

BOMBEIRO COMO ANDA SUA VIDA? OLHAR SOBRE A PROMOÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA E VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL NO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DA BAHIA

FIREMAN AS WALKS YOUR LIFE?LOOK AT THE PROMOTION OF QUALITY OF LIFE AND PROFESSIONAL VALUATION IN BAHIA MILITARY FIRE DEPARTMENT

Jamille de Almeida Freitas Campos – Cap BM¹

Maribel Fernandes Ribeiro Santana – Maj BM²

Jadson de Almeida – Ten Cel BM³

Resumo

A pesquisa analisou os servidores do Corpo de Bombeiros Militares da Bahia (CBMBA), buscando no contexto atual analisar e identificar ações para promoção da qualidade de vida no trabalho e valorização profissional do bombeiro militar. A metodologia incluiu levantamento bibliográfico e documental, pesquisa de campo e um censo com o efetivo da ativa do CBMBA. Dessa forma o *Programa +Valor* e o Plano Institucional de Valorização do CBMBA apontam para mudanças internas, com ações e projetos focados no servidor e família. A pesquisa apresenta diagnóstico comparado dos anos 2013 x 2018 no CBMBA; O objetivo desta análise é subsidiar o desenvolvimento de ações que promovam a efetiva valorização e qualidade de vida do bombeiro militar da Bahia.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Valorização Profissional. Saúde do Bombeiro Militar. Corpo de Bombeiros Militar da Bahia.

Abstract

The research analyzed the servers of the Bahia Military Fire Department (CBMBA), seeking in the current context to analyze and identify actions to promote the quality of life at work and professional valorization of the military firefighter. The methodology included bibliographic and documentary survey, field research and a census with the effective of CBMBA active. Thus the CBMBA + Value Program and the Institutional Appreciation Plan point to internal changes, with actions and projects focused on the server and family. The research presents a comparative diagnosis of the years 2013 x 2018 in CBMBA; The objective of this analysis is to support the development of actions that promote the effective valorization and quality of life of the Bahia military firefighter.

Keywords: *Quality of Life at Work. Professional Valuation. Military Fireman's Health. Bahia Military Fire Department.*

¹Corpo de Bombeiros Militar da Bahia, Especialista em Políticas e Gestão em Segurança Pública, jamille.almeida@cbm.ba.gov.br

²Corpo de Bombeiros Militar da Bahia, Doutoranda em Administração, maribel.santana@ssp.ba.gov.br

³Corpo de Bombeiros Militar da Bahia, Especialista em Gestão Estratégica em Segurança Pública, jadsonalmeida@hotmail.com

INTRODUÇÃO

O ponto de partida para esta pesquisa se deu a partir da contextualização do conceito e aspectos de Qualidade Vida no Trabalho e do seu significado no tratamento das questões relacionadas à valorização do profissional de Segurança Pública, se utilizando inclusive, de um enfoque em Legislação de Direitos Humanos. Observa-se neste aspecto que há uma dificuldade em determinar um significado “pronto” de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em razão da sua complexidade e da maneira como evolui nas relações sociais. Contudo, percebe-se o quanto é valioso estudar a sua fenomenologia por ser uma questão que envolve a vida pessoal e profissional do trabalhador de Segurança Pública, especialmente no cenário do Corpo de Bombeiros Militar.

A partir do processo de construção do Plano Institucional do CBMBA, é possível relatar o processo de definição estratégica das ações e/ou projetos do Plano Institucional do CBMBA e processo de sua implementação, por ser uma ferramenta para transformação do cenário vivenciado. Bem assim, foi realizado uma pesquisa diagnóstico comparada do efetivo do CBMBA nos anos 2013 x 2018, que evidenciou dados importantes sobre o perfil do bombeiro e, principalmente, sobre a satisfação e condições de trabalho no CBMBA, instrumento essencial para o direcionamento à proposição de ações mais consistentes e efetiva.

O Plano Institucional de Valorização do CBMBA tem como objetivo planejar, implementar, monitorar e avaliar ações de promoção da qualidade de vida e valorização do bombeiros militares e atuar de forma integrada nas ações estaduais e de alcance interinstitucional nos eixos de promoção de saúde, segurança, atendimento às necessidades físicas, promoção da autoestima e do desenvolvimento de capacidades pessoais e profissionais, criação de oportunidades de lazer, esportes e cultura e valorização do relacionamento das instituições com os servidores.

A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E LEGISLAÇÃO SOBRE VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL

O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho remete a ideia de necessidades humanas de um indivíduo em seu ambiente de trabalho, ou seja, do seu bem estar em sua organização de trabalho. Contudo, para Limongi (2004) existe certa confusão quanto ao conceito teórico e técnico da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), pois envolve as necessidades humanas do trabalhador enquanto indivíduo, bem como, sujeito inserido em um contexto social mais amplo.

Segundo Minayo et al. (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 à própria estética existencial. Pressupõe a capacidade de efetuar uma síntese cultural de todos os elementos que determinada sociedade considera seu padrão de conforto e bem estar. O termo abrange muitos significados, que refletem conhecimentos, experiências e valores de indivíduos e coletividades que a ele se reportam em variadas épocas, espaços e histórias diferentes, sendo, portanto, uma construção social com a marca da relatividade cultural.

A importância e a centralidade do trabalho na vida das pessoas conduzem à necessidade premente e permanente de promover a Qualidade de Vida, Desenvolvimento Pessoal, Saúde e Segurança no Trabalho, com o compromisso de fortalecer a autoestima, o sentimento de segurança, pertencimento, autorealização, dignidade e condições físicas saudáveis em um ambiente que atenda a suas necessidades biopsicossociais.

A abordagem à saúde e qualidade de vida do servidor deve se revestir do compromisso de atingir a esses níveis, identificando fatores facilitadores, e intervindo sobre todos os aspectos ligados ao bem estar em situação de trabalho. Estas medidas multidisciplinares que compreendem ações conjuntas assumidas por empregadores, empregados e pela sociedade, envolvem comportamentos individuais e condições de trabalho (LIMONGE-FRANÇA; ARELLANO, 2006 *apud* SALVE, 2010).

