produzem efeito duradouro de satisfação e de aumento de produtividade em níveis de excelência, isto é, acima dos níveis normais. O termo motivação envolve sentimentos de realização, de crescimento, e de reconhecimento profissional, manifestados por meio de exercícios das tarefas e atividades que oferecem suficiente desafio e significado para o trabalho. Quando os fatores motivacionais são ótimos, elevam substancialmente a satisfação; quando estão precários, provocam ausência de satisfação.

Tabela 1: Quadro que resume a aplicação dos fatores de Herzberg

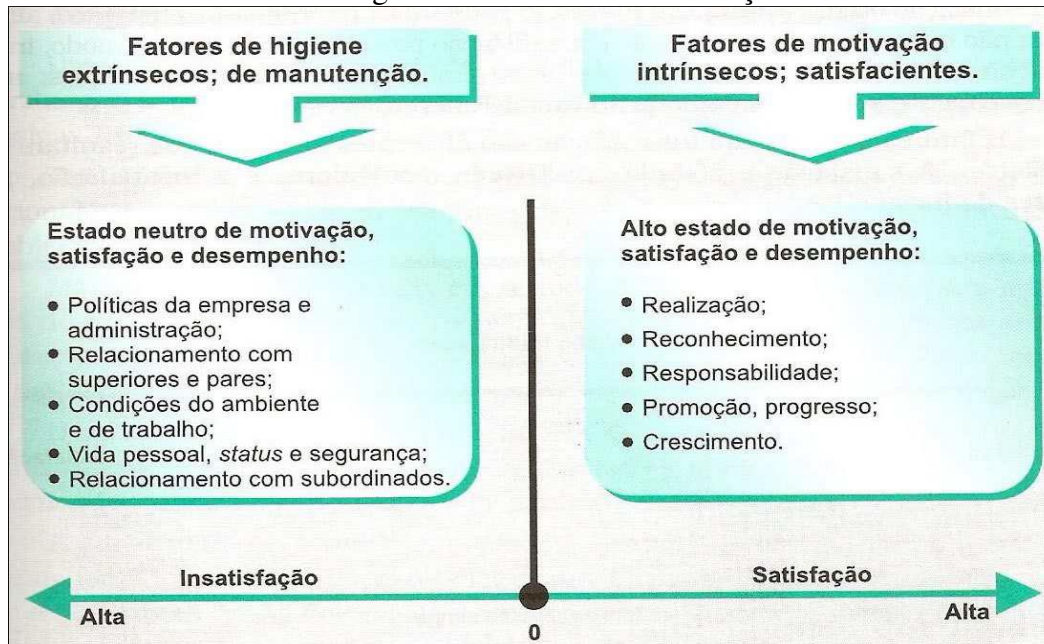
INSATISFACIENTES	MOTIVACIONAIS
Política da Empresa	Crescimento
Condições do ambiente de Trabalho	Desenvolvimento
Relacionamento com outros funcionários	Responsabilidade
Segurança	Reconhecimento
Salário	Realização

Fonte: Adaptado de DuBrin (2003, p. 115).

Os fatores higiênicos são fatores que suprem as necessidades do homem para não torná-lo desestimulado servem para a realização da manutenção do contexto do trabalho. Eles não fazem as pessoas produzirem mais; sua presença garante apenas que minimize ou mantenha baixo o nível de insatisfação delas, um exemplo disso Maximiano (2004, p. 294) quanto “as condições físicas” é pertinente exemplificar sobre a instalação de condicionadores de ar em todas as seções do quartel como medida de melhoria.

Os fatores motivacionais tornam as pessoas estimuladas para o trabalho, pois dizem respeito à necessidade básica e humana de crescimento psicológico. São na verdade recompensas internas que a pessoa sente ao executar um trabalho. Quando esses fatores são atendidos, geram a satisfação das pessoas, tendo como exemplo, segundo Maximiano (2004, p. 293) “o reconhecimento pelo trabalho bem feito” aos Bombeiros por uma pessoa que houvera necessitado da prestação do serviço de emergência quando vítima de um acidente.

Gráfico 2 - Os Fatores de Higiene e os Fatores de Motivação.



Fonte: SILVA, 2001, p. 233.

Os fatores relacionados à satisfação profissional são totalmente distintos e desligados dos fatores responsáveis pela insatisfação profissional.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este capítulo faz uma descrição acerca dos procedimentos a serem utilizados na realização da pesquisa, ou seja, ele informa os caminhos traçados para se alcançar os objetivos pré-estabelecidos.

A pesquisa classifica-se como descritiva, proporcionando uma maior familiaridade com o problema proposto, tornando mais explícito, como também, possibilitando segundo Vergara (2000, p. 47) “expor características de determinada população ou fenômeno, estabelece correlações entre variáveis e define sua natureza”. A maneira utilizada para coleta dos dados foi o método quantitativo que se caracteriza pelo emprego da quantificação da coleta de informações. Representa a intenção de garantir a precisão dos resultados, possibilitando uma margem de segurança quanto às considerações finais. Os dados coletados foram por meio de um questionário estruturado, segundo Marconi & Lakatos (1996, p. 88) definem como uma “[...] série ordenada de perguntas, respondidas por escrito sem a presença do pesquisador”, as opções de avaliações foram apresentadas numa escala tipo Likert (1932), onde Cummins e Gullone (2000 apud ENCONTRO DA ANPAD, 32. 2008, p.4) destacam que “as propriedades básicas de uma escala tipo Likert são confiabilidade, validade e sensibilidade”. Já a técnica de análise aplicada no trabalho foi a estatística descritiva conforme afirmam Marconi & Lakatos (1996), o objetivo desse método é o de representar, de forma concisa, sintética e compreensível, a informação contida num conjunto de dados.

4. ANÁLISE E APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS ALCANÇADOS NA PESQUISA SOBRE O COMPORTAMENTO MOTIVACIONAL DOS SOLDADOS DO 5º BBM/PB.

4.1. Características da Organização Corpo de Bombeiros Militar da Paraíba

O CBMPB teve início mediante necessidade de estar presente na Capital da antiga província, atual estado da Paraíba devido ao número de incêndios ocorridos em edificações precárias e o surgimento de alguns acontecimentos que provocaram alarde na sociedade que cobrou do Poder Público alguma medida preventiva sobre os fatos que tiveram bastante repercussão no início do século XX.

A Capital da província da Paraíba vivenciou no ano de 1916 muitos problemas de ordem estrutural em relação a incêndios, pois faltavam recursos de prevenção e combate a incêndios, inclusive a falta do recurso maior que era um corpo de bombeiros e sendo assim, muitos incêndios ocorreram, se destacando entre eles os ocorridos na Camisaria Universal e Casa Vergara culminado com um de maior repercussão, o ocorrido no prédio da Delegacia Fiscal no dia de natal... <http://www.bombeiros.pb/corporacao-historia/>

Diante da cobrança imposta pela sociedade e da repercussão negativa do governo provincial, tentou criar imediatamente o Corpo de Bombeiros pelo Presidente da Paraíba Dr. João Pereira de Castro Pinto que não foi possível devido à instalação dos equipamentos que vieram no ano seguinte com a posse do então Governador Francisco Camilo de Holanda: “foi criado pelo Decreto Estadual nº 844 de 09 de junho de 1917, como uma Seção de Bombeiros, com um efetivo de 30 homens, retirados da própria Força Pública, (atual Polícia Militar da Paraíba)”¹.

Após a instituição ser criada, alguns problemas surgiram supostamente pela falta de planejamento e desconhecimento da atividade executada, uma vez que requer o uso de equipamentos apropriados e uma estrutura ergonômica, o termo é derivado das palavras gregas *ergon* (trabalho) e *normos* (regras). Ergonomia é o estudo da adaptação do trabalho ao homem, abrangendo não somente equipamentos utilizados para transformar materiais, mas todos os aspectos organizacionais de como esse trabalho são programados e controlados para produzir os resultados desejados (IIIDA, 1997, apud, RODRIGUES, 2008, p. 32).

