

## **SATISFAÇÃO NO TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR**

*Saulo Jerônimo da Silva Moraes<sup>1</sup>*

<https://orcid.org/0009-0008-7342-7159>

*Ricardo Alves Barbosa<sup>2</sup>*

<https://orcid.org/0009-0007-4830-9225>

*Alina Gomide Vasconcelos<sup>3</sup>*

<https://orcid.org/0000-0003-2406-1812>

### **RESUMO**

O objetivo geral do presente estudo foi analisar a Satisfação no Trabalho (ST) de bombeiros militares e o objetivo específico foi avaliar a ST em grupos com determinadas características semelhantes. A amostra foi composta por 117 bombeiros lotados em funções administrativas ou operacionais de uma Unidade de Execução Operacional do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais. Em relação aos instrumentos utilizados para a pesquisa, aplicaram-se um questionário com questões sociais/profissionais e a Escala de Satisfação no Trabalho (EST). Análises descritivas foram realizadas para apresentar as características sociais e profissionais e os valores das dimensões da EST. O teste *t -Student* foi utilizado para verificar a existência de diferenças entre os grupos analisados. Constatou-se que a maioria dos bombeiros militares estão satisfeitos, principalmente, com as dimensões “colegas” e “chefia” e insatisfeitos, principalmente, com “promoções” e “salários”. Além disso, registraram-se diferenças na dimensão “natureza do trabalho” em duas comparações entre grupos e ausência de diferença em uma comparação entre grupos.

**Palavras-chave:** Satisfação; Trabalho; Bombeiros Militares.

---

<sup>1</sup>2º Tenente BM – Bacharel em Ciências Militares pelo Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais (CBMMG).

<sup>2</sup>Capitão BM – Bacharel em Ciências Militares pelo CBMMG, Bacharel/Licenciado em Educação Física e Especialista em Educação em Saúde pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

<sup>3</sup>1º Tenente BM – Bacharel/ Mestre em Psicologia e Doutora em Neurociências pela UFMG; residência pós-doutoral no Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFMG e na Universidade de Londres.

## **JOB SATISFACTION OF MILITARY FIRE DEPARTMENT PROFESSIONALS**

### **ABSTRACT**

The general objective of the present study was to evaluate the Job Satisfaction (JS) of military personnel and the specific objectives were to evaluate the JS in groups with certain similar characteristics. The sample was made up of 117 firefighters assigned to administrative or operational functions in an Operational Execution Unit of the Minas Gerais Military Fire Department. Regarding the instruments used for the research, a questionnaire with social/professional questions and the Job Satisfaction Scale (JSS) were applied. Descriptive analyzes were carried out to present the social and professional characteristics and the values of the JSS dimensions. The t - Student test was used to verify the existence of differences between the groups studied. It was found that the majority of military personnel are satisfied, mainly, with the “colleagues” and “leadership” dimensions and dissatisfied, mainly, with “promotions” and “salaries”. Furthermore, differences were recorded in the “nature of work” dimension in two comparisons between groups and no difference in a comparison between groups.

**Keyword:** Job Satisfaction; Firefighters; Fire Department..

**Artigo Recebido em 14/12/2023**  
**Aceito em 23/02/2024**  
**Publicado em 30/03/2024**

## **1 INTRODUÇÃO**

A Satisfação no Trabalho (ST) é definido como um estado emocionalmente positivo e/ou de prazer resultante da avaliação do trabalho e/ ou das experiências proporcionadas ao indivíduo pelo trabalho (LOCKE, 1976). Na literatura, há algumas pesquisas demonstrando as relações entre a satisfação no trabalho e a produtividade (MARTINS,2013; VIEIRA, 2016; ALMEIDA et al., 2018; GÂNDARA & CRUZ, 2019). Em um estudo realizado com os profissionais do Corpo de Bombeiros Militar do Ceará, por exemplo, demonstrou-se que os fatores que mais contribuíram para a satisfação e motivação no trabalho foram a “realização profissional”, “as atividades desempenhadas”, “o relacionamento interpessoal” e a “estabilidade obtida no trabalho” (MARTINS, 2013, p.37).

Na 4ª edição do Plano de Comando do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais (CBMMG), há um eixo sobre o fortalecimento organizacional; demonstrando que a corporação deve cuidar e valorizar o público interno para proporcionar um crescimento no atendimento e na qualidade dos serviços prestados (MINAS, 2021c). Para isso, o documento cita programas de sustentação com destaque para Saúde, Qualidade de Vida e Valorização do Bombeiro Militar a fim de desenvolver uma relação saudável entre a corporação e os colaboradores para que os objetivos de todos os envolvidos sejam atendidos (MINAS, 2021c).