Refere-se como medidas de promoção à saúde, a combinação de educação em saúde e programas com intervenções a fim de promover mudanças de comportamentos e adaptações para melhorar e/ou proteger a saúde. As iniciativas de bem estar e qualidade de vida apresentam uma abordagem mais holística, voltadas ao bem estar físico, mental, espiritual e social, com ações desenvolvidas por multiprofissionais que envolvem diagnóstico, identificação, tratamento, recuperação e reabilitação, bem como a vigilância de ambientes de trabalho e prevenção de riscos.

A perspectiva desenvolvida no presente trabalho é desafiadora e tem o foco principal na remoção dos problemas geradores de mal-estar nos contextos de produção. Centraliza sua atuação em quatro campos: condição de trabalho, relações socioprofissionais de trabalho, crescimento e reconhecimento profissional e elo trabalho e vida social. Essa ótica também tem princípios básicos que buscam a harmonia entre bem estar e eficácia nos ambientes organizacionais e não permite o foco exacerbado na produtividade (BRASÍLIA, 2014).

Em 2012, foi validado o “Sistema de Monitoramento de Políticas de Saúde e Valorização Profissional para Operadores de Segurança Pública”, que propõe indicadores quantitativos e qualitativos, bem como um sistema de monitoramento das políticas de saúde e valorização profissional desenvolvida pelas diversas instituições de segurança pública nos estados (BRASÍLIA, 2013).

Para construir esta perspectiva, a SENASP analisou sua estrutura organizacional, avaliando demandas e priorizando necessidades. Reconhecendo assim, a capacitação e a valorização profissional como

fatores críticos de sucesso, onde o caminho desenhado para o futuro aponta para um trabalho voltado ao reconhecimento do desempenho profissional que, oportunizando o desenvolvimento da gestão por competências, torna o ambiente organizacional favorável à inovação e à eficiência operacional (BRASÍLIA, 2013).

No ano de 2010 o Governo Federal, através do Ministério da Justiça e da Secretaria Especial de Direitos Humanos, editou e publicou a Portaria Interministerial SEDH\MJ Nº 2, de 15 de dezembro de 2010, a qual estabeleceu as “Diretrizes Nacionais de Promoção e Defesa dos Direitos Humanos dos Profissionais de Segurança Pública”. Esse ato normativo tem que ser considerado como um marco importante na promoção dos direitos humanos dos profissionais de segurança pública. Apesar disso, convém destacar que, por se tratar de uma norma de direito administrativo expedida por entes do Governo Federal, ela só está vinculada e tem seu cumprimento obrigatório pelos órgãos da segurança pública constantes na estrutura da administração pública federal.

Como passo inicial para o reconhecimento e efetivação de direitos humanos dos profissionais de segurança pública, a Portaria Interministerial nº 2 de 15 de dezembro de 2010 traz dispositivos nas seguintes áreas temáticas: Direitos constitucionais e participação cidadã; Direito à diversidade; Saúde; Reabilitação e reintegração; Dignidade e segurança no trabalho; Seguros e auxílios; Assistência jurídica; Habitação; Cultura e lazer; Educação; Produção de conhecimentos; Estruturas e educação em direitos humanos; Valorização profissional.

A Secretaria da Segurança Pública da Bahia, dando um novo passo para desenvolvimento de uma política de valorização do servidor, reestruturou o Programa de Valorização do Servidor (*Programa +Valor*), sob a coordenação da Superintendência de Prevenção à Violência (SPREV), ancorada no projeto de qualidade de vida do Sistema Único de Segurança Pública (SUSP).

O programa ocupou o espaço proposto no PLANESP 2016/2025, sendo o *Programa +Valor* reestruturado e alçado a ação prioritária para promoção da qualidade de vida e valorização do servidor e foi elaborado o Plano Estadual de Valorização do Servidor da Segurança Pública, com aporte dos planos institucionais da Polícia Militar da Bahia (PMBA), Polícia Civil (PCBA), Corpo de Bombeiros Militar da Bahia (CBMBA) e Departamento de Polícia Técnica (DPT) cumpre o compromisso da Secretaria da Segurança Pública em promover ações que tratem os problemas já instalados e identificados, bem como inova com a proposição de ações biopsicossocial integradas para os servidores e seus familiares.

Como base legal, temos a publicação da Portaria nº 478 de 06 de agosto de 2014, instituindo a Comissão de Gestão Integrada de Atenção à Saúde e Valorização dos Servidores da Segurança; a publicação da Portaria nº 756 de 13 de dezembro de 2017, na qual cria do Comitê Interinstitucional de Valorização e

Qualidade de Vida do Servidor da Segurança Pública – Comitê +Vida e ainda a publicação da Lei nº 13.901 de 29 de janeiro de 2018 que cria o Dia Estadual da Valorização dos Profissionais da Segurança Pública da Bahia.

O *Programa +Valor* surgiu da necessidade de diagnosticar a situação de valorização, qualidade de vida e desenvolvimento pessoal e sistematizar e institucionalizar um conjunto de ações e projetos com a perspectiva de olhar para o servidor, bem mais precioso para a instituição, com a priorização da valorização pessoal e profissional no âmbito da SSP/BA.

A emancipação das Unidades de Bombeiros Militares em 2014 apresentou um novo recorte estrutural no âmbito da valorização do profissional bombeiro militar na Bahia, em 31 de março de 2016, quando o Comandante-Geral da Corporação através da Portaria nº 023-CG/16 de 31 de março de 2016, publicada na Legislação, Jurisprudência e Normas Gerais - LJNG nº 17, criou na estrutura do CBMBA, o Setor de Valorização de Profissional (SEVAP), estrutura atrelada ao Departamento de Pessoal do CBMBA, nos mesmos moldes de como era praticado na PMBA, época anterior à emancipação do CBMBA.

Segundo o portfólio de atividades desenvolvidas pelo SEVAP, o *menu* de serviços ofertados são Serviço Social, Psicologia, Psicopedagogia e Assistência Religiosa. Tais serviços são realizados por um corpo técnico formado por bombeiros militares voluntários com formação específica em cada área.