¹ <http://www.bombeiros.pb.gov.br/corporacao/a-historia/>

O Corpo de Bombeiros não só era uma instituição recém-criada, mas também não havia materiais equipamentos específicos para atuação de bombeiros, tudo era praticamente inexistente e isso dificultava os treinamentos dos membros da nova Corporação. Esse quadro só melhorou um pouco quando da interferência de Epitácio Pessoa junto aos bombeiros do Distrito federal, que na época era o Rio de Janeiro, para aquisição de uma bomba a vapor. Junto com a bomba a vapor, veio o Sargento Alexandre Loureiro Junior, que veio para instruir os bombeiros paraibanos no uso não só da bomba a vapor, mas também dar treinamentos gerais de bombeiros. (<http://www.bombeiros.pb.gov.br/corporacao/a-historia/>).

Entretanto, o decreto lei que criou o corpo de bombeiros na Paraíba perdurou apenas 13 anos, ressurgindo através da Lei nº 37 de dezembro de 1935 com as mesmas dificuldades estruturais como falta de equipamentos, ausência de sede própria. Atendendo a demanda de forma estratégica a instituição cria sua sede em 1947 na cidade de Campina Grande que ficou sediado inicialmente no 2º Batalhão da Polícia. Somente em 1975 o Corpo de Bombeiros recebeu sua sede diante da expectativa operacional, embora a parte de administração estivesse sobre o comando da Polícia Militar durante um longo período até a Emenda Constitucional da Paraíba nº 25 que criou a Lei de Organização Básica do Corpo de Bombeiro Militar da Paraíba (LOB), em 28 de dezembro de 2007, quando o CBMPB passou a ser subordinado diretamente às autoridades civis do governo do Estado em seu Art. 3º O Corpo Bombeiros Militar da Paraíba vincula-se à Secretaria de Estado da Segurança e da Defesa Social, nos termos do Art. 43 da Constituição do Estado da Paraíba, Lei nº 8.444, de 28 de dezembro de 2007.

4.2. Funções Institucionais, Carreiras, Organização CBM/PB

O CBM/PB possui dentre outras as seguintes funções institucionais segundo a Lei 8444 de 2007 em seu Art. 2º:

- I- Prevenir e combater incêndios urbanos, rurais e florestais, bem como realizar busca, resgate e salvamento;
- II- Executar as atividades de defesa civil e de mobilização previstas na Constituição Federal;
- III- Realizar perícias técnicas e perícias de incêndio e explosão em casos de sinistro;
- IV- Promover socorro de urgência e atendimento pré-hospitalar;
- V- Estudar, analisar, planejar, exigir e fiscalizar todos os serviços de segurança contra incêndio e pânico;
- VI- Notificar, isolar, embargar e interditar, obedecida sua competência, obras, serviços, habitações e locais de diversão públicos e privados os quais não ofereçam condições de segurança e de funcionamento;
- VII- Desempenhar atividades educativas de prevenção e combate a incêndio, pânico coletivo e de proteção ao meio ambiente, dentre outras correlatas a sua competência;
- VIII- Elaborar Normas Técnicas relativas à segurança de pessoas e bens contra incêndio e pânico;
- IX- Desenvolver pesquisa científica em seu campo de atuação profissional;

- X- Estabelecer fiscalização balneária e o salvamento aquático por guarda-vidas;
- XI- Outras ações definidas na legislação vigente.

A Assembleia Legislativa da Paraíba na data de 19 de novembro de 2007 decretou e que foi sancionada a Lei 8444 de 2007 que traz em seu Art. 43º que “o Pessoal da Ativa do Corpo de Bombeiros é composto por Oficiais Bombeiros Militares e Praças Bombeiros Militares”. Essa mesma disposição está bem definida em Círculos Hierárquicos na Lei N°. 3.909, de 14 de julho de 1977 dispõe sobre o Estatuto dos Policiais Militares do Estado da Paraíba o qual descreve assim em seu Art. 14º – “Os círculos hierárquicos e a escala hierárquica na Polícia Militar são fixados no quadro e parágrafos seguintes”:

Tabela 2: Círculo de Oficiais e Praças

CÍRCULO DE OFICIAIS (POSTOS)	CÍRCULO DAS PRAÇAS (GRADUAÇÕES)
Coronel PM	Subtenentes PM
Tenente Coronel PM	Primeiro Sargento PM
Major PM	Segundo Sargento PM
Capitão PM	Terceiro Sargento PM
Primeiro Tenente PM	Cabo PM
Segundo Tenente PM	Soldado PM
Aspirante-a-Oficial PM	

Fonte: adaptado da Lei N°. 3.909, de 14 de julho de 1977.

O CBM/PB possui a seguinte estrutura básica através da Lei N° 8.443, de 28 de dezembro de 2007: Art. 7º O Corpo de Bombeiros Militar é estruturado em órgãos de Direção Geral, de Direção Setorial, de Apoio e de Execução, com detalhamento definido em lei específica.

4.3. Dados Pessoais e Perfil dos Participantes

A aplicação do questionário contou com a participação dos soldados do 5º BBM/PB, esse efetivo totalizou 31 militares, no entanto a computação do público participante da pesquisa foi de 28 militares, sendo 25 do serviço operacional e 3 empenhados nas funções administrativas.

Tabela 3: Dados Pessoais dos Questionados

Escolaridade	Total	Tempo de Serviço	Total	Idade	Total
Nível Médio	18	Entre 2 e 4 anos	8	Entre 24 e 32 anos	14
Nível Superior	9	Entre 5 e 7 anos	9	Entre 33 e 40 anos	14
Mestrado	1	Mais de 8 anos	11		

O quadro acima apresenta a seguinte interpretação:

Quanto à escolaridade: Uma variante pesquisada no questionário foi o grau de escolaridade dos participantes e o resultado alcançado foi que doze dos participantes apresentaram o nível superior totalizando um percentual de 43% do total, já o pós-graduado apenas um se colocou nessa condição representando um percentual de 4% do total. Os demais entrevistados possuem o ensino médio completo, sendo este o nível mínimo de instrução exigida pela Organização para o ingresso no CBM/PB na carreira de SDBM/PB.

Quanto ao tempo de serviço: Os dados dos participantes tiveram uma adequação em três faixas de tempo de serviços prestados como Soldados, eles chegaram aos seguintes: sete militares se encontram no período de trabalho entre dois a quatro anos de serviço, enquanto que dez dos envolvidos nos questionário representam os que trabalharam no intervalo entre cinco e sete anos, já o quantitativo com mais de oito anos de serviço foi de onze militares.

Quanto à idade: Os militares participantes foram classificados em duas faixas etárias, a primeira foi constituída dos que estavam entre (24 e 32) que se configurou de treze Soldados enquanto a outra faixa ficou quinze com idades entre (33 a 40) anos, respectivamente expressando percentuais de 46% e 54%.

4.4 Resultados da Análise do Conteúdo

4.4.1 Existe alguma possibilidade do chamado teatro de operações proporcionar um ambiente formador na prática.

Tabela 4: Estratificação das respostas

FREQUÊNCIA	QUANTIDADE
DISCORDO MUITO	2
DISCORDO POUCO	2
DÚVIDA	7
CONCORDO POUCO	13
CONCORDO MUITO	4
TOTAL	28

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

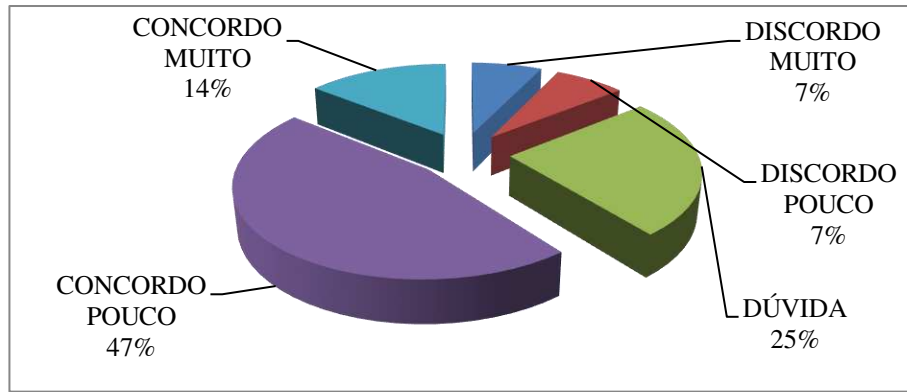


Gráfico 3: Resultados sobre teatro de operações.

Sobre a política de treinamento, os participantes do questionário tiveram suas respostas apontadas na maioria para concordância de 61% do total, enquanto os participantes que discordaram da maneira conforme foram treinados, obteve-se apenas 14%.

