

GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO EM UMA UNIDADE DO CORPO DE BOMBEIROS DO PARANÁ

QUALITY OF LIFE AT WORK MANAGEMENT: CASE STUDY AT A FIRE DEPARTMENT UNIT IN PARANÁ

ÁREA TEMÁTICA: GESTÃO DE PESSOAS

Marcelo Thiago de Lara Coral, Universidade Estadual do Paraná, Brasil, m.coral.91@gmail.com

Eduardo Domingues da Silva, Universidade Estadual do Paraná, Brasil, edudomingues.02@gmail.com

Josimari de Brito Morigi, Universidade Estadual do Paraná, Brasil, josimorigi@gmail.com

Resumo

Muitas empresas veem a Qualidade de Vida no Trabalho como um fator de vantagem competitiva, haja vista que um quadro de profissionais bem treinados e satisfeitos com o seu ambiente de trabalho pode aumentar significativamente a produtividade. O presente artigo reflete a relevância que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) faz em uma Organização. O interesse deste estudo, que configura-se como um estudo de caso, surgiu com a preocupação pelo bem-estar dos colaboradores em consonância com a eficiência organizacional. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica, partindo dos conceitos de QVT, elemento de grande relevância para as organizações, no sentido de manter as pessoas satisfeitas e motivadas com as atividades que desempenham. Atendendo ao caráter exploratório, esta pesquisa submeteu um questionário aos colaboradores de uma unidade do Corpo de Bombeiros do Paraná tendo em vista identificar rotinas e práticas destes trabalhadores que não atendessem aos conceitos da QVT. Os resultados demonstram que a empresa se preocupa com a QVT dos seus colaboradores, todavia, ainda existem alguns aspectos que devem ser trabalhados. De maneira geral, os colaboradores participantes da pesquisa estão satisfeitos com a empresa, contudo, esperam que sejam implantados alguns projetos que tornarão o ambiente de trabalho ainda melhor, especialmente em relação a estrutura física que gera desde a falta de privacidade até mesmo a insuficiência no atendimento da demanda que a organização tem; o relacionamento interpessoal dos bombeiros que falha tanto no convívio, quanto nas ocorrências; e, a falha no uso adequado da hierarquia, para o bom andamento do serviço e não para o uso pessoal.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho; Fatores Motivacionais; Corpo de Bombeiros do Paraná.

Abstract

Many companies see Quality of Life at Work as a factor of competitive advantage, since a cadre of well-trained professionals satisfied with their work environment can significantly increase productivity. The present article reflects the relevance that Quality of Life at Work (QWL) does in an Organization. The interest of this study, which is configured as a case study, arose with the concern for the well-being of the employees in consonance with the organizational efficiency. It is a bibliographical research, starting from the concepts of QWL, an element of great relevance for organizations, not feeling to keep people satisfied and motivated with the activities they perform. Considering the exploratory nature, this research submitted a questionnaire to the employees of a Fire Department

unit in Paraná, in order to identify routines and practices of these workers that did not meet the QWL concepts. The results show that the company is concerned with the QWL of its employees, however, there are still some aspects that must be worked out. In general, the collaborators participating in the research are satisfied with the company, however, they expect that some projects will be implemented that will make the work environment even better, especially in relation to the physical structure that generates from the lack of privacy to the insufficiency in the meeting the demand that the organization has; the interpersonal relationship of firefighters who fail both in living together and in occurrences; and, failure to use the hierarchy appropriately, for the good performance of the service and not for personal use.

Key-words: Quality of Life at Work, Motivational Factors, Fire Department of Paraná.

1. INTRODUÇÃO

A qualidade de vida humana é medida pela satisfação do indivíduo consigo mesmo, com sua família, sua vida social, sua vida espiritual e com o seu trabalho. Visto que o trabalho, muitas vezes, toma grande parte da vida humana, é necessário o estudo da qualidade de vida no trabalho, respeitando e considerando as demais áreas da vida humana.

Segundo Quirino e Xavier (1987), o termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) representa para a literatura de organizações e recursos humanos, o aspecto globalizante daquilo que anteriormente era abordado por meio de estudos de motivação, de fatores ambientais, ergonômicos e de satisfação no trabalho.

Nesse contexto, vale mencionar que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é o quão satisfeito o funcionário se sente ao desempenhar suas funções dentro da organização e com o ambiente em que as desempenha. As aspirações e valores dos indivíduos são de extrema importância ao escolher onde irá trabalhar, para que a QVT seja satisfatória. No entanto, não depende apenas de o trabalhador assegurar isto, é também de competência e interesse da organização garantir a QVT aos colaboradores, visto que o resultado de trabalhar com qualidade de vida é mais motivação e saúde, e menos afastamentos e inatividade, o que para a organização significa maior produção e/ou maior qualidade nos serviços oferecidos.

Para Belo e Moraes (2011), a QVT passou a ser notada a partir de meados do século XX, tomando força no início do século seguinte ao considerar a aparição de novas patologias relacionadas ao trabalho, sendo elas físicas e, principalmente, mentais, estas que de forma silenciosa atingem a quem trabalha.

Já, para Limongi-França (2004), as dimensões biológica, psicológica, social e organizacional de cada indivíduo devem ser consideradas ao tratar-se da QVT, e não apenas o tratamento de males diretamente relacionados ao ambiente de trabalho, como doenças ou o aumento de estresse, para que o ser humano se mantenha íntegro, como cidadão e profissional. Logo, para a referida autora, o bem-estar é obtido a partir da percepção dos colaboradores aos aspectos do ambiente organizacional e em relação à atividade desempenhada, e é dessa forma que se pode identificar quais atributos ou as fontes que levam à QVT de cada indivíduo. Portanto, vale ressaltar que a QVT não é estática e universal, devendo haver uma eterna busca dentro das organizações.

A QVT é uma temática que nas últimas décadas tem conquistado espaço no âmbito científico e empresarial, e tem levado muitas organizações a se tornarem mais flexíveis, sistêmicas e criativas, procurando desenvolver ações que objetivem cuidar, proteger e viabilizar o bem-estar de seus colaboradores internos, a partir de demandas pessoais, organizacionais e riscos ocupacionais. Buscando ainda, proporcionar aos seus colaboradores um nível mais elevado de satisfação com o trabalho que desempenham, e também tentam diminuir o mal-estar e o excessivo esforço físico dos mesmos no trabalho.

Todavia, atualmente ainda é bastante comum o desinteresse de algumas empresas em proporcionar uma Qualidade de Vida satisfatória para seus funcionários no ambiente organizacional, e isso acaba desmotivando os mesmos e impactando diretamente em sua produtividade. Portanto, é notória a necessidade de as organizações pensarem mais em seus funcionários, e buscar a promover a QVT para que estes possam desempenhar suas atividades com maior motivação, gerando maiores benefícios para ambas as partes.

Vale enfatizar que o profissional Bombeiro Militar, no exercício de suas atividades profissionais, acaba muitas vezes, colocando sua vida em risco para salvar a vida de terceiros e/ou para defender bens públicos e privados da sociedade. Portanto, o risco é inerente a essa atividade profissional e, isto é reiterado pelo Estado Maior das Forças Armadas, ao afirmar que “o exercício da atividade militar, por natureza, exige o comprometimento da própria vida” (Brasil, 1995, p.11).