Para Minayo *et al* (2003) os conceitos normativos de saúde, risco e segurança, trabalho e qualidade de vida, a interpretação e como se configuram fenômenos, entre outros, a "percepção de risco e risco real" vividos pelos policiais militares e como este fenômeno subjetivo e objetivo, vivido no exercício da profissão, dentro e fora do ambiente de trabalho, faz uma perfeita mediação entre condições de trabalho e condições de vida.

METODOLOGIA

A pesquisa desenvolvida no âmbito do Corpo de Bombeiros Militar da Bahia adota uma metodologia qualitativa, pelo método teórico, com base em pesquisa documental e em estudo do cenário, para Flick (2009, p.37), “dirige-se à análise de casos concretos em suas peculiaridades locais e temporais, partindo das expressões e atividades das pessoas em seus contextos locais”.

No estudo efetuou-se pesquisa diagnóstica com realização de censo com efetivo ativo do CBMBA, utilizando instrumento validado pela SSPBA no ano de 2013 e aplicado em todo Estado e assim procede-se a uma análise comparativa dos índices e entrevistas com atores chave na condução da política de valorização para analisar a implementação do Plano Institucional de Valorização do Servidor do CBMBA.

A pesquisa censitária com o efetivo de 2.277 servidores da ativa (maio/2018), informado pelo Departamento de Pessoal do CBMBA, abrangeu as unidades e departamentos da capital e interior, com a resposta através de questionário. A aplicação do questionário ocorreu no período de 21/05 a 18/06/18, em que houve a colaboração de um ponto focal em cada unidade/departamento para distribuição e recolhimento do material. Houve a necessidade de prorrogação do prazo para entrega dos questionários por mais 10 (dez) dias, em virtude de atrasos na devolução.

Foram respondidos um total de 844 (oitocentos e quarenta e quatro) questionários, deste total se obteve 796 (setecentos e noventa e seis) questionários válidos e 48 (quarenta e oito) invalidados por inúmeras divergências no preenchimento, alcançando aproximadamente 37% do efetivo da ativa do CBMBA.

ANÁLISES E RESULTADOS DA VALORIZAÇÃO DO BOMBEIRO MILITAR DA BAHIA

O Programa +Valor do profissional de Segurança Pública do Estado da Bahia, surgiu da necessidade de diagnosticar a situação de valorização, qualidade de vida e desenvolvimento pessoal e sistematizar e institucionalizar um conjunto de ações e projetos com a perspectiva de olhar para o servidor, nosso bem mais precioso, seu desdobramento se reflete na elaboração do Plano Estadual de Valorização do Servidor do Corpo de Bombeiros Militar da Bahia (CBMBA), importante avanço para os bombeiros militares baianos.

Assim se iniciou a realização de uma nova pesquisa no ano de 2018 com o instrumento validado pela SSP/BA em 2013 e com adaptações focadas nas questões de Direitos Humanos do profissional da segurança pública, neste processo, nota-se a importante participação dos representantes institucionais na Comissão de Saúde e Valorização da SSPBA. Esta comissão é o suporte técnico do Comitê +Vida composto pelos dirigentes das instituições de Segurança Pública (PM, PC, DPT e CBM), tomadores de decisão na política estadual de valorização do profissional da Segurança Pública (*Programa +Valor*).

“O Programa +Valor, é de suma importância para os órgãos envolvidos com a segurança pública, em especial o Corpo de Bombeiro, já que compomos essa instituição. É muito importante esse programa, porque não adianta ter uma instituição bem estruturada, com equipamentos, com viaturas e não ter o seu servidor satisfeito com o trabalho que desempenha até porque todos esses equipamentos são operados por eles. Então quem realmente lida com a sociedade, quem vai atender as ocorrências é nosso servidor. Então eles precisam realmente estar e se sentir valorizado.” (Maj BM Adriano, 2018)

O Plano Institucional de Valorização do CBMBA foi elaborado escutando as diversas Unidades e Departamentos, na busca por normatizar as ações e projetos. Para tanto, foi disponibilizada para consulta a pesquisa de 2013 realizada por empresa contratada pela Secretaria da Segurança Pública da Bahia.

A Pesquisa comparada certamente será um ponto de apoio para o desenvolvimento de novas ações e reforço das questões já apontadas na pesquisa anterior, a pesquisa foi conduzida também no Setor de Valorização Profissional do CBMBA, que tem a missão mais próxima dos servidores e que atua de forma ampla, mas sempre focada da valorização profissional, a seguir a SD BM Gelly – Psicóloga, afirma que:

“É importante valorizar o profissional, é algo que a gente percebe que tem o impacto direto sobre a qualidade do trabalho, sobre a qualidade do serviço prestado, então é algo que de fato precisa acontecer. Então particularmente eu espero que esse plano abranja essas áreas de valorização do ser humano, de valorização do profissional, de valorização do investimento que o profissional faz em sua formação, porque muitas vezes a gente pensa e valorização só no sentido financeiro, do retorno financeiro. O retorno financeiro é importante, mas não é a única forma de se sentir valorizado. Às vezes o profissional ele pode até trabalhar tendo um bom salário, mas ele pode trabalhar num ambiente ruim, em condições ruins, com uma equipe onde não há um bom entrosamento, ele não se sente valorizado, trabalhar sem ter o reconhecimento do serviço que ele presta, ele não se sente valorizado, isso tem um impacto direto no seu rendimento, traz desmotivação, traz uma falta de desejo de estar fazendo aquilo o que ao longo do tempo vai gerando um descomprometimento com a própria atividade, com próprio serviço. Ele motivado, ele empenhado naquilo que ele faz, ele vai além, ele consegue muitas vezes vencer a falta de estrutura, que a gente sabe que hoje ainda é muito presente, quando ainda pensa no setor público. Então ele consegue vencer muitas vezes a falta de equipamento, ele vai além porque ele está movido pela paixão pela motivação, pelo reconhecimento.” (SD BM Gelly – SEVAP BM, 2018)

Um dos pontos destacados pela entrevistada é a construção de uma identidade, pois com a emancipação do Corpo de Bombeiros ocorre uma oportunidade em construir bases sólidas e processos de transformação para a efetiva valorização da tropa, a mudança no paradigma da valorização depende de um trabalho sólido e contínuo. Assim, o Plano Institucional de Valorização do CBMBA irá fortalecer o SEVAP no cumprimento das suas atividades, no alcance de um novo patamar, bem como na possibilidade de ser visível ao efetivo do CBMBA, com projetos de sucesso e com alta adesão da tropa. Esta mudança depende de ações que promovam transformações primeiramente no indivíduo e posteriormente no seu ambiente de trabalho e local de atuação.