Conforme demonstrado no Plano de Comando do CBMMG, há interesse da Instituição em desenvolver a valorização profissional. Para isso, constata-se que a ST tem relação direta, por exemplo, com a produtividade e com a frequência dos funcionários no serviço (MARTINS, 2013; VIEIRA, 2016; ALMEIDA et al., 2018; GÂNDARA & CRUZ, 2019). Assim, o objetivo geral do presente estudo foi avaliar a satisfação no trabalho de bombeiros militares. Como objetivos específicos: 1. Comparar os níveis de ST entre os bombeiros que exercem a função operacional com os que exercem a função administrativa; 2. Verificar os níveis de ST entre os bombeiros conforme preferência de permanência na atual unidade e 3. Analisar os níveis de ST conforme o desejo de movimentação para a atual unidade.

## **2. METODOLOGIA**

### **2.1 DELINEAMENTO**

Pesquisa quantitativa de alcance predominantemente descritivo e de desenho não experimental do tipo transversal descritivo envolvendo a satisfação no trabalho dos militares lotados em uma Unidade de Execução Operacional (UEOp) do CBMMG.

### **2.2. AMOSTRA**

A amostra foi composta por 117 bombeiros: Soldado (30,8%); Cabo (21,4%); 3º Sargento (15,4%); 2º Sargento (17,9%); 1º Sargento (1,7%); Subtenente (1,7%); 2º Tenente (2,6%); 1º Tenente (5,1%) e Capitão (3,4%).

#### **2.2.1 Tempo Médio De Serviço**

O Tempo Médio de Serviço no CBMMG foi de 12,62 anos (dp = 6,454); sendo que o menor tempo foi de quatro anos e o maior de 30 anos. O tempo médio de serviço na UEOp foi de 4,46 anos (dp = 2,037); sendo que o menor tempo foi de um mês e o maior de seis anos e quatro meses.

#### **2.2.2 Função**

19 (16,2%) participantes estavam em Função Administrativa e 98 (83,8%) em Função Operacional. 113 (96,6%) eram do sexo e do gênero masculino e 04 (3,4%) eram do sexo e do gênero feminino.

#### **2.2.3 Idade Média**

A Idade Média dos participantes foi de 35,52 anos (dp = 6,081); sendo que a menor idade foi de 23 anos e a maior de 50 anos. O estado civil encontrado foi 29 (24,8%) solteiros, 87(74,3%) casados ou em união estável e 01(0,9%) divorciado.

#### **2.2.4 Escolaridade**

A escolaridade encontrada foi: 39 (33,3 %) participantes possuíam o Ensino Médio, 25 (21,4 %) no Curso Superior Incompleto, 40 (34,4%) no Curso Superior Completo e 13(11,1%) na Pós-Graduação.

### 2.3 COLETA DE DADOS

A aplicação dos questionários ocorreu entre os dias 29/05/2021 a 12/07/2021. Os pesquisadores acompanharam, de forma presencial e individual, todos os participantes durante o preenchimento do questionário.

### 2.4 INSTRUMENTOS:

#### 2.4.1 Questionário de informações sociais e profissionais

As Categorias Sociais (idade, sexo, estado civil, escolaridade) e as Categorias Profissionais (movimentação por interesse próprio ou por necessidade do serviço, tempo de serviço, tempo na UEOp, posto ou graduação, função exercida, local onde trabalha no batalhão) foram obtidas por meio de questionário estruturado.

#### 2.4.2 Escala de Satisfação no Trabalho

A Escala de Satisfação no Trabalho (EST), elaborada por Siqueira (2008), foi construída e validada como objetivo de avaliar o grau de contentamento do trabalhador frente a cinco dimensões do trabalho: satisfação com o salário (cinco itens), satisfação com os colegas de trabalho (cinco itens), satisfação com a chefia (cinco itens), satisfação com as promoções (cinco itens) e satisfação com a natureza do trabalho (cinco itens).

A ferramenta apresenta um total de 25 perguntas. Cada uma dessas questões apresenta uma escala do tipo *Likert* de sete pontos (1= totalmente insatisfeito; 2 = muito insatisfeito; 3 =insatisfeito; 4 = indiferente; 5 = satisfeito; 6 = muito satisfeito; 7 = totalmente satisfeito). Para obtenção do valor de cada dimensão, realiza-se a média aritmética das cinco questões. Após, interpreta-se da seguinte forma: “valores entre 5 e 7 tendem a indicar satisfação, valores entre “1 e 3, 9” tendem a sinalizar insatisfação e valores entre 4 e 4,9 informam um estado de indiferença; ou seja, nem satisfeito, nem insatisfeito”.