Nesse sentido, o estudo da QVT do bombeiro militar se mostra de significativa importância. Assim sendo, o presente estudo busca analisar o cotidiano de uma das instituições mais respeitadas do mundo, o Corpo de Bombeiros, focalizando na qualidade de vida no trabalho dos bombeiros de uma unidade localizada no Paraná, corporação esta que tem a incumbência de prestar serviços de prevenção e proteção da vida, com qualidade, por meio de um efetivo capacitado.

2. ASPECTOS METODOLÓGICOS

Os procedimentos metodológicos adotados obedeceram a três etapas: 1ª) etapa de identificação dos sujeitos da pesquisa; 2ª) etapa de definição da amostra e coleta de dados; 3ª) etapa de tratamento de dados e análise dos resultados.

A pesquisa foi caracterizada como um estudo exploratório e descritivo. E abrange um estudo de caso em uma unidade do Corpo de Bombeiros do Paraná, realizado com o intuito de contar com a maior parte dos bombeiros da ativa, tanto do setor administrativo, quanto do setor operacional, de forma voluntária, respeitando, é claro, os destacados em outras cidades ou empenhados em missões, contabilizando um total de 38 bombeiros militares.

Também foi utilizado o método de pesquisa bibliográfica, quali-quantitativa com objetivo descritivo, que, segundo Gil (1999), aborda a pesquisa através de análise com base na estatística, por permitir aprofundar-se no assunto pesquisado. Com o intento de catalogar os pontos fracos na QVT da corporação pela visão do próprio efetivo.

O instrumento de coleta de dados utilizado foi o questionário estruturado, elaborado a partir de um modelo proposto por Reis Júnior, Pilatti e Pedroso (2011), para que os bombeiros respondessem algumas perguntas de múltipla escolha, as quais serviram de base de dados para a elaboração de análises que apontaram determinadas fontes e gargalos de QVT. Vale enfatizar que o modelo de questionário proposto pelos referidos autores foi denominado de QWLQ-78 (Quality of Working Life Questionnaire) e é semelhante à estruturação adotada no desenvolvimento do questionário da Organização Mundial da Saúde (OMS), intitulado WHOQOL-100 (1998). Destaca-se que dos 38 bombeiros da corporação somente 36 responderam ao questionário. Sendo que as 6 primeiras perguntas do questionário foram referentes à caracterização geral dos respondentes, e as questões subsequentes referiam-se aos aspectos atrelados a QVT. Os dados obtidos foram tabulados e analisados. Salienta-se ainda que para obter informações mais abrangentes sobre a QVT na unidade estudada, foram realizadas entrevistas semiestruturadas após a aplicação do questionário. Salienta-se ainda que não foi mencionado neste artigo o nome da unidade do corpo de bombeiro estudada e os nomes dos sujeitos entrevistados, visando a preservação da identidade dos mesmos.

3. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

Vasconcelos (2001) enfatiza que a QVT sempre foi objeto de preocupação da humanidade, certamente, não da mesma maneira como a concebemos no período contemporâneo, entretanto, existem indícios de que o objetivo de proporcionar satisfação e bem-estar ao trabalhador na realização de suas atividades laborais representa uma preocupação bem antiga dos seres humanos.

Vale ressaltar que, dentro de uma perspectiva histórica, diversos trabalhos se mostraram relevantes para o desenvolvimento do campo de estudos relacionado à QVT, dentre eles pode-se citar os estudos de Abraham H. Maslow sobre a hierarquia das necessidades humanas e os resultados da denominada Teoria X, desenvolvida por Douglas McGregor. Dentro dessa conjuntura vale citar que Maslow apontou cinco necessidades essenciais para o indivíduo, as quais são: fisiológicas, segurança, sociais, estima e auto-realização. Uma das contribuições mais relevantes da Teoria X, de McGregor, foi o fato de considerar que o ser humano além de aprender a aceitar responsabilidades, também passa a procurar por elas e que o compromisso do indivíduo com seus objetivos é totalmente dependente das recompensas à sua consecução (COUTINHO, 2009).

Acrescenta-se ainda que as pesquisas desenvolvidas por Frederick Herzberg também podem ser incluídas neste contexto, haja vista que ele analisou engenheiros e contadores e percebeu que estes associavam a satisfação com o trabalho ao conteúdo e a insatisfação com o trabalho ao próprio ambiente de trabalho. Além disso, Herzberg identificou os fatores que causam insatisfação e os que poderiam ser considerados geradores de motivação. Segundo ele, os fatores de insatisfação estariam relacionados aos elementos higiênicos (política e administração da empresa; relações interpessoais com os supervisores, supervisão, status, salário, condições de trabalho e segurança no trabalho). Os fatores motivadores, por sua vez, estariam relacionados a elementos como realização, progresso/desenvolvimento, responsabilidade e reconhecimento no trabalho e o próprio trabalho (atividade/tarefa) em si (COUTINHO, 2009; VASCONCELOS, 2001; RODRIGUES, 1999).

Todavia, vale enaltecer que a teoria relacionada à Qualidade de Vida no Trabalho surgiu em meados da década de 1950, trazendo à tona uma possível compreensão na relação entre o empregador e o empregado, junto com a organização, mostrando que o aspecto principal para a organização seria a satisfação e realização do indivíduo no trabalho (FERNANDES, 1996).

Já, Nadler e Lawler (1983) estabelecem o ano de 1974 como o marco inicial do desenvolvimento da QVT, o qual foi marcado pelas tentativas de achar um jeito em que o indivíduo se encaixasse corretamente em uma função determinada do emprego, em que houvesse uma qualidade de vida melhor. Entretanto, pode-se dizer que a evolução da QVT ocorreu em seis períodos, conforme demonstra o Quadro 1.

| EVOLUÇÃO DA QVT | CARACTERÍSTICAS |
|--------------------------------------|--|
| 1959 a 1972 – QVT como uma Variável | QVT foi tratado como uma reação do indivíduo ao trabalho. |
| 1969 a 1974 – QVT como uma Abordagem | Trazendo o foco ao individual antes do resultado, e ao mesmo tempo trazendo melhorias para o empregado como à direção. |
| 1972 a 1975 – QVT como um Método | Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. |
| 1975 a 1980 – QVT como um movimento | Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. |
| 1979 a 1982 – QVT como tudo | Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais. |

Quadro 9 - A evolução da QVT.

Fonte: Nadler e Lawler (1983).

É importante ressaltar que, as primeiras ações voltadas para QVT estavam direcionadas sobretudo para promoção da saúde e a redução dos custos com assistências médicas, por conseguinte, as ações executadas pelas organizações abordavam medidas relacionadas especialmente a alimentação saudável, as atividades desportivas, as campanhas contra hábitos nocivos a saúde e o controle de estresse (COUTINHO, 2009; VASCONCELOS, 2001).

Segundo Quirino e Xavier (1987, p. 73), “o estudo da QVT, seja em organizações públicas ou privadas, tem focalizado principalmente às necessidades dos empregados, na tentativa de resolver ou amenizar problemas, que prejudicam o desempenho do empregado e conseqüentemente, o crescimento e a prosperidade da organização”.