Para finalizar com as contribuições dos atores chave entrevistados, seguem partes da entrevista do Cel BM Telles - Comandante-Geral do Corpo de Bombeiros Militar da Bahia, que tem a missão de gerir o CBMBA e suprir os anseios da sua tropa, missão árdua e que se reveste de especial importância nesta nova fase do Corpo de Bombeiros pós-emancipação. Contando agora com apenas três anos e grandes avanços, seguem suas considerações iniciais:

“Quando da apresentação do projeto de desenvolvimento institucional do Corpo de Bombeiros, por ocasião exatamente da assunção deste Comandante-Geral, uma das principais políticas apresentadas era exatamente de valorização do efetivo, porque não adianta, e eu digo sempre a tropa, ter equipamentos, ter viaturas, ter meios de trabalho se nós não valorizarmos de forma efetiva, a tropa com promoção capacitação, com valorização pessoal interior, tanto que investimos e temos investido muito nisso. Hoje 92% do nosso efetivo já voltou à sala de aula para fazer algum curso nesse período, e isso é valorizar, é buscar atender melhor a sociedade. Da mesma forma, nós buscamos implementar políticas de aproximação e valorização, tanto que muito rapidamente nós também instalamos o SEVAP para que pudéssemos a partir daí fazer uma política de valorização olhando o ser humano, já que o bombeiro trabalha protegendo e salvando vidas, e nele colocamos psicólogos, assistentes sociais, assistente religioso, entre outros profissionais que por certo podem apoiar cada bombeiro e bombeira militar nesse sentido.” (Cel BM Telles, 2018)

Para o gestor, uma pesquisa sinaliza o melhor caminho a seguir e sua priorização. Já a governança, permite fácil apuração dos resultados alcançados e ações corretivas a serem implementadas para corrigir possíveis distorções, e efetivar as ações conforme o planejamento, contando com o envolvimento de todos. A imagem do CBMBA é forte junto à sociedade baiana, portanto, seguir valorizando o servidor é o caminho para ofertar à comunidade um serviço de excelência. Sendo assim, o trabalho é incessante e existe um longo caminho a ser percorrido. Certamente o CBMBA avançará com a consolidação das ações de valorização do Bombeiro militar.

ANÁLISE DA PESQUISA COMPARADA 2013 X 2018 NO CBMBA

Buscou-se traçar um panorama comparativo, no ano de 2013, a amostra da pesquisa foi definida pela própria Secretaria da Segurança Pública (SSPBA), conforme Termo de Referência do Edital 018/2013. O número de bombeiros pesquisados presencialmente foi de 180 bombeiros militares e pesquisados on-line 150 bombeiros militares, alcançando assim 330 bombeiros militares pesquisados.

Na pesquisa atual, o número alcançado foi de 796 bombeiros militares pesquisados, sendo 470 na capital e região metropolitana e 326 no interior do Estado, sendo todos os questionários preenchidos presencialmente. Vale ressaltar que o número de pesquisados alcançado, foi maior que o dobro em relação à pesquisa anterior.

Os resultados da pesquisa no Corpo de Bombeiros Militar apontaram em 2013 o segundo pior índice geral de satisfação, abaixo da média obtida na SSPBA.

Merecem destaque os seguintes pontos: o percentual de respondentes que praticam em maior parte a religião evangélica no CBMBA era de 37% em 2013 e agora é de 36%, seguida pela religião católica com 32%, o que não apresentou grande variação neste fator, que é muito relevante para o indivíduo e sua relação com a fé.

Registrou-se em 2018, 57% dos servidores que se declaram pardos e outros 28% negros, com maior representação na amostra.

No Corpo de Bombeiros Militar observou-se em 2013 que 63% dos servidores alegaram realizar atividades físicas e em 2018 esse índice aumentou para 69%, fator que é positivo para desenvolvimento de ações focadas na prática de atividade física e autocuidado.

Considerando rendimentos familiares que chegam até R\$ 3.000,00, os bombeiros militares inseridos nessa faixa era de 55% dos respondentes no ano de 2013, enquanto que em 2018 reduziu para 49% enquadrados nesta faixa de rendimentos.

Em 2013, 82,2% dos servidores dos bombeiros militares declararam possuir plano de saúde e embora o percentual seja consideravelmente alto, é crucial o servidor estar consciente da importância de manutenção da sua saúde para atividade de bombeiros e na sua saúde e da sua família. Este percentual passou para 84% na pesquisa de 2018. Sendo o efetivo do interior do Estado a parcela que informa em sua maioria não possuir plano de saúde.

Os Bombeiros Militares entre 16 e 20 anos eram a maioria em 2013 com 28%, agora em 2018, 31% apresentam 21 anos ou mais de serviço. Tal índice reforça a tendência de envelhecimento da tropa do CBMBA.

Um dos pontos de destaque da pesquisa de 2018 é que 72% dos servidores informa não estar estudando no momento, sendo esta uma excelente oportunidade para realização de cursos, palestras e treinamentos que possam promover o desenvolvimento pessoal do bombeiro militar nas diversas áreas de atuação.

Outro achado da atual pesquisa foi que 89% dos bombeiros militares informam acessar a internet de casa, no trabalho e em aparelhos móveis, sendo esta uma sinalização direta de uma tropa altamente conectada, que utiliza a internet e mídias sociais para informação e comunicação. Assim, pode-se aproveitar esta sinalização para desenvolver projetos de melhoria da comunicação interna e com a comunidade.

Por outro lado, em 2013 para 87,4% dos respondentes dos bombeiros militares a instituição é bem vista na comunidade. Já em 2018, este índice oscilou para 82%, sendo que 88% dos bombeiros militares acreditam que seu trabalho é importante para a comunidade, 69% se identifica com a atividade que realiza e 70% está comprometida com o desempenho do seu trabalho.

Há que se avultar que no questionário aplicado nesta pesquisa aos bombeiros e bombeiras militares foram inseridos questionamentos acerca do conhecimento e da satisfação dos profissionais com a política de Direitos Humanos na corporação, temática esta que não foi contemplada no questionário aplicado no ano de 2013.