O reconhecimento da maioria dos soldados sobre a sua formação está exposto por Chiavenato (2009, p.413) quando diz: “pessoas treinadas e habilitadas trabalham com mais facilidade e confiabilidade e, conseqüentemente, com mais prazer e felicidade. Sem falar na qualidade e produtividade”.

4.4.2 Os novos militares ou ‘recrutas’ se sentem satisfeitos/preparados com o curso de formação.

Tabela 5: Estratificação das respostas

FREQUÊNCIA	QUANTIDADE
DISCORDO MUITO	11
DISCORDO POUCO	11
DÚVIDA	2
CONCORDO POUCO	3
CONCORDO MUITO	1
TOTAL	28

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

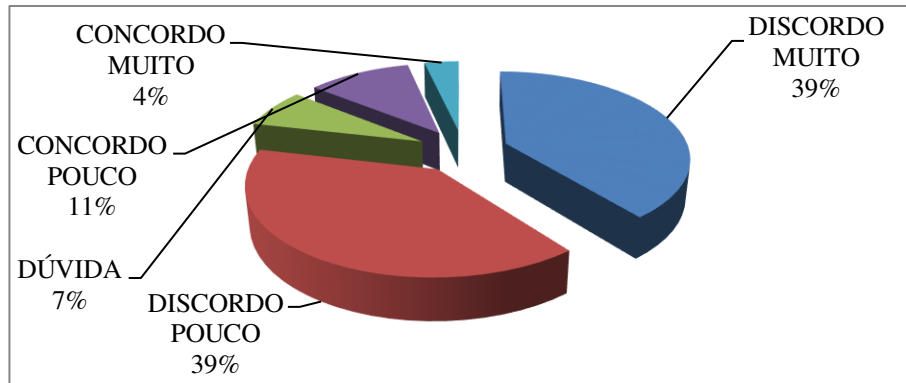


Gráfico 4: Resultados sobre a formação.

O segundo questionamento levantado na pesquisa foi relacionada à preparação oferecida pela Corporação a qual os Soldados foram submetidos, a maioria das afirmações coletada foi de 68% discordando da maneira como foram formados. Uma minoria dos participantes totalizada em 15% concorda com a formação institucionalizada pelo CBM/PB.

A maneira pela qual foi preparado o Soldado do CBM/PB, submetido a um curso de formação, recepcionado de maneira genérica o qual não proporcionou uma condição suficiente para executar as atribuições, esse fator afeta diretamente a necessidade de auto realização proposta por Maslow (1954): “necessidade de desenvolver competências e realizar o seu potencial”.

4.4.3 A cultura militar proporciona uma relação de respeito entre as hierarquias superiores para com os subordinados.

Tabela 6: Estratificação das respostas

FREQUÊNCIA	QUANTIDADE
DISCORDO MUITO	19
DISCORDO POUCO	5
DÚVIDA	2
CONCORDO POUCO	2
CONCORDO MUITO	0
TOTAL	28

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

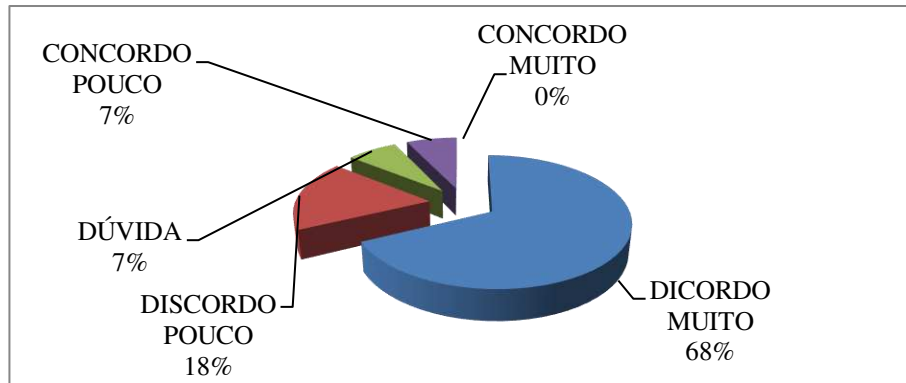


Gráfico 5: Resultados relação com a hierarquia.

A hierarquia é um pilar instituído na organização, o resultado aferido a seu respeito demonstra que 86% dos participantes têm sua insatisfação aumentada no momento que se trata da hierarquia.

Nas Organizações Militares a hierarquia se mistura à disciplina sendo essa garantidora daquela. A localização reside numa identidade de classe que organiza dominante e dominado separadamente, gerando barreiras intransponíveis sob o risco de ser julgado negativamente por não observá-la como uma norma de convivência militar.

Art. 5º - A hierarquia militar é a ordenação da autoridade, em níveis diferentes, dentro da estrutura das Forças Armadas e das Forças Auxiliares por postos e graduações.
Parágrafo Único – A ordenação dos postos e graduações na Polícia Militar se faz conforme preceitua o Estatuto dos Policiais-Militares.

4.4.4. Você se sente motivado quando desempenha suas funções.

Tabela 7: Estratificação das respostas

FREQUÊNCIA	QUANTIDADE
DISCORDO MUITO	6
DISCORDO POUCO	5
DÚVIDA	5
CONCORDO POUCO	10
CONCORDO MUITO	2
TOTAL	28

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

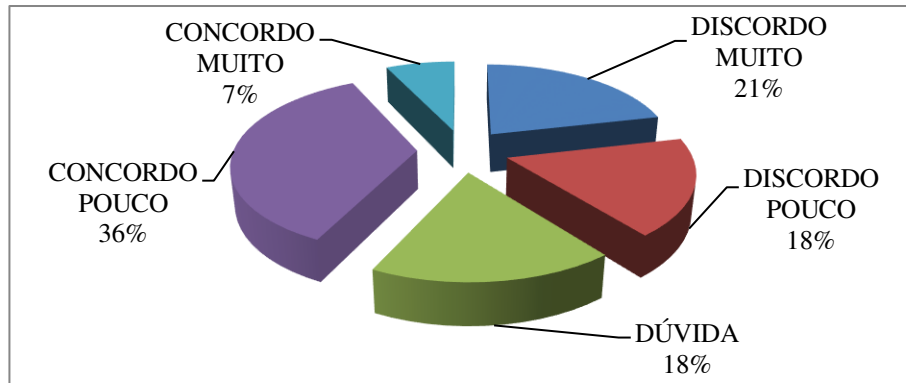


Gráfico 6: Motivação ao desempenhar as funções.

Os militares que participaram desse questionário tiveram opiniões bastante divididas como é pertinente ao comportamento humano, segundo Chiavenato (2009, p.50):

O comportamento das pessoas dentro da organização é complexo e depende de fatores Internos (decorrentes de suas características de personalidade, como capacidade de aprendizagem, motivação, percepção do ambiente interno e externo, atitudes, emoções, valores etc.) e fatores externos (decorrentes do ambiente que o envolve e das características organizacionais, como sistemas de recompensas e punições, fatores sociais, políticas, coesão grupai existente etc.,).

4.4.5 Seus superiores buscam proporcionar um ambiente de trabalho motivador para o alcance da missão.

Tabela 8: Estratificação das respostas

FREQUÊNCIA	QUANTIDADE
DISCORDO MUITO	6
DISCORDO POUCO	9
DÚVIDA	5
CONCORDO POUCO	8
CONCORDO MUITO	0
TOTAL	28

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

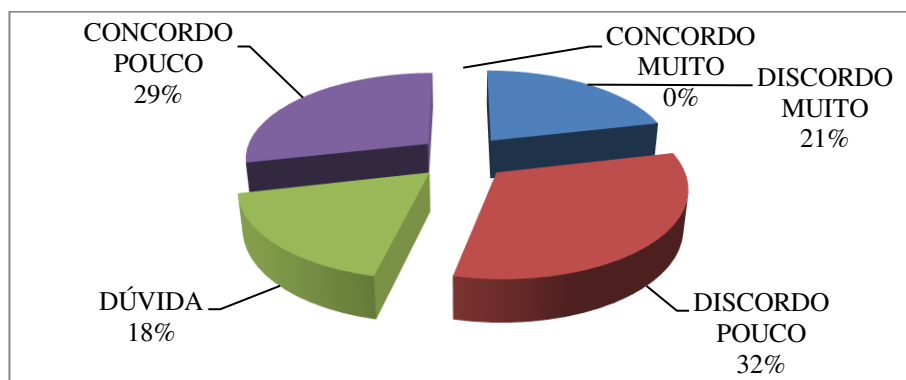


Gráfico 7: Motivação provocada pelo superior hierárquico.