O conceito de QVT é considerado muito amplo e ao longo do tempo foi agregando perspectivas de diversos autores com abordagens complementares. Destaca-se ainda que nas últimas décadas, a QVT tem constantemente sido objeto de estudo de diversas áreas do conhecimento, tais como: saúde, psicologia, ergonomia, sociologia, administração, economia, engenharia, entre outras. O principal objetivo da QVT é conciliar os interesses da organização e dos indivíduos que nela estão inseridos, buscando por meio da satisfação e do bem-estar dos funcionários, uma maior produtividade e continuidade da empresa. Segundo Minayo, Hartz e Buss (2000), qualidade de vida é uma noção eminentemente humana, que tem sido aproximada ao grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social e ambiental, e a própria estética existencial.

Vasconcelos (2001, p. 25), enfatiza que “a construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial”.

Tolfo e Piccinini (2001) englobam os aspectos de QVT, como: motivação, satisfação, condições de trabalho, estilos de liderança, etc., e esses aspectos são fatores determinantes de competitividade das empresas. Para França (1997), qualidade de vida no trabalho é o conjunto das ações de uma empresa que envolvem a implantação das melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha para as empresas e para as pessoas como um todo. Destaca-se ainda que a QVT envolve uma série de fatores, conforme destaca Louis Davis (1970) apud Chiavenato (2004). Sendo que tais fatores estão dispostos no Quadro 2.

| |
|--|
| 1 – A satisfação com o trabalho executado |
| 2 – As possibilidades de futuro na organização. |
| 3 – Reconhecimento pelos resultados alcançados. |
| 4 – O salário percebido. |
| 5- Os benefícios auferidos. |
| 6 – O relacionamento humano dentro do grupo e da organização |
| 7 - O ambiente psicológico e físico de trabalho. |
| 8 – A liberdade e responsabilidade de decidir |
| 9 – As possibilidades de participar |

Quadro 2 – Principais fatores relacionados a QVT.

Fonte: Davis (1970) apud Chiavenato (2004).

Contribuindo com o exposto, Chiavenato (2008, p. 37), pontua que “a QVT não é determinada somente por características individuais ou situacionais, mas principalmente pela atuação sistêmica das características individuais e organizacionais”.

Para Macedo e Matos (2008), frequentemente são identificados nas organizações algumas manifestações de satisfação e insatisfação com algumas variáveis relacionadas ao trabalho, sendo que estas variáveis tendem a fortalecer ou enfraquecer a Qualidade de Vida, causando influência direta na produção do funcionário. Isso mostra o quanto as variáveis são importantes

no trabalho em relação à satisfação do indivíduo para que possa exercer sua função com precisão.

A expectativa do empregado aumenta em questão de tempo e em contrapartida as mudanças nas condições organizacionais diminuem, segundo Walton (1973). O Quadro 3 demonstra as categorias conceituais do modelo de Walton (1973) e seus respectivos indicadores.

| FATORES | INDICADORES DE QVT |
|---|---|
| Compensação justa e adequada | - Equidade interna e externa - Renda adequada ao trabalho |
| Condições de trabalho | - Jornada de trabalho razoável - Ambiente físico seguro e saudável - Ausência de insalubridade |
| Uso de desenvolvimento de capacidades | - Autonomia - Informação sobre o processo total do trabalho - Habilidades múltiplas - Autocontrole |
| Oportunidade de crescimento e segurança | - Planejamento de carreira - Crescimento Pessoal - Segurança no emprego |
| Integração social na Organização | - Ausência de preconceitos - Igualdade - Relacionamento - Senso comunitário |
| Constitucionalismo | - Direitos trabalhistas - Liberdade de expressão - Privacidade Pessoal |
| Trabalho e espaço total de vida | - Papel balanceador no trabalho - Estabilidade de horários - Tempo para lazer com a família |
| Relevância social do trabalho na vida | - Imagem da empresa - Responsabilidade social da empresa - Valorização do trabalho |

Quadro 3 – Categorias Conceituais do Modelo de Walton.
Fonte: Walton (1973, p. 173).

Dentro de suas teorias Herzberg (1968), propõe que os fatores motivacionais sejam implantados nas organizações a partir do “enriquecimento do cargo”, ou seja, enriquecer a tarefa, proporcionar oportunidades para o desenvolvimento psicológico do empregado. Dentro dessa conjuntura, Davis e Newstrom (2001), explanam que o propósito da melhoria na QVT é desenvolver um ambiente de trabalho que seja adequado e satisfatório para as pessoas e também para saúde econômica da organização. Em vista disso, é necessário que haja um enriquecimento no trabalho, de forma a deixá-lo mais desafiador.

Por sua vez, Marras (2002), afirma que a qualidade de vida nas organizações, por meio da motivação e a satisfação do colaborador com sua atividade laboral, são estratégias que devem ser utilizadas pelas organizações a fim de se obter maiores níveis de produtividade, levando sempre em consideração que o fator mais importante empregado no setor produtivo é o humano.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

A unidade do Corpo de Bombeiros estudada conta atualmente com 38 bombeiros, 15 no setor administrativo e 23 no setor operacional. Conforme supracitado, somente 36 bombeiros responderam ao questionário. Vale destacar que em relação à faixa etária dos respondentes observou-se que a faixa etária de 26 a 35 anos corresponde a 50% da amostra; acima de 45 anos corresponde a 19,40%; de 36 a 45 anos corresponde a 16,70%; e, de 18 a 25 anos

corresponde a 13,90% dos 36 entrevistados. Verificou-se que 94,40% dos bombeiros é do sexo masculino, e 5,60% do sexo feminino.

Em relação ao nível de escolaridade, constatou-se que 63,90% dos entrevistados possuem o ensino superior completo, seguidos por aqueles que possuem o *ensino superior incompleto* com 25%, e por último, por aqueles que possuem o *ensino médio completo* 11,10%. Já no que se refere ao tempo de serviço na corporação, percebeu-se que a faixa *de 5 a 10 anos* e *de menos de 5 anos* de corporação correspondem aos maiores percentuais, representando 30,60% cada, seguidos dos que tem *de 21 a 25 anos* representando 22,20%, *de 11 a 15 anos* representando 8,30%, os *acima de 25 anos* que representam 5,60% e, por fim, *de 15 a 20 anos* que representam 2,80% do total. Salienta-se ainda que o percentual dos funcionários casados (as) prevalece maior com 61,10%, logo atrás vem os solteiros (as) com 27,80% e os divorciados (as) com 5,60%.

Conforme supramencionado, há predomínio do sexo masculino, fato este que é facilmente explicado, visto que o primeiro concurso aberto às mulheres ocorreu em 2005, e em cidades do interior, a exemplo da cidade onde está localizada a unidade estudada, ainda não é muito comum o interesse delas pela carreira, seja por desinformação quanto a possibilidade de ingresso, estranheza da natureza da profissão, ou mesmo, por ser uma atividade predominantemente exercida por homens.

A partir de 1990 a graduação no ensino médio se tornou uma exigência para ingressar na corporação, o que elevou o nível técnico do efetivo, o que teoricamente com o ensino superior o nível técnico se elevaria ainda mais. No entanto, a Lei 5940, de 08/05/1969, conhecida como a Lei de Promoção de Praças, determinava que a graduação em ensino superior valeria pontos que auxiliariam os sargentos serem promovidos por merecimento.