Nesse sentido, foi possível identificar que 53,2%, ou seja, pouco mais da metade dos profissionais do CBMBA declararam não conhecer a legislação sobre Direitos Humanos voltada para o servidor.

Chama atenção também que 51,8% dos bombeiros e bombeiras militares não se reconhecem como sujeitos da efetivação da política de Direitos Humanos dos profissionais de Segurança Pública, assim como apenas 37,2% reconhece ações voltadas para implementação dessas mesmas políticas.

Os resultados da pesquisa no Corpo de Bombeiros Militar da Bahia apontaram em 2013 o segundo pior índice geral de satisfação, abaixo da média obtida na SSPBA. Já no ano de 2018, apenas dois anos após a emancipação, o índice de satisfação geral foi de 53% satisfeito e 16% bastante satisfeito, alcançando aproximadamente 69% de índice geral de satisfação com a atividade de bombeiro.

RESULTADOS DA PESQUISA COMPARATIVA 2013 X 2018 NO CBMBA

São apresentados abaixo, comparativamente, os resultados em termos percentuais das respostas obtidas com a aplicação do questionário nos anos de 2013 e 2018. Será sempre importante destacar que o primeiro questionário foi aplicado quando o CBMBA ainda integrava a estrutura da PMBA, e o segundo já tendo ocorrida a sua emancipação e conquista da autonomia administrativa há mais de 3 (três) anos, segue Tabela 1:

Tabela 1 - Perfil Pessoal e Profissional Comparado do Entrevistado

BLOCO I	2013	2018
SEXO		
Masculino	70,8%	72,0%
Feminino	29,2%	28,0%
GÊNERO		
Homossexual	1,2%	4,0%
Heterossexual	98,8%	96,0%
IDADE		
Até 25 anos	7,9%	0,4%
26 a 35 anos	27,2%	29,5%
36 a 45 anos	55,8%	45,3%
46 a 55 anos	9,1%	24,3%
56 ou mais	0,0%	0,5%
ESCOLARIDADE		
Ensino Fundamental	3,4%	0,4%
Ensino Médio	29,1%	30,2%
Ensino Superior	51,3%	49,0%
Especialização / Aperfeiçoamento	13,9%	19,1%
Mestrado	2,0%	1,3%
Doutorado	0,3%	0,1%
ATUALMENTE ESTÁ ESTUDANDO		
Sim	-	28,0%
Não	-	72,0%
RELIGIÃO		
Outra	2,6%	4,9%
Católica	37,6%	32,6%
Evangélica	37,0%	35,8%
De Matriz africana	1,1%	1,9%
Espiritismo	8,8%	6,1%
Sem religião	12,8%	18,7%
ESTADO CIVIL		
Solteiro(a)	25,4%	18,9%
Casado(a) / Convive Maritalmente / União Estável	68,4%	74,5%
Viúvo(a)	0,9%	0,6%
Divorciado(a) / Desquitado(a) / Separado(a)	5,4%	5,9%
FILHOS?		
Sim	61,6%	69,4%
Não possui filhos	38,4%	30,6%
COR DA PELE		
Amarela	0,6%	2,1%
Branca	15,3%	10,4%
Parda	57,5%	57,2%
Negra	24,6%	28,2%
Indígena	0,6%	0,4%
Não declarou	1,4%	1,6%
DEFICIENTE?		
Não	99,4%	97,7%
Sim	0,6%	2,3%
FREQUÊNCIA DENTISTA		
Semestralmente	31,3%	32,1%
Anualmente	37,8%	38,3%
A cada dois anos	5,7%	8,0%
Muito raramente / Só urgências	21,9%	18,7%
Não frequenta	3,4%	2,9%
FREQUÊNCIA OFTALMOLOGISTA		
Semestralmente	8,0%	6,4%
Anualmente	45,2%	47,4%
A cada dois anos	12,5%	14,2%
Muito raramente / Só urgências	26,4%	25,3%
Não frequenta	8,0%	6,6%
FREQUÊNCIA EXAMES MÉDICOS		
Semestralmente	21,0%	16,9%
Anualmente	56,5%	60,9%
A cada dois anos	7,7%	8,0%
Muito raramente / Só urgências	12,5%	13,2%
Não frequenta	2,3%	1,0%
PESO CORPORAL		
Baixo peso	3,4%	2,1%
Normal	64,7%	64,0%
Sobrepeso	28,5%	31,9%
Obesidade	3,4%	2,0%
PRÁTICA ATIVIDADES FÍSICAS		
Sim	63,3%	68,8%
Não	36,7%	31,2%