## 2.5 ANÁLISE DOS DADOS

Análises descritivas (frequência absoluta, frequência relativa, média e desvio padrão) foram realizadas para apresentar as características sociais e profissionais dos participantes e análises descritivas (frequência absoluta, média e desvio padrão) foram realizadas para apresentar os escores da EST. O teste *t - Student* foi utilizado para verificar a existência de diferenças entre os seguintes grupos: grupo com preferência em permanecer na UEOp x grupo com preferência em ser transferido para outra unidade do CBMMG; grupo com função administrativa x grupo com função operacional e grupo movimentado para a UEOp por interesse próprio x grupo movimentado para a UEOp por necessidade do serviço. As análises estatísticas foram realizadas no programa *Statistical Package for the Social Sciences 22.0* (SPSS) com o nível de significância adotado de 5%.

## 2.6 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS

A realização do presente estudo foi autorizada pelo Comandante-Geral do CBMMG, pelo Comandante de Direção Intermediária e pelo Comandante da UEOp. Todos os participantes foram informados dos objetivos da pesquisa e concordaram com o termo de consentimento livre e esclarecido. O projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade Federal de Minas Gerais (COEP-UFMG: 474.796) e, durante o desenvolvimento dos trabalhos, foram cumpridas todas as normas nacionais e internacionais de ética em pesquisa envolvendo seres humanos.

**3. RESULTADOS:****3.1 SATISFAÇÃO NO TRABALHO**

Os resultados adquiridos através do questionário EST, referente às cinco dimensões delimitadas (satisfação com os colegas, satisfação com a chefia, satisfação com a natureza do trabalho, satisfação com o salário e satisfação com as promoções), foram apresentados na Tabela 01. Assim, é possível constatar a frequência absoluta e relativa dos militares satisfeitos, indiferentes e insatisfeitos em cada dimensão analisada.

**Tabela 01** - nível de satisfação no trabalho.

<b>DIMENSÕES</b>	<b>Satisfeitos</b>	<b>Indiferentes</b>	<b>Insatisfeitos</b>
<b>COLEGAS</b>	90 (76,9%)	19(16,2%)	8(6,8%)
<b>CHEFIA</b>	83(70,9%)	24(20,5%)	10(8,5%)
<b>NATUREZA DO TRABALHO</b>	65(55,6%)	37(31,7%)	15(12,8%)
<b>SALÁRIO</b>	47(40,2%)	27(23,1%)	43(36,8%)
<b>PROMOÇÕES</b>	30(25,6%)	32(27,4%)	55(47,0%)

Fonte: dados da EST aplicados na presente pesquisa.

### 3.2 SATISFAÇÃO NO TRABALHO CONFORME PREFERÊNCIA DE MOVIMENTAÇÃO

#### 3.2.1 Preferência conforme local atual de lotação interna na UEOp

Os resultados adquiridos através do questionário social e profissional, conforme a preferência do participante em permanecer na UEOp, foram apresentados na Tabela 02. Assim, é possível constatar a frequência absoluta e a frequência relativa dos participantes que preferem permanecer na UEOp e dos que preferem a movimentação para outra unidade do CBMMG.

**Tabela 02:** preferência dos militares pela permanência ou pela movimentação da UEOp para outra unidade do CBMMG.

UNIDADE	Total de Militares	Permanência na UEOp	Movimentação da UEOp
Administração	17	14 (82,4%)	3 (17,6%)
Pelotão 01	9	9 (100%)	0 (0,0%)
Pelotão 02	30	29 (96,7%)	1 (3,3%)
Pelotão 03	26	21 (80,8%)	5 (19,2%)
Pelotão 04	33	26 (78,8%)	7 (21,2%)

Fonte: dados do questionário aplicado na presente pesquisa.

## 4. DISCUSSÃO

### 4.1 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

#### 4.1.1 Satisfação com os colegas

A dimensão satisfação com os colegas é composta por cinco questões que avaliam o “contentamento com a colaboração, a amizade, a confiança e o

relacionamento mantido com os colegas de trabalho” (SIQUEIRA,2008, p.261.). Conforme Tabela 01, entre as cinco dimensões, essa foi a que apresentou o maior valor quantitativo de satisfação: 76,9% dos militares que estão satisfeitos com essa dimensão. Dessa forma, constata-se que os profissionais estão alinhados com o Código de Ética e Disciplina dos Militares do Estado de Minas Gerais que, em seu Artigo 3º, demonstra: “*A camaradagem é indispensável ao convívio dos militares, devendo-se preservar as melhores relações sociais entre eles*” (MINAS, 2002) e também está alinhado com o Inciso VII, do Artigo 9º, desse mesmo código, que define como um dos princípios da ética militar: “*a prática da camaradagem e o desenvolvimento do espírito de cooperação*” (MINAS, 2002).