A Lei 19583 de 05 de julho de 2018 contemplou também cabos e soldados num plano de carreira que os classificam no Almanaque Militar de praças da Corporação, valendo também a premissa de pontos para promoção por merecimento, tornando o ensino superior importante para os avanços na carreira.

Pôde-se levantar diversas informações que subsidiam a análise da QVT da unidade investigada. Nesse sentido, vale ressaltar que as estimativas positivas de crescimento na carreira e de possibilidade de avanços salariais também representam elementos importantes para se avaliar o índice motivacional dos bombeiros. Em relação a possibilidade de construção de uma carreira e avanços salariais, os colaboradores consideraram *raramente* com 47,20%, logo atrás está a opção *às vezes* com 33,30%, *quase sempre* com 13,90% e por último *sempre* com 5,60%. Outro fator que evidencia de certa forma uma baixa no índice motivacional dos bombeiros é o interesse deles em mudar de profissão. Com os dados levantados, constatou-se que em relação a frequência com que os bombeiros entrevistados pensam em mudar radicalmente de emprego, a opção *às vezes* prevaleceu com um índice de 27,80%. Empatados vem *raramente* e *nunca* com 22,20%, não muito distante da opção anterior está *frequentemente* com 19,40% e 8,30% opinaram em *sempre*.

De acordo com os percentuais analisados, 44,40% dos pesquisados avaliam que é *médio* a satisfação com os treinamentos oferecidos pela organização, e perto está a opção *pouco* com 41,70%, com 5,60% estão empatados *nada* e *bastante*, e apenas 2,80% está *completamente* satisfeito. No que tange a necessidade de faltar com frequência na corporação por motivos de doença, as respostas demonstram que *acontece raramente*, representando 69,40%, seguido de *nunca* com 22,20%, no entanto, 5,60% da amostra falta *frequentemente* e 2,80% *às vezes*, no caso deste último é ainda aceitável, mas aquele que o antecede – faltar frequentemente – é uma

situação que requer atenção e devem ser averiguadas quais são as causas da doença e o que a corporação pode fazer para diminuí-las.

Observou-se que uma pequena parcela da amostra não pensa em mudar de emprego, contudo, a grande maioria cogita a hipótese, e desta maioria, uma pequena parcela pensa bastante em mudar de profissão, logo, há chances consideráveis de perda de efetivo para outras profissões. Considerando que cerca de 60% do efetivo tem menos de dez anos de serviço, pouco menos que esta porcentagem são os que pensam em mudar de profissão, e pouco mais de 60% corresponde a faixa etária de 18 a 35 anos, então pode-se dizer que a grande maioria dos bombeiros jovens e com menos de dez anos de serviço pensam em mudar de profissão.

Percebeu-se ainda que há um grupo muito pequeno que está satisfeito com os treinamentos oferecidos pela corporação, os demais acham mediano ou estão pouco satisfeitos, o que é duplamente ruim. Segundo os bombeiros entrevistados, além de serem poucos os cursos ofertados, não há frequência de abertura dos cursos e geralmente há um baixo número de vagas. Por vezes, é escalado um ou dois militares para capacitar-se e passar o conhecimento para os demais, o que geralmente não acontece. Além disso, as instruções diárias que deveriam ser constantes e com temas comuns no dia-a-dia da corporação, nem sempre acontecem, seja por excesso de serviço administrativo ou por falta de iniciativa dos que deveriam ministrar a instrução, e se acontecem, tem grandes chances de serem instruções descoladas do que se encontra no cotidiano de atendimentos.

Pôde-se constatar que há uma porcentagem considerável de bombeiros que ficam doentes devido ao trabalho, portanto, é necessário averiguar quais as principais doenças que os acometem e suas causas. Já que estas podem ser desde o uso equivocado ou até mesmo em decorrência do desuso de EPI's (Equipamentos de Proteção Individual), falta de ergonomia para o uso de equipamentos, excesso de carregamento de peso, má alimentação, estresse ou até mesmo algo mais grave. É comum entre os bombeiros, e existem alguns casos na unidade de bons bombeiros que tiveram que deixar por muito tempo o serviço operacional para tratar de problemas na coluna.

Ressalta-se ainda que a maioria dos bombeiros se preocupam com sua saúde no trabalho, sendo que 50% se preocupam bastante e 16,70% se mostram extremamente preocupados, contudo, há uma parcela de 22,20% que se preocupa mais ou menos com sua saúde no trabalho, o que pode ser apenas a negligência em tomar certos cuidados e seguir certas recomendações, mas são os 11,10% que mais assustam, já que se preocupam muito pouco com sua saúde, o que pode representar o desprezo pela vida, o que acende um alerta e requer atenção, visto que é cada vez mais comum a ocorrência de profissionais da segurança pública cometerem suicídio, ou ainda, a tentativa deste.

Além disso, os colaboradores avaliaram o seu acesso a assistência médica no trabalho como bom e 30,60% como médio, mas a maior parte avalia como ruim (41,70%) e muito ruim (19,40), o que mostra a insatisfação dos bombeiros com o Sistema de Assistência à Saúde do Paraná (SAS), possivelmente, um dos fatores decisivos para essas respostas é o local da pesquisa, visto que a cidade é conhecida pela péssima oferta de saúde, e não seria diferente com o SAS. Principalmente para os bombeiros que moram em outras cidades, é um consenso de que os serviços de saúde da cidade onde a unidade está situada, apresentam-se bastante aquém do ideal.

Também foi possível identificar que muitos bombeiros convivem com dores e desconfortos durante o trabalho, representando 5,60% os que *sempre* passam por isto, 19,40% *frequentemente* e 47,20% *às vezes*. Tendo também uma minoria com 2,80% que *nunca* teve dores ou desconfortos no trabalho e uma parcela dos participantes que *raramente* tem estes problemas, representando 25%. Portanto, é grande o número de bombeiros que convivem com

dores e desconfortos, e muitas vezes sabendo da dificuldade de pessoal que existe na unidade, negligencia o problema para não deixar os companheiros de serviço ainda mais sobrecarregados. Essas dores normalmente têm relação com problemas na coluna e membros, devido a necessidade de levantar peso elevado e, na maioria das vezes, em situações que não oferecem condições mínimas de ergonomia.

Segundo dados levantados com a pesquisa, a remuneração pelo trabalho é avaliada como *média* por 52,80% dos entrevistados, seguido como *boa* por 27,80%, 13,90% acham que é *ruim* e por último empatados as opções *muito ruim* e *muito boa* com 2,80%. Percebeu-se ainda que muitos colaboradores necessitam de outras fontes de dinheiro para se sustentar, as respostas demonstram que empatados com 27,80%, acham que *as vezes e frequentemente* necessitam, em seguida vem *raramente* com 16,70% e por fim estão as opções *nunca* e *sempre* com 13,90%.

Constatou-se que pouco menos de um terço está contente com sua remuneração. Mais da metade acredita que sua remuneração está na média do que profissionais semelhantes deveriam receber. Entretanto, há uma parcela menor que está descontente, e apesar de ser um fator difícil de ser mudado, já que é o governo que pondera aumentos, pode-se procurar entender o que está levando a esta minoria achar que é pouco sua remuneração. Talvez este sentimento esteja associado ao excesso de carga horária, o descontentamento pelas instalações, a insalubridade e periculosidade da função, etc., ou ainda, venha de um desajuste na hora gastar este dinheiro.