TEM EXPERIMENTADO SENSações COMO:		
Dificuldades em tomar decisões?	18,5%	27,7%
Sentir-se deprimido e sem vitalidade?	15,0%	16,3%
Pensar em suicídio?	3,1%	5,0%
Tem chorado mais que o costume?	7,5%	11,0%
Tem se sentido nervoso/tenso/agitado?	32,8%	36,8%
IMÓVEL DE RESIDÊNCIA		
Outro	5,7%	-
Próprio Quitado	43,3%	42,5%
Próprio Financiado	28,9%	33,9%
Moro com terceiros	7,9%	4,5%
Alugado	8,5%	15,8%
Não declarou	5,7%	3,3%
ACESSO À INTERNET		
A partir de casa, no trabalho e aparelhos móveis	54,4%	89,5%
Somente a partir de casa	33,5%	5,6%
Somente a partir do trabalho	2,9%	1,1%
Somente em Lan houses	2,9%	0,4%
Somente a partir de aparelhos móveis	3,7%	3,1%
Não acesso a internet	2,6%	0,3%
POSSE DE VEÍCULO		
Automóvel particular (quitado)	36,6%	46,3%
Automóvel particular (financiado)	28,1%	27,7%
Motocicleta particular (quitada)	11,3%	8,7%
Motocicleta particular (financiada)	5,0%	1,9%
Não possui	19,0%	15,4%
MEIO DE TRANSPORTE UTILIZADO PARA TRABALHO		
Outro (especifique)	1,7%	3,0%
Automóvel particular	52,9%	59,0%
Ônibus	24,6%	18,1%
A pé	2,3%	2,6%
Carona de amigos	1,4%	3,4%
Motocicleta particular	14,9%	11,4%
Lotação	0,3%	0,6%
Bicicleta	2,0%	1,9%
RENDA FAMILIAR MENSAL		
Até R\$ 1.000,00	1,7%	0,8%
De R\$ 1.001,00 a R\$ 2.000,00	10,1%	1,1%
De R\$ 2.001,00 a R\$ 3.000,00	43,1%	13,4%
De R\$ 3.001,00 a R\$ 5.000,00	29,6%	48,9%
De R\$ 5.001,00 a R\$ 7.000,00	10,6%	16,4%
De R\$ 7.001,00 a R\$ 10.000,00	3,2%	11,7%
Acima de R\$ 10.000,00	1,7%	7,7%
PERCENTUAL DA RENDA UTILIZADO PARA PAGAMENTO DE DÉVIDAS		
Não possuo dívidas	8,2%	8,8%
Até 10,0%	4,2%	4,6%
11 a 20%	6,5%	9,9%
21 a 30,0%	19,8%	17,4%
Acima de 31%	48,2%	51,8%
Não declarou	13,0%	7,4%
PERCENTUAL DA RENDA UTILIZADO PARA INVESTIMENTOS/POUPANÇA		
Não possui investimentos ou poupança	33,4%	40,4%
Até 10,0%	25,2%	29,0%
11 a 20%	11,3%	10,4%
21 a 30,0%	6,2%	7,8%
Acima de 31%	5,4%	2,8%
Não declarou	18,4%	9,7%
PLANO DE SAÚDE		
Sim	82,2%	84,1%
Não	17,8%	15,9%
REALIZA ATIVIDADE EXTRA?		
Sim	33,2%	26,8%
Não	66,8%	73,2%
TEMPO NO SERVIÇO PÚBLICO		
Até 5 anos	22,1%	10,8%
Entre 6 e 10 anos	10,3%	22,8%
Entre 11 e 15 anos	22,1%	11,7%
Entre 16 e 20 anos	27,8%	22,7%
21 anos ou mais	17,8%	32,0%
REGIÃO DE LOTAÇÃO		
Salvador ou Região Metropolitana de Salvador	26,0%	41,3%
Interior	74,0%	58,7%
FUNÇÃO		
Administrativo	34,3%	53,0%
Operacional	65,7%	47,0%
HORÁRIO DE TRABALHO		

Outro (especifique)	3,7%	1,1%
Horário Comercial / Administrativo	36,3%	54,3%
Horário Noturno	0,0%	0,4%
Plantão	60,1%	44,2%

Fonte: elaborado pelos autores (2018)

Na Tabela 2 foram abordadas questões relativas à satisfação do bombeiro militar nos aspectos sociais, pessoais, psicológicos, de saúde, desenvolvimento pessoal e condições de trabalho entre outras.

Vale destacar que o Bloco II foi adaptado para inserir uma consulta quanto ao reconhecimento das Políticas de Direitos Humanos focado no profissional de Segurança Pública. Esse ponto em especial se reveste de especial importância, pois sinaliza que o bombeiro militar muitas vezes não se reconhece como sujeito da efetivação dos Direitos Humanos, conforme índices abaixo:

Tabela 2 - Satisfação com Ambiente e Condições de Trabalho

BLOCO II	2013	2018
ÍNDICE DE SATISFAÇÃO COM A VIDA ATUAL	91,2%	91,1%
Estou muito satisfeito com a minha vida em família	93,3%	92,6%
Estou muito satisfeito com a minha vida amorosa / conjugal	88,5%	88,5%
Estou muito satisfeito com a minha vida social e amigos	91,2%	91,5%
Atualmente me sinto muito feliz com a vida	91,8%	91,8%
ÍNDICE DE IMPACTO DO TRABALHO NA VIDA PESSOAL / FAMILIAR	73,2%	76,9%
Minha vida pessoal melhorou depois que entrei para o serviço público	85,3%	86,7%
Minha vida pessoal ainda vai melhorar mais no futuro devido ao meu trabalho	74,1%	77,5%
Me sinto satisfeito com as oportunidades de lazer que tenho	73,8%	81,4%
Meu trabalho não é estressante a ponto de interferir em minha vida pessoal e familiar	59,5%	61,9%
ÍNDICE DE SATISFAÇÃO COM A REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS	45,3%	53%
Minha remuneração é satisfatória em relação ao trabalho que realizo	45,4%	51,0%
Estou satisfeito com os benefícios recebidos no trabalho	45,1%	55,0%
ÍNDICE DE SATISFAÇÃO COM O RELACIONAMENTO COM A CHEFIA IMEDIATA	60,1%	71,2%
Estou satisfeito em trabalhar com minha chefia imediata	71,5%	81,5%
Meu chefe imediato incentiva a equipe de trabalho a participar das decisões	63,4%	74,7%
Recebo feedback (retorno) sobre meu trabalho	49,8%	65,8%
Nunca sofri assédio moral em minhas atividades no trabalho	55,7%	62,8%
ÍNDICE DE SATISFAÇÃO COM AS CONDIÇÕES PARA O DESEMPENHO DO TRABALHO	54,8%	61,2%
A carga horária que cumpro está adequada para as atividades que realizo	73,8%	80,3%
Os materiais e equipamentos que preciso para o trabalho estão sempre disponíveis e em quantidades suficientes	43,4%	54,0%
Os materiais e equipamentos que preciso para o trabalho são de boa qualidade	48,4%	61,1%
Nunca sofri assédio sexual em minhas atividades no trabalho	79,6%	81,1%
Os processos para tomada de decisão são ágeis e pouco burocráticos	55,2%	46,4%
Os materiais e equipamentos que uso em meu trabalho tem reposição adequada	44,6%	51,1%
Os materiais e equipamentos que utilizo para meu trabalho respeitam as diferenças de sexo	48,4%	53,2%
Percebo que os veículos utilizados no trabalho de minha instituição são bem conservados	44,8%	62,6%
ÍNDICE DE SATISFAÇÃO COM O RECONHECIMENTO DO TRABALHO	54,2%	65,8%
Meu chefe imediato valoriza meu trabalho	67,7%	77,9%
Meu trabalho é reconhecido e valorizado pelos meus colegas de trabalho	66,0%	83,5%
Meu trabalho é reconhecido e valorizado pela instituição em que trabalho	49,7%	60,3%
Minhas ideias, críticas e contribuições são levadas em conta pela minha chefia	51,3%	68,3%
Estou satisfeito com os programas de preparação para a aposentadoria	36,2%	38,9%
ÍNDICE DE SATISFAÇÃO COM O RELACIONAMENTO NO AMBIENTE DE TRABALHO	64,3%	76,6%
Minha instituição proporciona momentos de integração (festas, lazer, etc.)	53,3%	55,4%
Existe um bom relacionamento entre eu e meus colegas	83,3%	91,9%
Temos oportunidades de trocar experiências entre os funcionários	56,3%	82,5%
ÍNDICE DE COMPROMETIMENTO E IDENTIFICAÇÃO COM O TRABALHO	83,1%	88,1%
Meus colegas estão comprometidos com o trabalho	75,4%	77,9%
Estou muito comprometido com o meu trabalho	89,8%	94,7%
Me identifico com o trabalho que realizo	84,0%	91,8%
ÍNDICE DE PERCEÇÃO DA IMAGEM DA INSTITUIÇÃO E DO TRABALHO	73,6%	85,2%
Minha instituição é bem vista na comunidade	87,4%	95,5%
Meu trabalho é muito importante para a comunidade	91,3%	97,1%
A comunidade respeita minha instituição	84,8%	94,2%
Minha instituição se comunica bem com a comunidade	67,8%	82,5%
Sinto que em minha instituição há respeito pela diferença entre os sexos	58,3%	72,5%
Se pudesse, hoje eu escolheria a mesma profissão que tenho	69,4%	81,2%
O emprego público me dá satisfação e orgulho	69,5%	89,9%
Minha profissão me dá satisfação e orgulho	78,9%	91,2%
Sinto que na minha instituição os preconceitos são combatidos	55,2%	62,6%