Os entrevistados foram indagados sobre a motivação promovida de seus superiores dentro do âmbito do 5ºBBM/PB e o resultado foi que 29% consideraram a existência motivacional enquanto um pouco mais que a metade, totalizando 53%, desconsidera esse fator.

4.4.6 Os regulamentos interferem na satisfação do militar.

Tabela 9: Estratificação das respostas

FREQUÊNCIA	QUANTIDADE
DISCORDO MUITO	5
DISCORDO POUCO	1
DÚVIDA	2
CONCORDO POUCO	4
CONCORDO MUITO	16
TOTAL	28

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

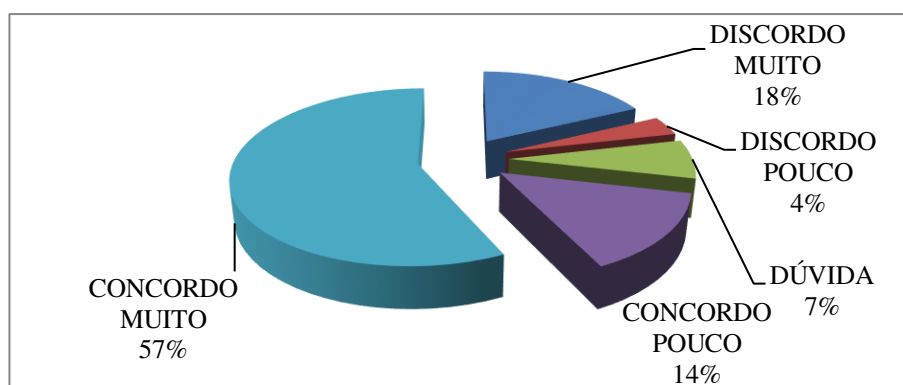


Gráfico 8: Interferência provocada pelos regulamentos.

Através do exposto acima, verifica-se uma forte fonte de interferência no meio militar, a maioria dos participantes concordou que os regulamentos interferem em sua satisfação. Uma hipótese pode ser levantada considerando a interferência negativa de outros fatores levantados na pesquisa como as punições, a hierarquia e a disciplina geradoras de um clima trabalhista pouco motivador.

4.4.7 Existe excesso de punições.

Tabela 10: Estratificação das respostas

FREQUÊNCIA	QUANTIDADE
DISCORDO MUITO	2
DISCORDO POUCO	2
DÚVIDA	5
CONCORDO POUCO	8
CONCORDO MUITO	11
TOTAL	28

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

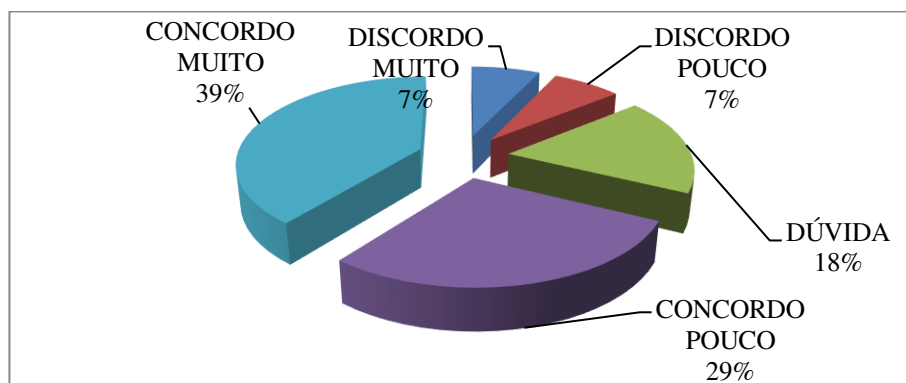


Gráfico 9: Existe excesso de punições.

Com base nos dados coletados sobre o excesso de punições na Organização, 68% concordam com essa afirmação. O militar de maneira geral está sob a aplicação de regulamentos e normas que regulam sua a conduta, tanto na execução de suas funções quanto em sua vida particular, ou seja, o militar é militar até quando está sem a farda. O que se questiona está no rigor e a quem se direciona a aplicação das sanções administrativas que são bem evidenciadas nos termos do Regulamento Disciplinar da Polícia Militar RDPM/PB Dec. nº 8.962 de 11.03.81.

Art. 1º - O Regulamento Disciplinar da Polícia Militar do Estado da Paraíba tem por finalidade especificar e classificar as transgressões disciplinares, estabelecer normas relativas à amplitude e à aplicação das punições disciplinares, à classificação do comportamento policial-militar das praças e à interposição de recursos contra a aplicação das punições. (PARAÍBA, 1981, p. 1).

O Militar diante da aplicação do RDPM/PB se adéqua a agir sob o que está escrito no papel, Chiavenato (2008, p. 338) “bitolamento da iniciativa individual”, e ao contrariar essa regra está passivo de punição ao ponto de ter sua liberdade ceifada.

4.4.8 A disciplina cobrada é fundamental para o cumprimento das ordens.

Tabela 11: Estratificação das respostas

FREQUÊNCIA	QUANTIDADE
DISCORDO MUITO	9
DISCORDO POUCO	15
DÚVIDA	2
CONCORDO POUCO	2
CONCORDO MUITO	0
TOTAL	28

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

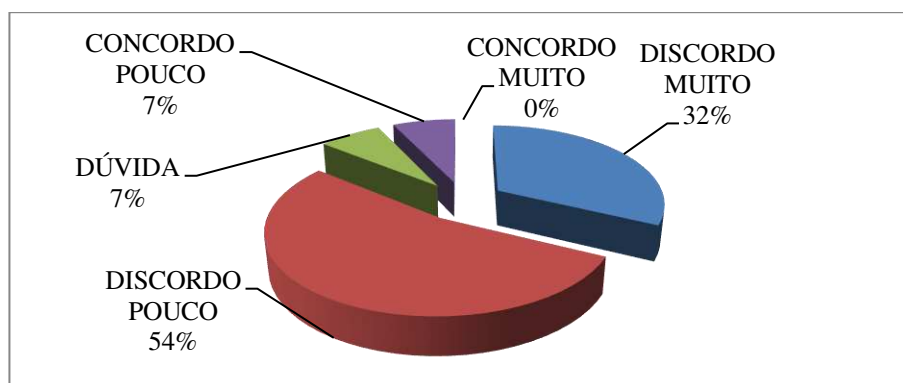


Gráfico 10: Disciplina fundamental para cumprimento das ordens.

A disciplina é considerada como um dos pilares das Organizações Militares, e para os participantes da pesquisa ela está fortemente ligada ao questionamento sobre o excesso de punições. A disciplina militar regida pelo Regulamento Disciplinar da Polícia Militar RDPM/PB provoca uma discordância de 86% dos membros da pesquisa. Quando se fala em disciplina o Soldado tem sua referência essa Lei que carrega em seu texto punições capaz de restringir sua liberdade pelo não cumprimento ou retardo de execução de uma ordem, outro argumento dessa lei seria tratar a aplicação das punições como instrumento de fortalecimento da disciplina:

Art. 22 - A punição disciplinar objetiva o fortalecimento da disciplina.

Parágrafo Único – A punição deve ter em vista o benefício educativo ao punido e à coletividade a que ele pertence.

Art. 23 - As punições disciplinares a que estão sujeitos os policiais-militares, segundo a classificação resultante do julgamento da transgressão, são as seguintes, em ordem de gravidade crescente:

1. advertência;
2. repreensão;
3. detenção
4. prisão e prisão em separado;
5. licenciamento e exclusão a bem da disciplina.

A conduta do Militar poderá ser considerada inadequada através de uma interpretação feita pelo superior hierárquico, como por exemplo, o simples fato de não prestar o cumprimento de continência pode levar o subordinado à prisão administrativa (ver anexo A).

4.4.9 É necessária condição de militar para ser bombeiro.