É comum que funcionários acreditem que deveriam ganhar mais. Mas no caso da corporação pode ser observado que as condições de trabalho e a carga horária acabam por embasar esse sentimento, o que pode gerar problemas na atividade-fim. Se não há uma possibilidade clara de aumento salarial, um posicionamento que alguns podem vir a tomar é diminuir por conta própria seu rendimento, ou seja, fazendo só o que for “mandado”, uma vez que tem o sentimento de que “não é pago para fazer isso ou aquilo”. Outro problema é a dificuldade em lidar com o dinheiro, e o famoso consignado, fazendo com que muitos se endividem usando toda sua margem de financiamento e ao invés de gastar menos, esperar sempre ganhar mais. Logo, a maioria com alguma frequência necessita de outras fontes de renda. Conforme relatado nas entrevistas são raras as exceções dos que nunca fizeram “bicos” (trabalhos secundários) em um dado momento de sua carreira. O que leva a crer, que salvo essas exceções, os que respondem hoje que nunca necessitam de uma renda extra, trata-se de um pessoal mais velho, que já possui uma estabilidade financeira e, normalmente, com os filhos mais crescidos, que precisaram sim de renda extra em outrora, mas hoje não precisam mais.

Também é comum ver bombeiros e policiais tendo serviços secundários, até mesmo por pressão da família e amigos, que julgam ser muito tempo de folga, e poderia estar fazendo algo a mais, e isso traz esse sentimento de necessidade em ter uma renda extra. Portanto, dificilmente não haverá o trabalho paralelo, mesmo que esporádico, visto que existe as condições ideais para tanto, há a oportunidade, devido a escala de plantões, e há também a motivação, gerada pelo sentimento de que a remuneração não é a ideal, como já foi mencionado anteriormente. Contribuindo com o exposto, vale ressaltar que a média salarial de um soldado do Corpo de Bombeiros no Brasil é de R\$ 2,5 mil e no Paraná é em torno de R\$ 4,1 mil, portanto, cabe lembrar que o maior problema não é a remuneração de um bombeiro no Paraná, mas sim a quantidade de serviço e a qualidade de vida no trabalho, e são nesses pontos que deve ser dispensada maior atenção.

No que tange a qualidade do descanso e do entretenimento que o quartel os oferece, a grande maioria dos integrantes da corporação estão descontentes, sendo que 25% a considera *muito baixa*, 47,20% *baixa* e 25% *média*. Tendo apenas 2,80% destes que a consideram *alta*. É fácil entender o porquê desse resultado visto que atualmente não existe ao menos uma sala de televisão, os computadores de uso coletivo ficam juntos a central telefônica, atrapalhando tanto

o entretenimento, quanto as funções do telefonista, o sinal WI-FI é ruim e inconstante, e a quadra poliesportiva está sem manutenção há muitos anos, e mesmo que queiram usá-la, o efetivo é insuficiente para uma partida. Pode parecer luxo querer entretenimento no local de trabalho, mas o que muitas pessoas não entendem é que o regime de plantão é extremamente estressante, a escala é de 24 horas diretas, muitas vezes com trocas de serviço, pode chegar a 48 horas ou até 72 horas seguidas. Associado ao longo tempo de trabalho estão as ocorrências de urgência e emergência, que na maioria das vezes não se trata de coisas boas, tendo de lidar com gritos, choro, gente ferida, insultos, riscos a vida e alto estresse.

Quanto ao descanso as coisas não são muito diferentes. O fardamento é desconfortável e incompatível com as funções exercidas, as botas são de qualidade, mas grandes e também desconfortáveis, o que aumenta o cansaço ao longo do plantão. O quartel é bastante aberto, há visão de quem está fora, e como costuma ficar aberto, muitas vezes pessoas entram sem dificuldades e acabam tirando a privacidade da guarnição nos momentos de descanso. Além disso, devido a essa exposição é proibido transitar usando chinelos e shorts mesmo no período da noite, devendo restringir-se ao alojamento nesses trajés.

Além disso, observou-se que a opção *bastante* foi muito citada em relação à algum problema com o sono prejudicar o trabalho, representando 30,80%, *mais ou menos* ficou empatado com *pouca* com 27,80%, seguido de *extremamente* com 11,10% e *nenhuma* com 2,80%. Os funcionários que se sentem *bastante* cansados ao final da jornada de trabalho correspondem a 50%, em seguida com 27,80%, *médio*, *extremamente* com 16,70% e, por fim, com 5,60% se sentem *pouco* cansados. Constatou-se que, grande parte do efetivo tem problemas com o sono. Estes problemas podem ser causados por diversas causas, sendo elas: interrupções no sono durante o plantão, seja por ocorrências ou mesmo devido aos alojamentos serem coletivos, sem divisória alguma, causando incômodos uns aos outros; pela dificuldade de alcançar um sono profundo, devido ao fato do nível de estresse intrínseco que há, sabendo que a qualquer momento pode soar a sirene; e, pelo sistema de plantão, em que na noite do plantão não há um sono adequado, fazendo com que no dia seguinte seja necessário dormir de dia, atrapalhando novamente o sono da noite e tornando-se um ciclo de noites mal dormidas, que ao chegar novamente ao plantão, já sinta-se cansado e irritado, causando ainda mais problemas.

Observou-se que todos saem cansados do trabalho, todavia a maior parte está muita cansada, independentemente do número de ocorrências atendidas no dia, ou do tanto de trabalho realizado, portanto, não se trata apenas de cansaço físico, mas também do cansaço mental. Salienta-se que o cansaço mental, por sua vez, é visível aos finais de semanas, onde o dia costuma ser tranquilo e as ocorrências começam mais ao final da tarde, mas ao chegar da noite, todos sentem-se tão cansados quanto em um dia agitado, quando não mais, devido ao estresse e a ansiedade.

Em relação a percepção dos entrevistados em relação ao respeito pelos subordinados, constatou-se que 41,70% se sentem *muito* respeitados pelos seus subordinados, pares e superiores, outros 36,10% se sentem *médio*, seguido de 13,90% que se sentem *muito pouco*, 5,60% *pouco* e por fim 2,80% *completamente*. Apesar da maioria sentir-se respeitado, há um número considerável de pessoas que não compactuam com esse sentimento, o que não ajuda em nada na QVT. E de acordo com o cruzamento das respostas é possível saber que são os mais velhos que fazem parte desse grupo. Talvez por um conflito de gerações em que os mais velhos esperam uma certa submissão dos mais novos, já que passaram por isso na sua época, ou por parte dos mais novos que não dão o devido respeito à história das pessoas mais velhas, ou ainda, ambos os casos acontecem.

Em relação a questão de apoio necessitado no trabalho pelos colegas, 50% opinaram que é *médio*, 33,30% acham que é *bastante* e por último com 16,70% é *pouco*. Ou seja, aparentemente

um terço do grupo está bem satisfeito com o apoio recebido, metade acha mediano, mas uma pequena parcela acha pouco o apoio dado pelos colegas. Essa pequena parcela representa seis pessoas e destas, cinco tem menos de dez anos de serviço e essas mesmas cinco pessoas também responderam que pensam com alguma frequência em mudar radicalmente de profissão, o que leva a crer que a falta de apoio dos companheiros seja um dos motivos para esse tipo de pensamento.