ÍNDICE DE SATISFAÇÃO COM AS CONDIÇÕES DE SAÚDE ATUAL	73,3%	77,1%
Estou satisfeito com minha condição física atual	72,6%	74,6%
Estou satisfeito com minha condição emocional atual	78,6%	81,1%
Realizo atividades físicas / esportivas regulares	65,4%	73,4%
Hoje em dia considero minha alimentação diária razoavelmente saudável	76,6%	79,4%
ÍNDICE DE SATISFAÇÃO COM OS BENEFÍCIOS DE SAÚDE DISPONIBILIZADOS	45,9%	45,4%
Estou satisfeito com os serviços médicos prestados por minha instituição	36,6%	27,5%
Estou satisfeito com os programas de ajuda social e psicológica	37,7%	28,2%
Estou satisfeito com as medidas de apoio e reintegração de profissionais lesionados	38,1%	26,2%
Trabalho em um local limpo e higiênico	55,4%	71,3%
Trabalho em um local inspecionado quanto à saúde e segurança	44,4%	48,5%
Considero as atividades que desenvolvo seguras	63,2%	70,8%
ÍNDICE DE UTILIZAÇÃO DE ESTIMULANTES PARA O DESEMPENHO DAS ATIVIDADES	60,8%	83,6%
Não uso tabaco de forma frequente	68,2%	89,7%
Não uso álcool de forma frequente	67,2%	86,2%
Não uso cafeína de forma frequente	48,8%	68,9%
Não uso energéticos e outros estimulantes de forma frequente	62,5%	86,9%
Não faço uso, nem ocasional, de substâncias e remédios para o combate ao estresse	57,7%	86,5%
ÍNDICE DE SATISFAÇÃO COM O DESENVOLVIMENTO (TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO)	60,3%	69,9%
Estou satisfeito com os treinamentos para o uso correto dos materiais e equipamentos do meu trabalho	46,8%	58,8%
Os treinamentos oferecidos e realizados são de boa qualidade	52,1%	63,4%
Os treinamentos oferecidos e realizados são em quantidade adequada	42,2%	51,4%
Estou satisfeito com o meu atual nível de conhecimento e capacitação para o meu trabalho	62,5%	68,5%
Meu trabalho exige um constante aperfeiçoamento de conhecimento e novas técnicas	81,5%	91,9%
Deveria existir uma licença especial para formação ou capacitação em áreas de interesse da Administração	77,2%	85,7%
ÍNDICE DE SATISFAÇÃO COM AS PERSPECTIVAS DE CRESCIMENTO PROFISSIONAL	47,3%	39,6%
O Plano de Carreiras me possibilita boa oportunidade de ascensão profissional	39,8%	37,8%
O pessoal das atividades burocráticas tem mais chances de crescimento profissional que o pessoal das atividades operacionais	54,9%	41,4%
ÍNDICE DE SATISFAÇÃO COM AS POLÍTICAS DE DIREITOS HUMANOS	-	43,8%
Reconheço que existe legislação de Direitos Humanos voltada para garantia dos direitos do profissional de segurança pública	-	46,8
Reconheço que existe diretrizes nacionais de promoção e defesa dos Direitos Humanos dos profissionais de Segurança Pública	-	42,9
Reconheço ações voltadas para implementação de políticas voltadas para promoção e defesa dos Direitos Humanos dos profissionais de Segurança Pública	-	37,2
Me reconheço como sujeito da efetivação da política de Direitos Humanos dos profissionais de Segurança Pública	-	48,2

Fonte: elaborado pelos autores (2018)

No Bloco III, os entrevistados foram convidados a utilizar de forma voluntária o espaço em branco para descrever ações que podem auxiliar na melhoria da valorização e qualidade de vida do bombeiro militar, em questões que envolvem: melhoria da satisfação no ambiente de trabalho, fonte de estresse na atividade profissional, que tipo de curso ou competência poderia ser ofertado para melhoria do desempenho profissional e por fim, o principal fator motivador para continuar na atividade atual, totalizando na pesquisa 1.576 contribuições.

Na questão um, sinalizaram pontos de melhoria da satisfação no ambiente de trabalho em 453 contribuições, sendo as principais: plano de carreira, valorização profissional, capacitação, melhores condições de trabalho, aumento de efetivo e salarial, entre outros.