#### 4.1.2 Satisfação com a chefia

A dimensão satisfação com a chefia refere-se ao “*contentamento com a organização e capacidade profissional do chefe, com o interesse do chefe pelo trabalho dos subordinados e entendimento entre eles*” (SIQUEIRA,2008. p. 261). Conforme a Tabela 01, a dimensão apresentou a maioria de militares satisfeitos (70,9%); no entanto, destaca-se que um item foi o principal responsável por elevar a média geral de satisfação. A pergunta “Com a capacidade profissional do meu chefe, sinto-me...” apresentou as seguintes alternativas como escolhas: Totalmente Satisfeito (25,6%), Muito Satisfeito (30,0%), Satisfeito (28,2%), Indiferente (9,4%), Insatisfeito (1,7%), Muito Insatisfeito (3,4%), Totalmente Insatisfeito (0,9%).

Assim, evidencia-se que 83,8% dos entrevistados apresentaram algum tipo de satisfação e, apenas, 6,0% demonstraram alguma insatisfação com a capacidade profissional do respectivo chefe. Esse resultado, provavelmente, pode ser explicado pelo fato da maioria dos militares na função de chefia possuírem os cursos de especialização específicos para a respectiva área de

atuação; conforme registros do Sistema Informatizado de Gestão de Pessoas (SIGP).

Dessa maneira, os chefes e comandantes presentes no batalhão apresentam um elevado grau de conhecimento técnico e tático que é reconhecido pelos subordinados. Além disso, destaca-se outro fato que, em tese, evidencia o elevado conhecimento profissional; constata-se que no Curso de Formação de Soldados de 2020, por exemplo, havia 75 instrutores lotados na respectiva UEOp; sendo que, entre os militares que exercem a função de chefia: um era capitão, nove eram tenentes, 15 eram sargentos e 13 eram cabos. Isso em diversas disciplinas, tais como: Atuação do Bombeiro Militar diante de Desastres, Produtos Perigosos, Mergulho Autônomo e Salvamento Aquático, Salvamento em Altura, Salvamento Terrestre, Combate a Incêndio Florestal entre outras (MINAS, 2020a).

Apesar da EST avaliar a satisfação no trabalho em relação à chefia, vale destacar uma particularidade do militarismo. O Artigo 4º, do Código de Ética e Disciplina dos Militares do Estado de Minas Gerais, classifica um comandante como: *“a denominação genérica dada ao militar investido de cargo ou função de direção, comando ou chefia”* e o Artigo 6º afirma que a hierarquia, juntamente com a disciplina, constitui a base institucional das organizações Militares Estaduais (MINAS, 2002).

Destarte, ao contrário de outras organizações, é provável que um militar considere como chefe um número maior de pessoas. Os soldados lotados no serviço operacional, por exemplo, possuem o “Chefe de Guarnição”, o “Chefe de Serviço”, o “Coordenador de Bombeiros da Unidade (CBU)”, o “Comandante de Pelotão”, o “Comandante de Companhia” e o “Comandante de Batalhão”. Assim, subentende-se que as perguntas relacionadas à chefia podem ter sido imprecisas sobre a quem estavam sendo direcionadas; pois, os participantes podem ter respondido a respeito do chefe que tenham mais

contato ou a respeito daquele que exerce uma maior influência sobre os trabalhos.

### 4.1.3 Satisfação com a natureza do trabalho

A dimensão satisfação com a natureza do trabalho diz respeito ao “contentamento como interesse despertado pelas tarefas, com a capacidade de elas absorverem o trabalhador e com a variedade das mesmas” (SIQUEIRA, 2008, p. 261). Apesar da maioria dos militares apresentarem satisfação nesse quesito (55,6%), observou-se que uma das cinco perguntas foi a principal causadora por abaixar a média geral nessa dimensão. A pergunta responsável foi: “Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho, sinto-me...”; conseqüentemente, como resposta, os militares escolheram as seguintes percentagens: Totalmente Satisfeito (2,6%), Muito Satisfeito (9,4%), Satisfeito (39,3%), Indiferente (23,1%), Insatisfeito (19,7%), Muito Insatisfeito (3,4%) Totalmente Insatisfeito (2,6%).

### 4.1.4 Satisfação com o salário

A dimensão satisfação com o salário analisa o “*contentamento com o que recebe como salário se comparado com o quanto o indivíduo trabalha, com sua capacidade profissional, com o custo de vida e com os esforços feitos na realização do trabalho*” (SIQUEIRA, 2008, p.261). Nessa categoria, o total de militares satisfeitos e insatisfeitos apresentaram valores bem próximos, 40,2% e 36,8%, respectivamente. Observou-se que uma das cinco perguntas foi a principal responsável por abaixar a média geral de satisfação. A pergunta, em questão, foi: “Em relação ao meu salário comparado ao custo de vida, sinto-me...”; como resultado, os militares escolheram as seguintes alternativas: Totalmente Satisfeito (4,3%), Muito Satisfeito (5,1%), Satisfeito (35,0%), Indiferente (7,7%), Insatisfeito (35,0%), Muito Insatisfeito (10,3%) e Totalmente Insatisfeito (2,6%). Assim, foi possível verificar que 47,9% dos

bombeiros demonstraram algum tipo de insatisfação ao comparar o salário com o custo de vida.