No que diz respeito a carga horária de trabalho, observou-se que 52,80% dos colaboradores acham a mesma *alta*, seguido de 27,80% que acha *muito alta* e por último, 19,40% acham *média* a carga horária. Pode-se concluir que todos estão descontentes com a quantidade de horas trabalhadas, visto que mesmo aqueles que não trabalham no operacional e não fazem plantões regularmente, estão insatisfeitos. Sem dúvida não é saudável trabalhar descontente, ou sentindo que está trabalhando mais do que deveria.

O excesso de horas é visível no caso dos bombeiros, que em média trabalham 60 horas semanais – sendo que em média são 10 plantões de 24 horas por mês, dando 240 horas mensais – fora as escalas extras, os acionamentos de emergências, chamadas gerais (reuniões que o comando convoca e que é obrigatório o comparecimento) e desfiles militares, tudo isso sem remuneração extra alguma, faz parte do regime militar. Portanto, atinge diretamente a saúde biopsicossocial dos bombeiros, visto o cansaço físico a um número de horas contínuas trabalhadas e descanso não revigorante, estresse devido às horas, o aquartelamento e pela privação do social (contato com família e amigos).

Quase a metade dos militares tem *pouca* (19,40%) ou *nenhuma* (30,60%) dificuldade geográfica em relação ao trabalho, todavia, pouco mais da metade tem dificuldades geográficas, sendo *média* (13,90%), *muita* (27,90%) e *extremamente* (8,30%). A dificuldade geográfica dos bombeiros é facilmente justificada visto que muitos deles moram na região ao entorno da cidade onde a unidade está situada, e a maioria das rodovias que eles utilizam para se deslocar são pedagiadas, aumentando o custo do deslocamento, além do cansaço e da demora da viagem, que os obriga a acordar ainda mais cedo para cumprirem com a obrigação de ser pontual. No entanto, vale lembrar que durante o processo seletivo é de conhecimento de todos que pode ser destacado para uma cidade diferente da sua, logo, foi aceito essa condição e o mais natural é que se mudasse para a cidade em que trabalha como é feito normalmente em outras profissões, ou que absorvam as dificuldades, sem causarem ônus a instituição.

Na opinião dos entrevistados, *às vezes* são obrigados a mudar de rotina em casa devido ao trabalho corresponde a 44,40%, em seguida vem *frequentemente* com 30,60%, *raramente* está com 16,70% e *sempre* com 8,30%. Contatou-se que há uma minoria que é raramente obrigada a mudar sua rotina, possivelmente esta minoria não seja acionada para ocorrências. No entanto, a grande maioria costuma com certa frequência ter que mudar sua rotina, possivelmente pela falta de previsibilidade, o que é característico da profissão, mas também pelo não cumprimento das escalas de sobreaviso, seja pelo não acionamento ou por não atender a este, fazendo com que os demais sejam frequentemente requisitados.

Os dados referentes a confiança na habilidade de seus colegas de trabalho mostrou a predominância da percepção *média* com 47,20%, outros acham que é *alta* com 33,30%, seguido de *muito alta* com 11,10% e da opção *pouca* com 8,30%. Pôde-se notar uma parcela considerável de pessoas que confiam em seus colegas, contudo, a maior parte deles tem uma confiança média em relação aos companheiros e, assustadoramente, há uma pequena parcela que pouco confia. E, visto a natureza do trabalho que desempenham, a confia deveria ser plena e mútua.

Em relação a satisfação dos bombeiros com os equipamentos, ferramentas e EPI's do seu trabalho, destaca-se que o percentual mais elevado está na opção *bastante* que representa 38,90%, seguido de 30,60% que afirmaram que estão *médios* satisfeitos, 13,90% *pouco* satisfeitos, 11,10% estão *extremamente* satisfeitos e por último 5,60% *nada* satisfeitos. Destarte, pode-se dizer que pouco mais da metade está parcialmente ou nada satisfeito com os equipamentos, ferramentas e EPI's, evidenciando que algo está errado. Possivelmente seja devido ao fato de que normalmente estes itens são superdimensionados para atenderem o maior número de ocorrências com eficiência e segurança, no entanto, esse superdimensionamento incide em maior peso e menor mobilidade, o que gera maior desconforto e desgaste do profissional, podendo colocá-lo até mesmo em risco. Exemplos disso, são os equipamentos para desencarceramento e as roupas de combate a incêndio, estas que são usadas também nos desencarceramentos, extenuando prematuramente os bombeiros e dificultando sua mobilidade.

A avaliação da cooperação entre os níveis hierárquicos no trabalho empata entre *boa* e *baixa* com 25%, logo após vem a *média* com 22,20%, seguidamente vem *muito baixa* com 19,40%, e por fim *muito boa* com 8,30%. Quanto à cooperação entre os níveis hierárquicos pode-se reparar que é maior o nível de respostas negativas, inclusive tendo a resposta *muito baixa* numa proporção considerável, o que não deve ser normal numa instituição em que tem a camaradagem como um dos seus valores. Este fato ocorre muito provavelmente pela falta de entrosamento da tropa, somado ao entendimento de que onde há uma hierarquia, sempre há a possibilidade de “pagar a missão” (jargão no meio militar para delegar uma tarefa) a um subordinado, ao passo que os mais novos – normalmente os soldados – acabam sendo responsáveis por todos os afazeres corriqueiros. Consequentemente, não há condições favoráveis para haver entrosamento e qualidade de vida no trabalho, já que é inevitável sentir-se explorado, o que gera sobrecarga e fatalmente acarretará em serviços inacabados ou de baixa qualidade, sobrealimentando a imagem negativa dos superiores para com os subordinados e reforçando a conduta individualista, que reafirma a visão dos superiores de que os subordinados são preguiçosos e indisciplinados. Esse ciclo vicioso acontece quando não há descrição de cargos, discriminação de obrigações, planejamento, organização, direção e controle, fazendo que as pessoas operem conforme seus sentimentos e sua visão de túnel, o que normalmente valoriza seus feitos e diminui o dos outros.

Os colaboradores que acham a privacidade no trabalho *média* representam 38,90%, logo em seguida vem *baixa* com 33,30%, outros opinaram com igualdade as opções *alta* e *muito baixa* com 13,90%. Nota-se que é grande a parcela dos que não estão satisfeitos com a privacidade no trabalho, seguido de uma outra grande parcela que acha mediana ou mesmo alta a privacidade, possivelmente esta parcela seja de pessoas do administrativo, que não dormem no quartel e muito raramente tomam banho ali, ou ainda, possuem sua sala ou banheiro privativo a um grupo restrito. Contudo, é importante entender por quê muitos estão insatisfeitos. Possivelmente sendo: novamente, pelo fato dos alojamentos serem coletivos e não haverem divisória alguma; pelas portas do banheiro principal, o de cabos e soldados, serem de vidro pontilhado (permite visualizar parcialmente o outro lado) e sem trancas; pelos chuveiros não possuírem divisórias entre si e também possuir porta de vidro pontilhado, sem tranca; ou ainda, por não haver banheiro destinado a visitante, sendo usado por todos o banheiro de cabos e soldados.