Na pergunta seguinte os bombeiros registraram suas impressões quanto às fontes de estresse na atividade profissional: burocracia, redução do efetivo, problemas na estrutura física e falta de equipamentos, excesso de trabalho e jornada exaustiva, distância e trânsito para chegar ao local de trabalho, falta de planejamento, que totalizou 408 registros.

Na terceira pergunta, em 375 sugestões de que tipo de curso ou competência poderia ser ofertado para melhoria do desempenho profissional, foi informado o seguinte: Atendimento Pré-Hospitalar (APH), Salvamento Aquático, Salvamento em Altura, Vistoriador, Mergulho, Resgate Veicular e muitos outros na área de bombeiro.

Na última questão os bombeiros militares indicaram o principal fator motivador para continuar na atividade atual: vocação, estabilidade, família, reconhecimento, satisfação, amor, profissionalismo, ajudar o próximo e servir a comunidade, sendo os mais registrados do total de 340 contribuições.

Seguindo com o estudo, o quinto e último capítulo, tratará da proposta de governança para o Plano Institucional de Valorização do Servidor do CBMBA, com uma proposta de minuta de portaria para atuação e indicadores para as questões de qualidade de vida e valorização profissional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Secretaria da Segurança Pública da Bahia ao alçar o *Programa +Valor* como a Política Estadual de Valorização do Profissional da Segurança Pública alinhada ao seu Planejamento Estratégico busca promover a valorização dos profissionais, modernizando a forma de desenvolvimento de ações, ampliando a capacitação profissional e reduzindo a vulnerabilidade dos seus servidores.

O Corpo de Bombeiros Militar da Bahia engajado ao *Programa +Valor* elaborou o seu Plano Institucional de Valorização do Corpo de Bombeiros Militar da Bahia requalificando suas ações e projetos levando à ampliação da confiança na Instituição pelo reconhecimento do trabalho, e junto à sociedade a melhoria da imagem institucional com a entrega de um melhor serviço, bem como a afirmação e reconhecimento de que são titulares dos direitos humanos e dos benefícios constitucionais correspondentes às suas funções.

Neste âmbito, a elaboração deste trabalho buscou entender de que forma um diagnóstico comparado pode ser fator de tomada de decisão e implementação de ações para valorização profissional e qualidade de vida no âmbito do CBMBA. Constata-se que passados 04 (quatro) anos da efetiva emancipação do CBMBA, foi criada uma estrutura voltada ao acompanhamento das atividades de valorização, o que se demonstra um zelo e cuidado da Corporação com seus profissionais.

Da análise geral da pesquisa observou-se que caminhos podem ser seguidos na temática da promoção da valorização e qualidade de vida. Como pontos principais tem-se ações em diversas áreas do servidor, tais como: vida social; ginástica laboral e ergonomia; plano de carreira; estudo de cargos e salários; preparação para aposentadoria; segurança e saúde no trabalho; relações interpessoais e comunicação; jornada de trabalho adequada e relevância social da atividade.

Assim, pensar na Qualidade de Vida do Trabalho é pensar no servidor, no bombeiro militar enquanto indivíduo em sua completude, e enquanto servidor inserido nas relações sociais. O CBMBA avança na promoção da qualidade de vida e valorização dos seus profissionais, com a implementação de um

instrumento formal normatizado, pois possibilita acompanhara efetividade na execução das ações definidas, bem como assegura o cumprimento do que foi previsto no plano.

Contudo, o caminho é longo, sendo estes apenas os primeiros passos, inclusive com base no respeito aos Direitos Humanos do profissional bombeiro militar, a construção de ações nos eixos, qualidade de vida, desenvolvimento pessoal, saúde e segurança de forma articulada e contínua, levará ao aprimoramento do Plano Institucional de Valorização e sua Governança. Por consequência, os seus beneficiários irão aproveitar uma maior satisfação na sua vida pessoal e profissional, e a sociedade baiana ganhará com a prestação do serviço do bombeiro militar mais motivado e focado na sua missão: Vidas alheias, riquezas salvar!

REFERÊNCIAS

BAHIA. **Lei nº 12.357, de 26 de setembro de 2011**. Institui o Sistema de Defesa Social, o Programa Pacto pela Vida, e dá outras providências. Salvador: Diário Oficial da Bahia, 2011.

_____. **Pacto pela Vida: Plano Estadual de Segurança Pública**. 2015.

_____. **Pesquisa Diagnóstico da Secretaria da Segurança Pública da Bahia: Análise dos Resultados – Qualidade de Vida, Desenvolvimento Pessoal, Saúde e Segurança do Servidor**. Salvador: PRAXIAN, 2013. 58 p.

_____. **Portaria nº 023 – CG/16**. Regulamenta a Organização Estrutural e Funcional do Corpo de Bombeiros Militar da Bahia. Salvador: Legislação, Jurisprudência e Normas Gerais do CBMBA, 2016.

_____. **Relatório Anual de Avaliação Parcial da Execução do PPA 2016-2019**. Salvador.

_____. Secretaria da Segurança Pública. **Plano Estratégico do Sistema Estadual de Segurança Pública – PLANESP 2016 a 2025**. Salvador: EGBA, 2017.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil** de 05 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais nº 1/92 a 53/2006 e pelas Emendas Constitucionais de Revisão nº 1 a 6/94. – Brasília: Senado Federal Subsecretaria de Edições Técnicas, 2007.

_____. **Decreto Nº 591**, de 6 de Julho de 1992, <www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 17 mar. 2018.

_____. **Portaria Interministerial SEDH/MJ Nº 2**, de 15 de Dezembro de 2010.

_____. Secretaria Nacional de Segurança Pública. **Sistema de monitoramento de políticas de valorização profissional para operadores de segurança pública**. Brasília: Ministério da Justiça, 2013.

FLICK, U. **Introdução à pesquisa qualitativa**. 3.ed. Tradução: Joice Elias Costa. Porto Alegre: Bookman, 2009.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MINAYO M. C. S; SOUZA. E. R. (Orgs.). **Missão investigar: entre o ideal e a realidade de ser policial**. Rio de Janeiro: Garamond, 2003.