Tabela 11: Estratificação das respostas

FREQUÊNCIA	QUANTIDADE
DISCORDO MUITO	23
DISCORDO POUCO	3
DÚVIDA	2
CONCORDO POUCO	0
CONCORDO MUITO	0
TOTAL	28

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

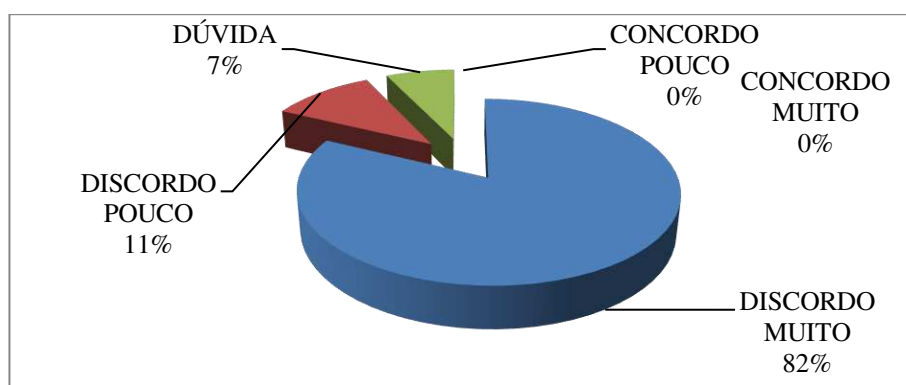


Gráfico 11: É necessária condição de militar para ser bombeiro.

A condição do Bombeiro Militar está prevista na Constituição Federal de 1988 (CF/88) em seu artigo 144 inciso V que é considerada força auxiliar do Exército brasileiro (EB) conforme o § 6º desse artigo. O resultado extraído da maioria dos participantes foi de mais de 93% discordarem da condição de Militar para ser Bombeiro.

Esta desvinculação das Forças Auxiliares da reserva do Exército Brasileiro (EB) está sendo bastante debatida a nível nacional como processo de reestruturação da Segurança Pública, existe uma Proposta de Emenda Constitucional PEC 102 de 2011, além de prever desmilitarização das Forças Auxiliares traz em seu fulcro a unificação das polícias.

Na 1ª Conferência Nacional de Segurança Pública – CONSEG aprovou a seguinte proposta para Segurança Pública, que de acordo com (BONIS, 2013) seria:

“atividade eminentemente civil”, além da desvinculação da polícia e corpos de bombeiros das forças armadas, bem como, a revisão de regulamentos e procedimentos disciplinares, a criação de um código de ética único, respeitando a hierarquia, a disciplina e os direitos humanos. Além disso, propunha-se a submissão das irregularidades dos profissionais militares à justiça comum.

4.4.10 O salário é um fator motivador para o ingresso no bombeiro.

Tabela 12: Estratificação das respostas

FREQUÊNCIA	QUANTIDADE
DISCORDO MUITO	4
DISCORDO POUCO	5
DÚVIDA	3
CONCORDO POUCO	10
CONCORDO MUITO	6
TOTAL	28

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

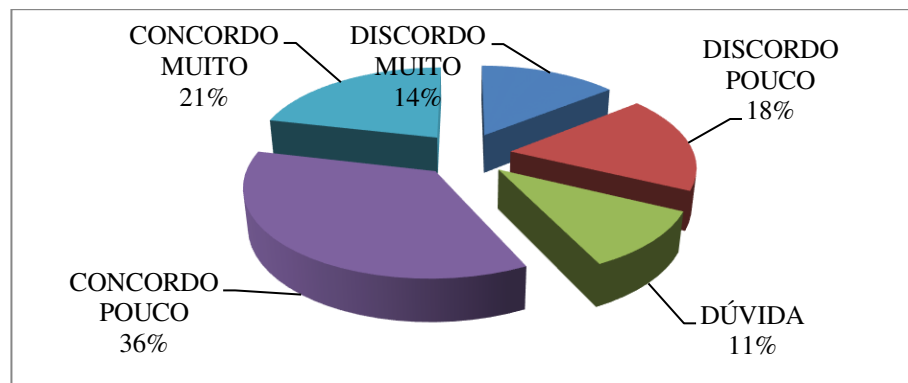


Gráfico 12: Salário como fator motivador.

Diante do extraído na pesquisa onde 57% dos integrantes concordam que o salário é um motivo para o ingresso no CBM/PB. Conforme Chiavenato (2009, p.59): “o dinheiro..., na realidade, é uma das razões principais que levam as pessoas a trabalhar em uma organização”.

Em contrapartida, um percentual considerado de 32% discorda de que apenas o salário foi fator motivador para o ingresso na carreira de Soldado.

Conforme Chiavenato (2009) Compensação Salarial e Benefícios Sociais – fazem parte de um sistema de recompensas com o qual a organização brinda seus participantes no sentido de mantê-los satisfeitos e motivados e de induzi-los a permanecer na organização e a vestir sua camisa.

4.4.11 Tenho uma relação amistosa com meus superiores.

Tabela 13: Estratificação das respostas

FREQUÊNCIA	QUANTIDADE
DISCORDO MUITO	3
DISCORDO POUCO	3
DÚVIDA	2
CONCORDO POUCO	17
CONCORDO MUITO	3
TOTAL	28

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

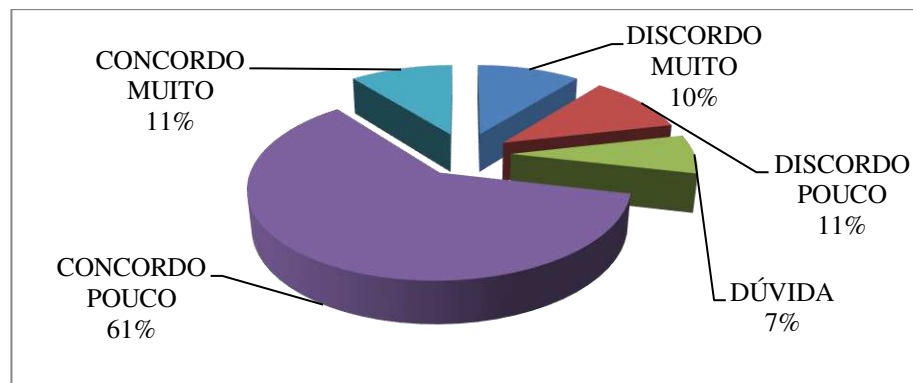


Gráfico 13: Relação amistosa com os meus superiores.

Apontado a relação dos Soldados com seus superiores, a pesquisa demonstrou que a maioria de 72% acredita ter uma relação amistosa, prova que esse fator higiênico se mantém próximo da neutralidade na escala de (in)satisfação proposta por Chiavenato (2004, apud Herzberg).

4.4.12 Tenho relação amistosa com meus pares.

Tabela 14: Estratificação das respostas

FREQUÊNCIA	QUANTIDADE
DISCORDO MUITO	0
DISCORDO POUCO	2
DÚVIDA	0
CONCORDO POUCO	11
CONCORDO MUITO	15
TOTAL	28

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

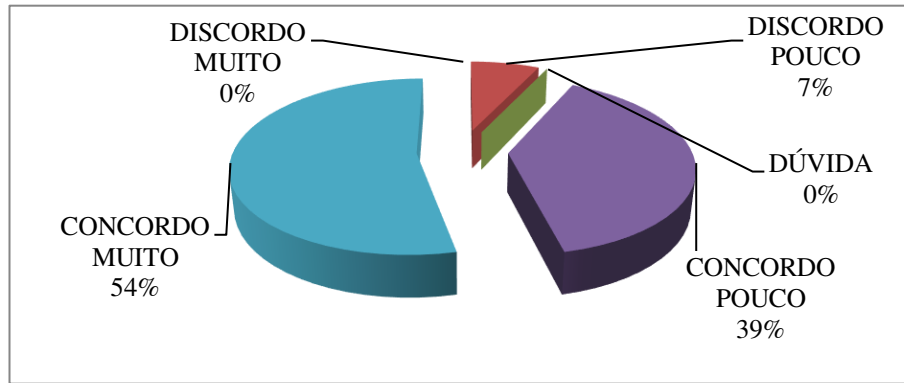


Gráfico 14: Relação com os pares.

A pesquisa apresenta um clima favorável considerada pela maioria dos participantes, 93% admitem que tenham uma relação interpessoal com seus colegas capaz de contribuir positivamente.