Uma das hipóteses para tal se encontra na constante inflação monetária do estado somado à falta de recomposição anual no salário dos militares. Assim, esses fatores em conjunto podem ser responsáveis por diminuir constantemente o poder de compra. Só em 2019, por exemplo, a inflação na capital mineira cresceu 5,23% (QUINTELLA, 2020). E em 2020, o projeto de lei que previa um reajuste de 41% no salário dos servidores da segurança pública foi sancionado parcialmente e realizou, apenas, 13% de recomposição salarial; logo, não sendo possível recuperar as perdas inflacionárias de anos anteriores (ZEMA, 2020).

#### 4.1.5 Satisfação com as promoções

A “satisfação com as promoções” é a dimensão que analisa “o *contentamento do trabalhador com o número de vezes que já recebeu promoções, com as garantias oferecidas a quem é promovido, com a maneira da empresa realizar promoções e com o tempo de espera pela promoção*” (SIQUEIRA, 2008, p. 261). Essa categoria foi a que apresentou o menor índice de militares satisfeitos (25,6%) e a maior frequência de militares insatisfeitos (47,0%), conforme Tabela 01.

A pergunta “Com a maneira como esta instituição realiza as promoções de seu pessoal, sinto-me...” foi respondida pelos entrevistados da seguinte maneira: Totalmente Satisfeito 4 (3,4%), Muito Satisfeito 5 (4,3%), Satisfeito 25 (21,4%), Indiferente 22 (18,8%), Insatisfeito 41 (35,0%), Muito Insatisfeito 10 (8,5%) e Totalmente Insatisfeito 10 (8,5%).

Essa pergunta apresentou a maior presença de insatisfação em todo o questionário, de forma que 52,0% dos bombeiros esboçaram alguma insatisfação referente ao modo como as promoções são realizadas. No entanto, é importante salientar que apesar dos militares indicarem insatisfação

com as promoções, essa dimensão não é de responsabilidade exclusiva da instituição. Afinal, esse tema também depende do poder legislativo e de outras esferas do poder executivo; pois, os decretos estaduais 44.557 (MINAS, 2007) e 44.556 (MINAS, 2006) regulam as promoções das praças e dos oficiais, respectivamente.

## 4.2 ANÁLISE CONFORME PREFERÊNCIA DE PERMANÊNCIA NA UNIDADE

### 4.2.1 Localização da UEOP

Antes do ano de 2019, a UEOP era descentralizada, sendo que a administração e cada pelotão estavam sediados em locais distintos na Região Metropolitana de Belo Horizonte. Após a centralização, constata-se que os pelotões mais distantes da sede antiga são o Pelotão 03 e o Pelotão 04. Ao analisar a Tabela 02, percebe-se que são, justamente, esses dois pelotões que apresentaram o maior índice de bombeiros com preferência de serem movimentados para outra unidade (cinco do Pelotão 03 e sete do Pelotão 04). Devido a isso, a primeira hipótese para explicar o fato descrito se encontra no possível descontentamento gerado pela mudança do local de trabalho. Conforme o SIGP, há registros de militares desses pelotões que moram muito próximos da antiga sede do Pelotão 03 e/ou Pelotão 04.

Assim, supõe-se que alguns militares podem ter aumentado consideravelmente a distância e o tempo de deslocamento para chegarem ao serviço e para retornarem às residências. O Pelotão 04, por exemplo, que apresentou o maior número de militares com preferência de serem movimentados, alterou até mesmo o município de sua sede; ou seja, passando de Betim-MG para Belo Horizonte - MG. Esses fatores de insatisfação foram mencionados recentemente na literatura, um estudo que analisou os impactos do *home office* demonstrou que os funcionários valorizavam bastante o tempo que é gasto no deslocamento ao trabalho; além disso, eles evidenciaram preocupações e ansiedades relacionadas ao trânsito

de automóveis em seus trajetos e relataram gastos relevantes com combustíveis e manutenção dos veículos (FERREIRA, 2020).

#### 4.2.2 Escala de Satisfação no Trabalho

Os 16 militares com preferência de serem movimentados da UEOp (conforme Tabela 02) foram analisados de acordo com as dimensões propostas por Siqueira (2008). Em relação à satisfação com os “Colegas”, constatou-se que há 8 (50,0%) satisfeitos, 7 (43,8%) indiferentes e 1 (6,3%) insatisfeitos. No tocante à “Chefia”, 10 (62,5%) estão satisfeitos, 3 (18,8%) indiferentes e 3 (18,8%) insatisfeitos. Por fim, com a “Natureza do Trabalho”, 2 (12,5%) apresentaram satisfação, 11 (68,8%) indiferença e 3 (18,8%) insatisfação. Dessa maneira, os militares que preferem a movimentação da UEOp revelaram um índice de satisfação abaixo da média do batalhão, apresentada na Tabela 01, com destaque para a dimensão “natureza do trabalho” que mostrou a maioria dos militares como indiferentes.