Há, ainda, dois casos a parte, o das bombeiras, que foram alojadas provisoriamente numa antiga sala de aula, em que em uma das janelas há uma cortina improvisada, e o fato de que o banheiro destinado a elas ser o antigo banheiro do telefonista, havendo um hall entre o banheiro e o alojamento, consequentemente, não há mais banheiro destinado ao telefonista. Este sendo o segundo caso, que necessita se ausentar da central telefônica para ir até o banheiro de cabo e soldados, além de que todos ficam vulneráveis a pessoas que entram no quartel devido os

portões ficarem constantemente abertos ou mesmo a noite quando a guarnição sai em ocorrências e o portão usado fica novamente aberto, visto que seu acionamento é manual.

Verifica-se que 44,40% dos entrevistados opinou que está *pouco* satisfeito com a estrutura física do seu trabalho, seguido está com 36,10% *médio*, 13,90% *bastante* e com 5,60% *nada* satisfeito. Em relação a satisfação da higiene no trabalho, observa-se que 44,40% acham *médio*, 36,10% afirmam que é *pouco*, 11,10% *bastante* e apenas 8,30% avaliam que é *nada* higiênico. Verificou-se também que somente uma pequena parcela dos bombeiros está satisfeita com a estrutura física do quartel. Pouco mais de um terço acha mediana a estrutura e metade dos bombeiros está descontente. O que não é de se surpreender, visto que o quartel é uma sucessão de ampliações, muitas delas feitas pelos próprios bombeiros e encontra-se há algum tempo sem nenhuma reforma considerável, estando atualmente velho e não atendendo as necessidades do efetivo, seja pelas condições dos ambientes, quanto pelo tamanho e número de cômodos. Outro problema encontrado é a deficiência no layout do local, sendo pouco intuitivo e adequado às atividades que precisam ser desempenhadas.

É difícil entender por quê ainda uma pequena parcela dos bombeiros que considera o ambiente higiênico, uma vez que apenas alguns ambientes do quartel são varridos diariamente e retirado o lixo, sendo realizada uma faxina, teoricamente, mais profunda apenas uma vez por semana, tudo isso pelos soldados (geralmente dois, variando entre um a três por dia) da guarnição, que as realiza além de suas funções como bombeiro, isso quando não há missões ou ocorrências que impeçam que seja realizada esta faxina, ficando para a próxima semana.

Além de que não há um armazenamento adequado, como é o caso da cozinha, onde os armários suspensos que existem atualmente, foram doados, o local onde até então era guardada a alimentação e ainda é guardado os demais utensílios da cozinha é debaixo das bancadas de concreto, onde há divisórias de madeira coberta com jornal, e portas de correr com o material similar ao de box de banheiro, dificultando a higienização, já que o trilho impede a limpeza.

Os colaboradores avaliam a qualidade da alimentação como a opção *bom* com 44,40%, seguido de *médio* com 27,80%, *muito bom* com 22,20% e *ruim* com 5,60%. Diante disso, constatou-se que a opinião dos bombeiros é que a qualidade da alimentação está acima da média, visto que a maior parte deles a avaliam como boa e muito boa. Contudo, há duas pessoas que avaliam como ruim, e é importante levantar o porquê dessas respostas. Apesar de as preferências alimentícias serem bastante particulares, essas pessoas podem ter avaliado não somente o fato da comida ser saborosa ou não, mas tudo que envolva a alimentação de modo geral. Portanto, a questão da variedade dos alimentos, o número de refeições, o valor nutricional, a falta de uma pessoa contratada especificamente para cozinhar, podendo dar mais atenção a todos as refeições e não só ao almoço podem ser critérios usados por essas pessoas e não levados em conta pelas demais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Muitos administradores têm percebido que ao melhorar a qualidade de vida de seus funcionários, acabam tornando a organização mais saudável, produtiva e competitiva. Ou seja, a QVT pode afetar diretamente a vida dos indivíduos que fazem parte de uma organização e consequentemente os resultados desta organização. Nesse sentido, pode-se dizer que a QVT constitui um dos principais desafios da administração contemporânea. Ademais, vale lembrar que a busca constante por um ambiente de trabalho mais humanizado é uma das principais atribuições da QVT.

Geralmente, o trabalhador almeja mais da organização do que apenas a remuneração pelo “justo” trabalho realizado. Isto é, o trabalhador também anseia por benefícios sociais que lhe

traga maiores seguranças, conveniências e facilidades, tais como a assistência médica e odontológica, os auxílios à alimentação e transporte, contudo, estes benefícios devem atender um grau de expectativa adequado para poder gerar maior satisfação por parte de quem os recebe. Cabe frisar ainda que, além deste conjunto de benefícios monetários e sociais, o trabalhador também espera ser devidamente valorizado dentro de seu cargo, e isto pode ser feito à medida em que a empresa aproveita e valoriza suas potencialidades e talentos, ou seja, lhe fornece condições de trabalho adequada, promovendo um aumento na saúde mental e física do trabalhador.

Nesse contexto, vale enfatizar que para se ter uma melhor QVT dentro de uma determinada organização, torna-se necessário aproveitar da melhor maneira possível as habilidades mais “refinadas” dos funcionários, e buscar um ajustamento coerente entre a tecnologia, as tarefas e os trabalhadores, de modo a permitir que o trabalho possa ser desempenhado com maior eficácia, motivação, segurança e produtividade. Ou seja, a QVT não se limita somente em ações de prevenção de acidentes de trabalho, mas abrange as ações e as esferas da organização como um todo. Para tanto, é de fundamental importância o desenvolvimento de um estudo aprofundado e criterioso que permita apurar as possíveis causas de insatisfação dos funcionários. Lembrando que, além do ambiente profissional deve-se levar em consideração a vida familiar e a vida social dos funcionários, tendo em vista que as mesmas podem se refletir no ambiente de trabalho, influenciando na qualidade da produção e no desempenho de suas funções.

A motivação pode ser medida de várias maneiras, no entanto, existem sinais que mostram que alguns bombeiros podem não estar motivados, como por exemplo, a baixa produtividade ou até mesmo o desinteresse no desenvolvimento de suas tarefas, o aparecimento de doenças que impedem ou mesmo desestimulam a pessoa a ir trabalhar ou mesmo apenas comparecer ao trabalho.

Visando uma compreensão maior sobre os fatores que impactam de modo direto na motivação dos bombeiros, realizou-se a aplicação de um questionário estruturado, onde pôde-se levantar diversas informações que subsidiaram a análise da QVT da unidade. Assim sendo, com a realização deste estudo pôde-se conhecer aspectos intrínsecos da QVT da unidade do Corpo de Bombeiros estudada, e identificar a partir da opinião dos entrevistados, os pontos que apresentam maiores fragilidades. Destaca-se ainda que a partir dos resultados obtidos percebeu-se que em alguns momentos houveram grandes divergências entre a opinião dos entrevistados, isto provavelmente é uma consequência da distinção dos cargos ocupados, que é refletida não apenas nas funções desempenhadas, como também nas condições do ambiente em que as mesmas são realizadas. Ou seja, aqueles que trabalham no setor administrativos geralmente tem uma rotina de trabalho menos cansativa, pois desempenham atividades que demandam menos esforço físico do que as atividades desempenhadas pelo setor operacional. Todavia, a grande maioria se mostrou insatisfeita com a infraestrutura física do ambiente de trabalho. Portanto, mesmo aqueles que tem sua rotina de trabalho em um espaço que não envolve riscos elevados e que não é muito insalubre, também podem sofrer pelas consequências da baixa qualidade da infraestrutura física, que acaba limitando a execução de algumas ações, tornando as atividades laborais mais desmotivantes, contribuindo dessa forma para a redução no índice de produtividade do funcionário.