Chiavenato (2004) ao abordar a teoria das necessidades de Maslow, acrescenta entre as demais necessidades, as necessidades sociais, definida como as relacionadas com a vida associada do indivíduo junto às demais pessoas, de participação e aceitação por parte dos colegas. Segundo o autor quando as necessidades sociais não estão suficientemente satisfeitas, a pessoa tende a criar resistência, criando um clima hostil com os colegas e isso pode conduzir a falta de adaptação e a solidão.

4.4.13 Estou no bombeiro pela estabilidade do emprego.

Tabela 15: Estratificação das respostas

FREQUÊNCIA	QUANTIDADE
DISCORDO MUITO	1
DISCORDO POUCO	1
DÚVIDA	3
CONCORDO POUCO	8
CONCORDO MUITO	15
TOTAL	28

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

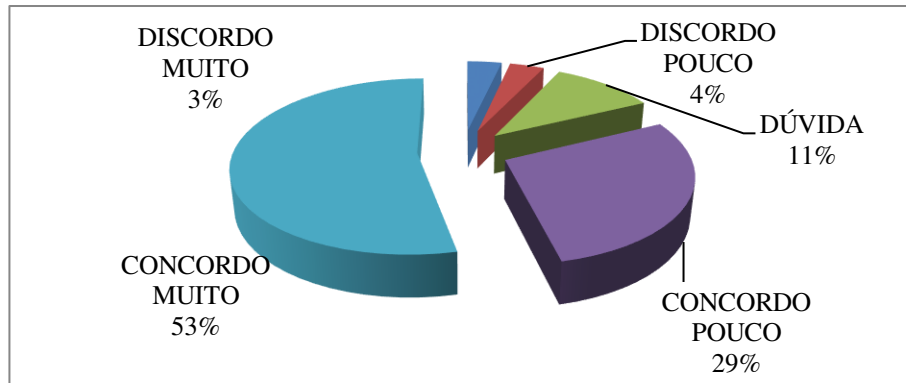


Gráfico 15: Motivação pela estabilidade.

Conforme a pesquisa, 82% dos Militares participantes afirmaram que estão no CBM/PB pela estabilidade. Segundo a Lei Nº 3.909 de 1977, Estatuto dos Policiais Militares do Estado em seu Parágrafo 2º do artigo 3º afirma: “Os Policiais militares de carreira são os, que, no desempenho voluntário e permanente do serviço policial militar têm estabilidade assegurada ou presumida”, não obstante, o Art. 48º traz em sua alínea a) “a estabilidade, quando a praça contar com mais de 10 (dez) anos de efetivo serviço”.

4.4.14 O salário é compatível com o risco que estou exposto.

Tabela 16: Estratificação das respostas

FREQUÊNCIA	QUANTIDADE
DISCORDO MUITO	24
DISCORDO POUCO	2
DÚVIDA	1
CONCORDO POUCO	0
CONCORDO MUITO	1
TOTAL	28

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

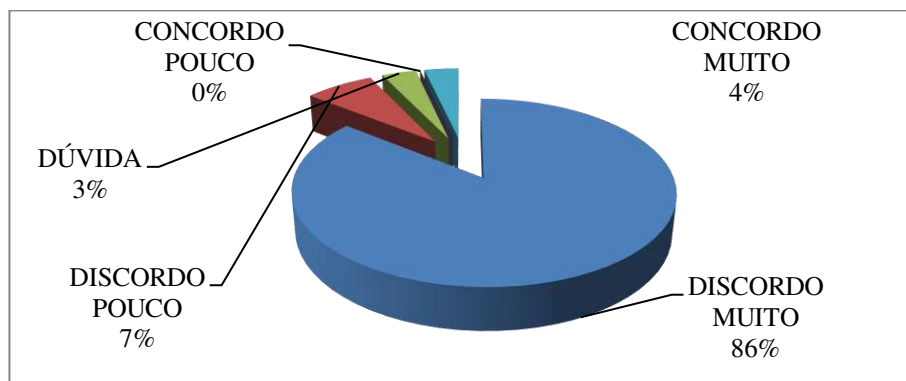


Gráfico 16: Relação salário e risco da profissão.

A dualidade salário – risco é um fator considerado inadequado para realidade dos pesquisados, 86% acreditam que o salário que recebem não está em conformidade com as contribuições oferecidas, incluindo: “o risco da própria vida”, Art. 26 inciso I Lei n°. 3.909, de 14 de julho de 1977, não obstante nessa mesma lei Art. 30 inciso “I - A dedicação integral ao serviço policial militar e a fidelidade à instituição a que pertence, mesmo com sacrifício da própria vida”.

4.4.15 Tenho perspectiva satisfatória de crescimento.

Tabela 17: Estratificação das respostas

FREQUÊNCIA	QUANTIDADE
DISCORDO MUITO	19
DISCORDO POUCO	4
DÚVIDA	0
CONCORDO POUCO	5
CONCORDO MUITO	0
TOTAL	28

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

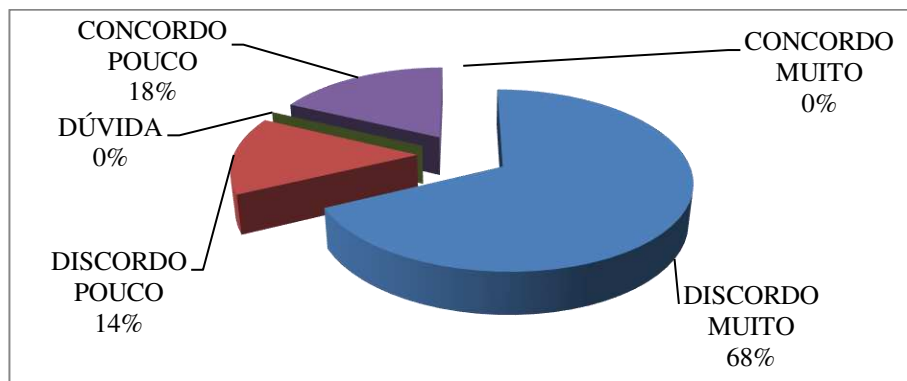


Gráfico 17: Crescimento satisfatório na organização.

Quando perguntado sobre a perspectiva de ascensão no CBMPB, 82% dos participantes do questionário discordam dessa condição. A carreira do soldado possui um entrave dentro da instituição no requisito das promoções, um interstício que se comparado com a realidade do quadro de promoção do oficial, verifica-se que o legislador não tratou de forma isonômica os requisitos para promover as praças, promovendo a criação de leis distintas.

Tabela 18: Tabela comparativa

OFICIAIS	PRAÇAS
Lei nº 3.908, de 14 de julho de 1978, que dispõe sobre as promoções dos oficiais da ativa da Polícia Militar da Paraíba.	Decreto Nº 23.287, 20 agosto de 2002, Disciplina, na Polícia Militar da Paraíba, promoções às graduações de Cabo PM/BM e de 3º Sargento PM/BM, por tempo de efetivo Serviço.
Art. 6º - Interstício, para fins de ingresso em Quadro de Acesso, é o tempo mínimo de permanência em cada posto, nas condições seguintes:	Art. 1º - Ficam autorizadas, na Polícia Militar do Estado, as promoções de Soldado PM/BM a Cabo PM/BM e de Cabo PM/BM a 3º Sargento PM/BM, por tempo de efetivo serviço desde que satisfaçam aos seguintes requisitos:
a) Aspirante-a-Oficial PM – 06 (seis) meses; b) Segundo Tenente PM – 24 (vinte e quatro) meses; c) Primeiro Tenente PM – 36 (trinta e seis) meses; d) Capitão PM – 36 (trinta e seis) meses; e) Major PM – 18 (dezoito) meses; f) Tenente Coronel PM – 18 (dezoito) meses;	I. Possuam 10 (dez) anos de efetivo serviço, para a promoção de Cabo PM/BM; VI. Tenham pelo menos dez (dez) anos na graduação de Cabo PM/BM para a promoção de 3º Sargento PM/BM;

Quadro Elaborado Pelo Autor da Pesquisa (2015).

Diante da lei verifica-se que o Soldado (praça) percorre um caminho para alcançar as suas promoções melindroso quando comparado ao tempo de interstício do oficial.