Após análise da dimensão “natureza do trabalho”, constatou-se que a pergunta que apresentou o maior índice de insatisfação foi: “Com a variedade de tarefas que realizo, sinto-me...”. Essa questão teve as seguintes respostas como alternativa: Satisfeito 2 (12,5%), Indiferente 4 (25,0%), Insatisfeito 8 (50,0%), Muito Insatisfeito 2 (12,5%). Logo, evidencia-se que 62,5% dos militares com preferência pela transferência do batalhão demonstraram insatisfação em relação à variedade de tarefas realizadas no trabalho. Destaca-se que essa insatisfação relacionada com a “variedade de tarefas” superou até mesmo a relacionada com as “preocupações exigidas pelo trabalho” em análise de todo o batalhão; conforme discutido no item 4.1.3.

Além da frequência absoluta e relativa expostas acima, a Tabela 03 demonstra, por meio do teste t - *Student*, que houve diferença significativa dentro da dimensão “natureza do trabalho” entre os militares que preferem a

transferência e os que preferem a permanência na UEOp. Como a média dos militares com interesse em permanecer no batalhão foi maior nessa dimensão, constata-se que esse grupo possui um nível de satisfação maior nesse quesito. Por isso, uma hipótese para justificar a preferência pela movimentação dos militares com função operacional se encontra em um provável descontentamento gerado pela especialização. É possível que alguns desses militares queiram participar de ocorrências que saiam da particularidade de cada pelotão e, assim, ampliem as possibilidades de atendimento nas diversas áreas de atuação do CBMMG. Corroborando com essa hipótese, destaca-se que existem militares formados em cursos de especialização que não são focados nas ocorrências contempladas pela UEOp; como, por exemplo, os referentes à Atendimento Pré-Hospitalar e Combate a Incêndio Urbano. E, ainda, existe a possibilidade desses militares desejarem ter uma maior frequência de atuação. Provavelmente, a quantidade de ocorrências atendidas pela UEOp é menor se comparado às outras unidades; isso acontece, principalmente devido às limitações impostas pela especialização.

Devido a isso, recomenda-se que a instituição continue fomentando os cursos de qualificação. A recomendação se baseia no fato de que, muitas vezes, um militar pode tornar-se insubstituível em uma unidade especializada. Pois, mesmo que existam pessoas interessadas em uma possível permuta, pode ser impraticável para o batalhão disponibilizar determinados profissionais especialistas. Dessa forma, com a existência de um número maior de pessoas qualificadas, seria possível aumentar as chances de permutas benéficas para os colaboradores sem prejudicar a Instituição.

Os bombeiros com função administrativa que desejam a transferência do batalhão, por outro lado, talvez tenham o interesse de simplesmente trabalharem com a atividade fim do CBMMG e, por isso, demonstraram insatisfação referente à natureza do trabalho. É importante salientar que, em

tese, é pouco provável que um civil preste o concurso público para o Corpo de Bombeiros com o intuito de assumir uma função administrativa. Afinal, culturalmente, a profissão de “bombeiro” está relacionada com diversas atividades operacionais. Assim, os militares que trabalham na administração talvez tenham vontade de exercê-las.

#### 4.2.3 Infraestrutura

Ao analisar a Tabela 02, constata-se que o Pelotão 01 e o Pelotão 02 possuem uma alta porcentagem de militares com preferência em permanecer na UEOp. O Pel. 01 possui um total de 100% e o Pel. 02 possui um total de 96,7% (havia, apenas, 01 militar entre 39 que preferia ser movimentado para outra unidade do CBMMG). A transferência desses dois pelotões para o complexo da Pampulha trouxe grandes benefícios para ambos. Tanto o PEL 01 quanto o Pel. 02 não possuíam espaço físico ou infraestrutura adequada para treinamentos e para atividades físicas em suas antigas unidades. A mudança para o Pel. 02 foi ainda mais significativa; pois, no pelotão anterior, por exemplo, não havia até mesmo vagas para os militares guardarem os automóveis particulares durante o turno operacional.

Além disso, o pouco espaço disponível na instalação era responsável pelo compartilhamento de alojamento entre soldados, cabos, sargentos e subtenentes. Assim, provavelmente, as melhorias em infraestrutura no local de trabalho contribuíram para elevar a satisfação desses profissionais.