Contudo, mesmo com as dificuldades que a unidade possui em realizar mudanças já que não possui autonomia frente à corporação toda, a administração deve criar meios para motivar sua tropa. Seja, melhorando as condições das estruturas físicas do quartel, por meio da realização de pequenas readequações da estrutura física, como a instalação de biombos nos alojamentos, box nos banheiros, e a criação de uma sala de convivência, contando com televisão, sofá,

computadores e até alguma mesa de jogos para minimizar o estresse gerado pelas várias horas de plantão.

Além disso, é indispensável a realização de melhorias na aparência do quartel já que o mesmo está com um aspecto que tende sempre a denotar que está sujo, o que faz necessário uma pintura e pequenos reparos e também a questão de ter um funcionário voltado apenas para a faxina para liberar os bombeiros para suas atividades próprias. Também é de suma importância que sejam ofertados treinamentos e cursos que venham a contribuir cada vez mais para a capacitação dos bombeiros. Readequar a distribuição das tarefas de modo que não haja sobrecargas dos profissionais. Outro ponto que precisa de maior atenção refere-se a perspectiva de avanço na carreira, pois a falta da mesma aliada a com a a falta de perspectiva de melhora na capacidade técnica são motivos para desmotivar um colaborador, e o agravamento da desmotivação dos bombeiros pode gerar sintomas como estresse e ansiedade, que se não solucionados pode evoluir para doenças que possam vir a impedir o profissional de exercer sua função e ter uma vida saudável.

O fato de alguns bombeiros sentirem-se mal remunerados pode ocasionar reações prejudiciais a instituição, podendo por exemplo, haver morosidade na execução de suas atribuições, e até mesmo descumprimento delas. Entretanto, a remuneração é um fator que não depende de o comandante da unidade alterar, mas ele pode mudar a relação dela com o trabalho. Uma vez que se o trabalho for menos extenuante, mais agradável, e até mesmo com a adoção de escalas alternativas que por vez diminua a carga horária, pode-se mudar a percepção dos bombeiros quanto ao que recebem. Nesse sentido, evidencia-se a necessidade uma nova forma de divisão de trabalho entre os setores operacional e administrativo, aumentando o número de pessoas para compor as escalas, e possibilitando aumentar também o número de guarnições, o que resultaria na diminuição das horas trabalhadas de todos ou no aumento no período de folga.

Também não se pode esquecer que o uso de equipamentos superdimensionados acarreta problemas, como o cansaço prematuro dos bombeiros e o aumento da dificuldade para se movimentar. Logo, deve-se considerar o quesito mobilidade e conforto na hora da aquisição de materiais, já que por vez uma proteção maior pode por outro lado tirar a mobilidade do bombeiro, e assim o expor a um risco maior de se acidentar. Por mais que seja de responsabilidade do Estado o fornecimento dos EPI's, por conta da qualidade alguns itens poderiam ser comprados pela unidade do município, agilizando e garantindo um conforto maior para os bombeiros.

Outro fator que merece bastante atenção por parte da administração é a falta de segurança nas dependências do quartel devido aos portões normalmente estarem abertos, já que são manuais e ao deslocar rapidamente para uma ocorrência, estes ficam abertos e por vezes entram pessoas estranhas e até mesmo alcoolizadas, causando transtornos e insegurança, visto que já houveram casos de furto nas dependências do quartel.

Por fim, vale mencionar que, a presente pesquisa desenvolvida sobre a QVT em uma unidade do Corpo de Bombeiros do Paraná pode ainda servir de inspiração para que outros pesquisadores realizem pesquisas similares em outras unidades do corpo de bombeiros do Paraná e também de outros estados.

REFERÊNCIAS

Belo, E. F.; Moraes, L. F. R. (2011). Qualidade de Vida no Trabalho de garis. In: SANT'ANNA, Anderson de Souza; KILIMNIK, Zélia Miranda. *Qualidade de Vida no Trabalho: abordagens e fundamentos*. Rio de Janeiro: Elsevier.

- Brasil. (1995). Presidência da República. Estado Maior das Forças Armadas. *A profissão militar*. Caderno de divulgação. Brasília, DF: Autor.
- Coutinho, M. L. G. (2009). *Práticas de gestão de projetos em programas de qualidade de vida no trabalho*. Dissertação (Mestrado em Administração) Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Chiavenato, I. (2004). *Introdução à teoria geral da administração*. 2ed. Rio de Janeiro: Elsevier.
- _____. (2008). *Recursos humanos: o capital humano das organizações*. 8. ed. São Paulo: Atlas.
- Davis, Keith.; Newstrom, John W. (1992). *Comportamento humano no trabalho: uma abordagem organizacional*. São Paulo: Pioneira TL.
- Fernandes, E. (1996). *Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar*. Salvador: Casa da Qualidade.
- França, A. C. L. (1997). *Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras*. Vol. 1. Rio de Janeiro: [s.n.].
- Gil, A. C. (1999). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 5.ed. São Paulo: Atlas.
- Herzberg, F. I. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, Boston. (46) 1, pp. 53-62.
- Limongi-França, A. C. (2004). *Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas na sociedade pós-industrial*. São Paulo: Atlas.
- Macedo, J. de; Matos, R. D. de. (2008). Qualidade de vida no trabalho: Um estudo realizado com os funcionários da UNICENTRO, do campus de Irati. *Anais do Congresso Internacional de Administração- ADM, 2008*. Ponta Grossa – PR, Brasil.
- Minayo, M. C. de S.; Hartz, Z. M. de A.; Buss, P. M. (2000). Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. *Ciência & Saúde Coletiva* [online]. (5) 1, pp. 7-18.
- Nadler, D. A.; Lawer, E. E. (1983). *Quality of work life: perpectives and directions*. *Organizational Dynamics*. American Management Association. EUA, (11), pp. 20-30. Winter.
- Quirino, T. R.; Xavier, O. S. (1987). Qualidade de vida no trabalho de organização de pesquisa. *Revista de Administração*. São Paulo, USP, (22), pp. 71-82.
- Reis Junior, D. R.; Pilatti, L. A.; Pedroso, B. (2011). *Qualidade de vida no trabalho: construção e validação do questionário QWLQ78*. Ponta Grossa – PR.
- Rodrigues, M. V. C. (1999). *Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial*. Petrópolis: Editora Vozes, 1999.
- Tolfo, S.R; Piccinini, V. C. (2001). As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a Qualidade de Vida no Trabalho: disjunções entre a teoria e a prática. *Revista de Administração Contemporânea*, São Paulo, (5) 1, pp. 165-193.
- Vasconcelos, A.F. (2001). Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. *Cadernos de Pesquisa em Administração*, (8)1, pp.23-35.
- Walton, Richard. (1973). Quality working life: what is it? *Sion Management Review*, (5) 1, pp.11-21.
- WHOQOL Group. (1998). *The O desenvolvimento do WHOQOL-100*. Porto Alegre: UFRGS.