4.4.16 O espírito de corpo é uma ferramenta motivacional.

Tabela 19: Estratificação das respostas

FREQUÊNCIA	QUANTIDADE
DISCORDO MUITO	3
DISCORDO POUCO	2
DÚVIDA	3
CONCORDO POUCO	11
CONCORDO MUITO	9
TOTAL	28

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

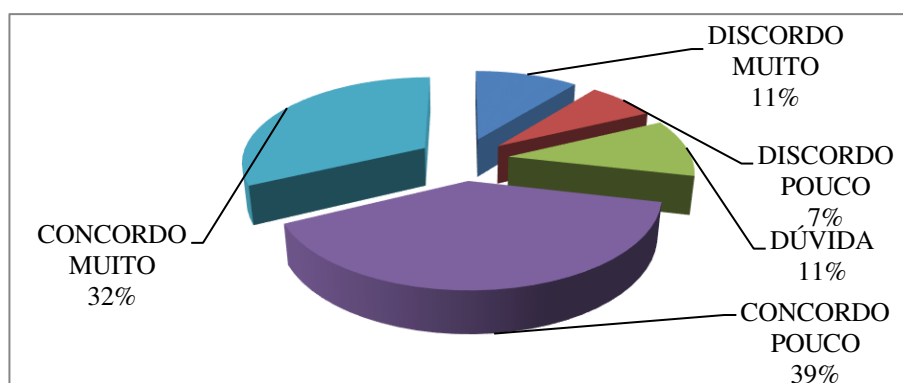


Gráfico 18: Espírito de corpo como motivação.

Uma ferramenta ensinada e posta em prática na vida militar é o espírito de corpo: o sentimento coletivo de ajuda ao companheiro de farda na busca pela execução da missão. Dentre os participantes do questionário 71% acreditam que é uma ferramenta motivadora no âmbito militar. Segundo Brito (1996): “O companheirismo é a solução coletiva encontrada para resistir à pressão, possibilitando o desenvolvimento do espírito de corpo e até mesmo o mito de que a Polícia Militar é uma família”.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após o estudo e aplicação da pesquisa onde se tentou responder sobre **Qual a Motivação do Soldado do 5º Batalhão de Bombeiro Militar da Paraíba em Ralação à Carreira Militar**, foi possível perceber que desenvolver uma pesquisa sobre a dualidade satisfação e motivação no trabalho é um desafio importante, tendo em vista as nuances e as complexidades envolvidas com o tema. A pesquisa procura corresponder o que foi proposto, o anonimato foi uma condição assegurada aos participantes e somente seriam considerados os dados estatísticos.

Pode-se afirmar que é uma tarefa bastante difícil motivar e manter todas as pessoas de uma organização pública militar de base satisfeitas. Considerando a organização CBM/PB como alvo desse trabalho, baseada na hierarquia e disciplina e também regida por normas rigorosas. Toda essa conjuntura reflete em algumas circunstâncias nas relações interpessoais dessa organização militar, quando provoca conflitos internos e discrepâncias entre os ciclos de hierarquia, os quais desempenham papéis definidos em ordenamentos próprios.

A pesquisa encontrou causas de desmotivação nos itens relacionados à estrutura institucional explícitas em normas que regem a carreira de Bombeiro Militar da Paraíba como: a condição de militar em que o bombeiro está inserido, o excesso de punições, a disciplina cobrada em regulamentos, tudo isso gera outros resultados apontado pela pesquisa sobre a hierarquia que se liga diretamente às normas instituídas para a cultura militar que não motivam a maioria dos participantes desse trabalho. Para Herzberg (1959) esses fatores citados não provocam aumento da satisfação, mas a sua melhor aplicação provocaria a higienização de condições desagradáveis para o ambiente organizacional.

Culminando como o que foi exposto, é pertinente falar sobre perspectiva de crescimento na carreira proposta pela lei de promoção das praças, pois se apresentam dados bastante desmotivadores, quando possui dentro da mesma organização leis que regem as carreiras de forma tão divergentes. O entendimento sobre o fato é que o legislador considera as praças menos merecedoras de uma ascensão justa, ou seja, competência técnica e o mérito, para isso ficaram a cargo da carreira dos oficiais.

A carreira possui além do aspecto de crescimento profissional, a política salarial da organização. Elencada pela pesquisa sobre recebimento de salário, enquanto fator importante para motivação do grupo participante da pesquisa foi um dos motivos pelos quais ingressaram no CBM/PB, como também seguridade do emprego que embora o público da pesquisa em sua maioria não concorde que a política salarial compense os riscos que estão expostos.

Outras causas desmotivadoras foram mencionadas acerca da preparação do Soldado do CBM/PB, recepcionado de maneira genérica e submetido a um curso de formação que não proporciona uma condição suficiente para executar as atribuições, embora o requisito de treinamento executada pela tropa obteve um conceito positivo, segundo a pesquisa, a maioria acredita que o teatro de operação pode formar o militar.

Logo, mesmo diante de uma rotina conflituosa, foi possível encontrar nessa profissão algo provocador de motivação, segundo o levantamento feito pela pesquisa, observou-se uma considerável melhoria no ambiente quanto aos aspectos relacionados à cultura informal. Três questionamentos confirmam a interferência positiva no ambiente dessa instituição, são eles: as relações amistosas com os superiores e com os pares, e o espírito de corpo como uma ferramenta motivacional.

O militar segue cotidianamente em sua carreira militar, que ironicamente não tem um Plano de Cargos e Carreira e Remuneração (PCCR), sob a influência de regulamentos e normas que tem como propósito de orientar o cumprimento das ordens de execução do serviço, a maneira de como proceder tanto dentro da corporação quanto na sociedade, tudo isso traduz uma disciplina que se resume ao cumprimento do dever.

Quando abordadas as causas de desmotivação na pesquisa, como proposta de melhorias sugere-se que o CBM/PB desde tempos remotos possui sua estrutura organizada sob a ordem de regulamentar as normas que vigoram até os dias atuais, essas regras precisam ser mais bem observadas pelos seus gestores, função ocupada por oficiais, e mais debatidas no poder legislativo, a fim de alcançar mudanças significativas na parte operacional, oferecendo oportunidades justas de ascensão na carreira. Dentro de um bojo mais amplo ou democrático, está a desmilitarização das forças auxiliares, já que se entende que o militarismo é uma doutrina que se apresenta muito distante das atividades das Polícias e Corpos de Bombeiros Militares, desde a essência à formação, desde o treinamento à atuação.

REFERÊNCIAS

BONIS, Gabriel. **É possível desmilitarizar a Polícia Brasileira?** Sociedade: Segurança Pública. Revista Carta Capital, 21 ago. 2013. Disponível em: < <http://www.cartacapital.com.br/sociedade/por-uma-policia-desmilitarizada-1509.html> >. Acesso em: 30 de julho. 2015.

BRITO, Mozar José; GLÓRIA, Valéria da Pereira. **Socialização organizacional: a iniciação na cultura militar** Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/8031/6807>>. Acesso em setembro de 2015.

CAMARGO, Denise de. **Psicologia organizacional** / Denise de Camargo. – Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília] : CAPES : UAB, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. /Idalberto Chiavenato, - 5. ed. – São Paulo: Compacta, 1998, II.

_____. **Recursos humanos: o capital humano das organizações** /Idalberto Chiavenato, - 8. ed. - Rio de Janeiro: Elsevier, 2009, II.

_____. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações** / Idalberto Chiavenato - 7. ed. rev. e atual. - Rio de Janeiro: Elsevier, 2003 – 6º reimpressão.

_____. (2004). **Comportamento Organizacional: A Dinâmica do Sucesso das Organizações**. Campus: Editora Elsevier

CUNHA, M. P., CARDOSO, C. C., CUNHA, R. C., REGO, A. **Manual de Comportamento Organizacional e Gestão**. (6ª Ed.). Lisboa: Editora RH - 2007.

DUBRIN, Andrew J. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

ENCONTRO DA ANPAD, 32., 2008, Rio de Janeiro, Dilemas na Construção de Escalas Tipo Likert: o Número de Itens e a Disposição Influenciam nos Resultados? Rio de Janeiro: EnANPAD, 2008. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EPQ-A1615.pdf>>. Acesso em: 18 Mar. 2016.