#### 4.3 SATISFAÇÃO NO TRABALHO CONFORME FUNÇÃO DESEMPENHADA

A satisfação no trabalho dos militares lotados nas atividades operacionais e administrativas foi comparada utilizando-se o teste *t – Student*. Conforme demonstrado na Tabela 04, constatou-se que houve diferença

significativa entre os dois grupos, apenas, na dimensão natureza do trabalho”; sendo que os bombeiros administrativos apresentaram uma menor satisfação nesse quesito. Tanto o Edital do CFSD (MINAS, 2021b) quanto o Edital do CFO (MINAS, 2021a) esclarecem que as atribuições do CBMMG estão previstas no art.144, §5º, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (BRASIL, 1988) e no Inc.II, do art. 142 da Constituição do Estado de Minas Gerais de 1989 (MINAS, 1989). Dessa maneira, conclui-se que os bombeiros militares são responsáveis por executarem ações de defesa civil (BRASIL,1988); além de trabalharem na prevenção e combate a incêndio, perícias de incêndio, busca, salvamento e estabelecimento de normas relativas à segurança das pessoas contra qualquer tipo de catástrofe (MINAS, 1989).

Evidencia-se que, em nenhum momento, há ênfase na divulgação de atividades administrativas na atuação do bombeiro. Assim, provavelmente, o militar quando entra no CBMMG deseja possuir algum tipo de ligação direta com as atividades operacionais; logo, cogita-se que os militares da administração estão insatisfeitos por não desempenharem a função fim da corporação.

#### 4.4 SATISFAÇÃO NO TRABALHO CONFORME TIPO DE MOVIMENTAÇÃO

A maioria dos militares (78), conforme Tabela 05, foram movimentados por interesse próprio para a UEOp; no entanto, ao analisar cada pelotão separadamente, constatou-se que quase metade do Pelotão 03 (46,2%) e a maioria do Pelotão 04 (57,6%) foram movimentados para o batalhão pelo motivo de necessidade do serviço. Assim, devido ao fato desses pelotões apresentarem o maior número de militares com preferência de serem movimentados da UEOp, supõe-se que a movimentação compulsória ainda pode ser responsável pelo desejo de transferência. Isso fica mais evidenciado

ao se comparar os 16 militares com preferência de serem transferidos para outra unidade; pois, conforme Tabela 02, constatou-se que 11 militares foram movimentados por necessidade do serviço (68,8%); enquanto 5 (31,3%), foram movimentados por interesse próprio.

O teste *t – Student*, conforme Tabela 05, por outro lado, demonstrou que não houve uma diferença significativa entre os militares movimentados por interesse próprio e os movimentados por necessidade do serviço em nenhuma dimensão da Escala de Satisfação no Trabalho. Destarte, interpreta-se que a transferência compulsória para a UEOp, provavelmente, não foi determinante para gerar insatisfação no trabalho. Uma das hipóteses para tal se encontra, principalmente, nos bons índices de satisfação apresentados na categoria “colegas” e “chefia”. Dessa forma, os militares que foram movimentados por necessidade do serviço, aparentemente, encontraram um local de trabalho acolhedor e tiveram uma boa adaptação; embora não tivessem a pretensão de serem transferido

## **5. CONCLUSÃO**

Através da aplicação do instrumento Escala de Satisfação no Trabalho e da análise com o teste *t - student*, foi possível constatar os aspectos positivos e negativos das dimensões do trabalho de profissionais do Corpo de Bombeiros Militar. Assim, em relação ao objetivo geral, constatou-se que a maioria dos bombeiros militares estão satisfeitos, principalmente, com as dimensões “colegas” e “chefia” e insatisfeitos, principalmente, com “promoções” e “salários”.

Em relação aos objetivos específicos, constatou-se que os bombeiros que preferem a transferência da atual unidade apresentaram uma menor satisfação no trabalho, apenas, na dimensão “natureza do trabalho”;

constatou-se que os bombeiros em função administrativa apresentaram uma menor satisfação no trabalho, apenas, na dimensão “natureza do trabalho” e constatou-se que não houve diferença significativa nos valores da satisfação no trabalho entre os bombeiros que foram transferidos por interesse próprio e os que foram transferidos compulsoriamente por necessidade do serviço.

Por fim, vale ressaltar que, devido às peculiaridades de uma Unidade de Execução Operacional e à subjetividade que determinados aspectos da análise da satisfação profissional pode apresentar; sugere-se a continuidade dos estudos qualitativos e quantitativos referentes aos aspectos abordados para acompanhamento institucional.

## **REFERÊNCIAS**

ALMEIDA, Damiana Machado et al. **Policiais militares do estado do RS: relação entre satisfação no trabalho e estresse ocupacional.** Administração Pública e Gestão Social, Rio Grande do Sul, Viçosa, v. 10,n. 1,p. 55-65, 2018.

BRASIL.**Constituição[1988] da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

FERREIRA, Ana Catarina Araújo Silva. **Satisfação com o teletrabalho e as relações trabalho-família: uma questão de equilíbrio ou de conflito?.** 2020.68f. Dissertação de Mestrado - Universidade do Porto, Porto, 2020.

GÂNDARA, Guilherme; DA CRUZ, Poliano Bastos. **A satisfação no trabalho com o antecedente da produtividade no transporte rodoviário de cargas.** Refas-Revista Fatec Zona Sul, Suzano, v. 5, n. 4,p. 38-49, abril 2019.

LOCKE, E.A. **The nature and causes of job satisfaction.** In: DUNNETTE M. D. (ed.). Handbook of industrial and organizational psychology Chicago: RandMcNally, 1976.

MARTINS, Bruno Raphaell de Abreu. **Satisfação no trabalho: o caso dos servidores do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Ceará.** 2013. 48f. Monografia - Universidade Federal do Ceará, Ceará, 2013.

MINAS GERAIS. **Constituição[1989] do Estado de Minas Gerais.** Atualizada e acompanhada dos textos das Emendas à Constituição nº 1 a 109. 28. ed. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, 1989.

MINAS GERAIS. Corpo de Bombeiros Militar. **Ato nº 12.471, de 20 de julho de 2020:** Designação dos professores para o Curso de Formação de Soldados Bombeiro Militar (CFSD-BM), núcleo combatente e núcleo comum dos especialistas, para o ano de 2020/2021, podendo ocupar a função de titular, substituto e/ou auxiliar do CFSD na Academia de Bombeiros Militar - Boletim Geral Bombeiro Militar, Belo Horizonte, 2020a.

MINAS GERAIS. Corpo de Bombeiros Militar. **CARTILHA DO CURSO DE FORMAÇÃO DE SOLDADOS 2020.** Belo Horizonte: CBMMG, 2020b. Disponível em: <[https://www.bombeiros.mg.gov.br/storage/files/307/Cartilha%2001%20-%20candidatos\\_c.pdf](https://www.bombeiros.mg.gov.br/storage/files/307/Cartilha%2001%20-%20candidatos_c.pdf)> acesso em: 12 de out. de 2021.

MINAS GERAIS. Corpo de Bombeiros Militar. **EDITAL CBMMG Nº 10, DE 04 DE AGOSTO DE 2021:** Curso de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais. 2021a.

MINAS GERAIS. Corpo de Bombeiros Militar. **EDITAL CBMMG Nº11, DE 04 DE AGOSTO DE 2021:** Curso de Formação de Soldados do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais. 2021b.

MINAS GERAIS. Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais. **Plano de Comando 2015/2026. 4. ed. Belo Horizonte: CBMMG, 2021c.**

MINAS GERAIS. **DECRETO 44556, DE 28 DE JUNHO DE 2006:** Contém o Regulamento de Promoção de Oficiais das Instituições Militares do Estado de Minas Gerais. Diário Executivo, Belo Horizonte, 2006.

MINAS GERAIS. **DECRETO 44557, DE 28 DE JUNHO DE 2007:** Contém o Regulamento de Promoção de Praças das Instituições Militares do Estado de Minas Gerais. Diário Executivo, Belo Horizonte, 2007.

MINAS GERAIS. **Lei n. 14.310, 19 junho de 2002.** Dispõe sobre o Código de Ética e disciplina dos Militares do Estado de Minas Gerais. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/14310/2002/?cons=1>> Acesso em: 01 mar. 2023

QUINTELLA, Felipe. Com lanche e carne caros, BH tem maior inflação em 3 anos. ESTADO DE MINAS, 09 de jan. de 2020. Disponível em:

## Revista FLAMMAE

Revista Científica do Corpo de Bombeiros Militar de Pernambuco  
Artigo Publicado no Vol.10 Nº29 – Janeiro a Junho de 2024 - ISSN 2359-4829  
Versão on-line disponível em: <http://www.revistaflammae.com>.

---

<[https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2020/01/09/internas\\_economia\\_1113104/com-lanche-e-carne-caros-bh-tem-maior-inflacao-em-3-anos.shtml](https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2020/01/09/internas_economia_1113104/com-lanche-e-carne-caros-bh-tem-maior-inflacao-em-3-anos.shtml)> Acesso em: 01 set. 2021.

SIQUEIRA, M.M.M. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

VIEIRA, Maria Rosário. **Satisfação no Trabalho e Absentismo dos Enfermeiros de um ACeS**. 2016. 127f. Tese de Doutorado-Escola Superior de Enfermagem do Porto, Porto, 2016.

ZEMA reduz de 41% para 13% reajuste de servidores da segurança em Minas. GLOBO, Belo Horizonte 11 de mar. de 2020. Disponível em: <<https://g1.globo.com/mg/minas-gerais/noticia/2020/03/11/recomposicao-salarial-dos-servido-res-seguranca-e-sancionada-por-zema.ghtml>>. Acesso em: 28 ago. 2021.