FERREIRA, A; RIBEIRO, L. F. ; CLEBICAR, R. P. M. E. **Fatores de Motivação no Trabalho: O Que Pensam os Líderes**. 30º CONGRESSO DA ANPAD, 2006, Salvador. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/enanpad/2006/dwn/enanpad2006-gpra-0827.pdf>. Acesso em setembro de 2015.

IIDA, Itiro. **Ergonomia: Projeto e Produção**. 4. Ed. São Paulo: Edgard Blücher, 1997.

JÚNIOR, Pedro. Doente, sargento dos Bombeiros de Guarabira é preso por não prestar continência. **Portal LitoralPB** <https://www.google.com.br/?gfe_rd=cr&ei=SK8FVLSqIMWU8QepyoD4Cw#q=bombeiro+da+paraiba+%C3%A9+preso+por+n%C3%A3o+prestar+contin%C3%A2ncia> Acesso em: outubro de 2015.

LAPÃO, A. (2005). **Motivação e auto eficácia no âmbito da função policial**. Motivation and self-efficiency within the scope of police function. Politeia - Revista do Instituto Superior de Ciências Policiais. 93-108.

MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração**: da revolução urbana à revolução digital. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MARCONI, M. A; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração e interpretação de dados. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MARCONI, M. A; LAKATOS, E. V.. **Metodologia científica**. São Paulo: Editora Atlas, 2004.

MASLOW, A. **Motivation and Personality**. Harper & Row (1954).

MCCLELLAND, David C. **The Achieving Society**. Ney York Van Nostrand, 1961.

OLIVEIRA, Wilson Tadeu Cordeiro de. **O regime disciplinar da Polícia Militar da Paraíba, Dec. nº 8.962 de 11.03.81**: em face aos princípios constitucionais / Wilson Tadeu Cordeiro de Oliveira. - Campina Grande, 2015.

PARAÍBA. Decreto nº 23.287,20 agosto de 2002. Disciplina, na Polícia Militar da Paraíba, promoções às graduações de Cabo PM/BM e de 3º Sargento PM/BM, por tempo de efetivo Serviço. Art. 1º. Disponível: http://www.pm.pb.gov.br/download/CLPM_2004.pdf pag. 288

PARAÍBA. Decreto Estadual nº 8.962, de 11 de março de 1981: Regulamento disciplinar da PMPB. [S.l.]: PMPB, 1981. Disponível em: <http://www.pm.pb.gov.br/download/Decreto_8962-1981_Regulamento_Disciplinar_da_PMPB.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2014.

PARAÍBA. Lei 8444 de 2007. Organização Básica do Corpo de Bombeiro da Paraíba. Disponível. http://www.pm.pb.gov.br/arquivos/legislacao/Leis_Ordinarias/2007_Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20organiza%C3%A7%C3%A3o%20b%C3%A1sica%20do%20Corpo%20de%20Bombeiros%20da%20Para%C3%ADba.pdf

PARAÍBA. Lei nº 3.908, de 14 de julho de 1978. Que dispõe sobre as promoções dos oficiais da ativa da Polícia Militar da Paraíba. Disponível: http://www.pm.pb.gov.br/download/CLPM_2004.pdf pag. 171

PARAÍBA. Lei No. 3.909, De 14 De Julho De 1977. Estatuto Dos Policiais Militares Do Estado_da_Paraíba. Disponível: www.pm.pb.gov.br/arquivos/Estatuto_dos_Policiais_Militares.pdf.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ROCHA, J. A. O. **Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública**. 2. ed. Lisboa: Escolar Editora, 2007.

SCHMIDT, I. T. **Teorias contemporâneas de motivação no trabalho**. 1993. Tese Livre Docência em Psicologia. Universidade Estadual Paulista, Assis.

SILVA, Reinaldo Oliveira da. **Teorias da administração**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2001.

TEIXEIRA, S. **Gestão das Organizações**. Lisboa: McGraw Hill, 2001.

VERGARA, Sylvia C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 3. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2000.

APÊNDICE

UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
 PRÓ-REITORIA DE ENSINO MÉDIO E TÉCNICO DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA –
 PROEAD

CURSO DE BACHARELADO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

ALUNO: ANDERSON TIMÓTEO ROCHA

QUESTIONÁRIO

IDENTIFICAÇÃO:

NOME: _____

ENDEREÇO:

RUA: _____ N.º _____

IDADE: _____ SEXO: _____

ESCOLARIDADE: _____

Este questionário tem o propósito de avaliar e pontuar o nível de satisfação dos militares de acordo com suas percepções e afirmações que retratam seus hábitos, práticas e opiniões acerca da profissão bombeiro militar. É fundamental a participação do militar neste questionário que tem o propósito expor o que motiva esse servidor que pratica atividade de suma importância para sociedade.

1	2	3	4	5
Discordo Muito	Discordo Pouco	Com Dúvida	Concordo Pouco	Concordo Muito

Itens	1	2	3	4	5
1. Existe alguma possibilidade do chamado teatro de operações proporcionar um ambiente formador na prática.					
2. Os novos militares ou 'recrutas' se sentem satisfeitos/preparados com o curso de formação.					
3. A cultura militar proporciona uma relação de respeito entre as hierarquias superiores para com os subordinados.					
4. Você se sente motivado quando desempenha suas funções					
5. Seus superiores buscam proporcionar um ambiente de trabalho motivador para o alcance da missão					
6. Os regulamentos interferem na satisfação do militar					
7. Existe excesso de punições					
8. A disciplina cobrada é fundamental para o cumprimento das ordens					
9. É necessária condição de militar para ser bombeiro					
10. O salário é um fator motivador para o ingresso no bombeiro					

11. Tenho uma relação amistosa com meus superiores					
12. Tenho relação amistosa com meus pares					
13. Estou no bombeiro pela estabilidade do emprego					
14. O salário é compatível com o risco que estou exposto					
15. Tenho perspectiva satisfatória de crescimento					
16. O espírito de corpo é uma ferramenta motivacional					

ANEXOS

ANEXO A – Boletim Interno

Continuação do BOLETIM INTERNO Nº 0204 de 30 DE OUTUBRO DE 2014 PÁG.: 2071

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR
QUARTEL DO COMANDO GERAL
3º BATALHÃO DE BOMBEIRO MILITAR
AUTO DE PRISÃO EM FLAGRANTE

Às 16h00min do dia vinte e dois de outubro de dois mil e quatorze, no Quartel do Comando Geral do 3o Batalhão do Corpo de Bombeiros Militar do Estado da Paraíba, nesta cidade de Guarabira-PB, onde se achava presente o CAP QOBM xxxxxxxxxxxxxxxx, brasileiro, casado, natural de Fortaleza - CE, 33, sabendo ler e escrever....., Presidente deste Auto de Prisão em Flagrante, servindo de escrivão o 1o TEN QOBM xxxxxxxxxxxx, declarando o presidente o seguinte; QUE por volta das 14h20min, este Oficial presidente foi solicitado pelo TC QOBM xxxxxxxxxxxxxxxx, Comandante do 3º Batalhão de Bombeiro Militar, para proceder este Auto de Prisão em Flagrante em nome do 3o SGT BM xxxxxx, ordenando a recolher ao Quartel do Comando Geral do CBMPB, o 3o SGT BM xxxxxxxxxxx,....

... O 3o SGT BM XXXX levantou-se e prestou a devida continência, assim como, o 1o SGT BMXXX, enquanto o 3o SGT BM xxxx apenas levantou-se. QUE o condutor perguntou ao indiciado o motivo do mesmo não ter prestado continência, tendo informado que o mesmo encontrava-se doente com dor crônica no ombro (“burcite”)...

... Perguntado se sabe de algum motivo particular que foi atribuída à imputação do crime a sua pessoa, respondeu que sim, em virtude de ter feito uma queixa anterior do 1o TEN XXXXX, devido o mesmo ter desrespeitado o indiciado causando-lhe constrangimento. QUE deste fato em diante não foi tomada nenhuma providência de solução da queixa, e que o indiciado, a partir de então, sente-se perseguido pelo Oficial. Lido e achado conforme, vai devidamente assinado pela autoridade, testemunhas e pelo indiciado, nesta cidade de Guarabira.

Eu, xxxxxxxxxxxxxxxx, escrivão “ad-hoc”, que o digitei.

Guarabira-PB, 22 de Outubro de 2014.