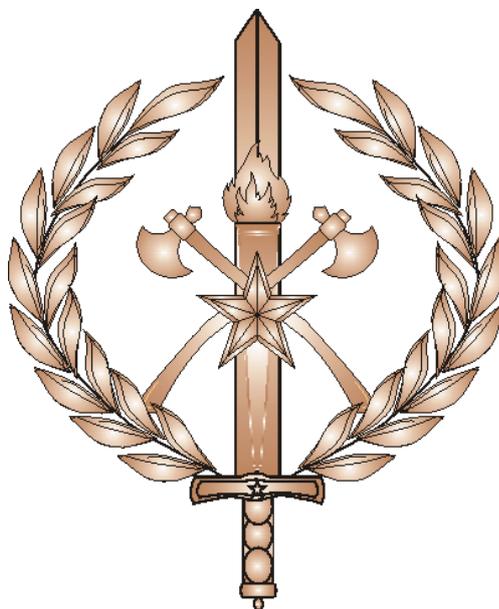


**CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL  
DEPARTAMENTO DE ENSINO, PESQUISA, CIÊNCIA E TECNOLOGIA  
DIRETORIA DE ENSINO  
CENTRO DE ESTUDOS DE POLÍTICA, ESTRATÉGIA E DOCTRINA  
CURSO DE ALTOS ESTUDOS PARA OFICIAIS**

**MAJ QOBM/Comb. RONALDO LIMA DE MEDEIROS**



**ANÁLISE DO PERFIL MOTIVACIONAL DOS MILITARES  
ESPECIALIZADOS EM PREVENÇÃO E COMBATE A INCÊNDIO  
FLORESTAL DO GRUPAMENTO DE PROTEÇÃO AMBIENTAL DO  
CBMDF**

**BRASÍLIA  
2020**

MAJ QOBM/Comb. **RONALDO LIMA DE MEDEIROS**

**ANÁLISE DO PERFIL MOTIVACIONAL DOS MILITARES  
ESPECIALIZADOS EM PREVENÇÃO E COMBATE A INCÊNDIO  
FLORESTAL DO GRUPAMENTO DE PROTEÇÃO AMBIENTAL DO  
CBMDF**

Trabalho monográfico apresentado ao Centro de Estudos de Política, Estratégia e Doutrina como requisito para conclusão do Curso de Altos Estudos para Oficiais Combatentes do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal.

Orientador: TC QOBM/Comb. Célio Wilson Rodrigues

**BRASÍLIA  
2020**

MAJ QOBM/Comb. **RONALDO LIMA DE MEDEIROS**

**ANÁLISE DO PERFIL MOTIVACIONAL DOS MILITARES  
ESPECIALIZADOS EM PREVENÇÃO E COMBATE A INCÊNDIO  
FLORESTAL DO GRUPAMENTO DE PROTEÇÃO AMBIENTAL DO  
CBMDF**

Trabalho monográfico apresentado ao Centro de Estudos de Política, Estratégia e Doutrina como requisito para conclusão do Curso de Altos Estudos para Oficiais Combatentes do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal.

Aprovado em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Álvaro Alexandre **Albuquerque** Marques – Cel QOBM/Comb.  
**Presidente**

---

**Marcus Luiz** Barboza de Carvalho – Ten-Cel QOBM/Comb.  
**Membro**

---

**André Telles** Campos – Ten-Cel QOBM/Comb.  
**Membro**

---

**Célio Wilson** Rodrigues – Ten-Cel QOBM/Comb.  
**Orientador**

## CESSÃO DE DIREITOS

AUTOR: Maj. QOBM/Comb. **Ronaldo** Lima de Medeiros

TEMA: ANÁLISE DO PERFIL MOTIVACIONAL DOS MILITARES ESPECIALIZADOS EM PREVENÇÃO E COMBATE A INCÊNDIO FLORESTAL DO GRUPAMENTO DE PROTEÇÃO AMBIENTAL DO CBMDF.

ANO: 2019.

Concedo ao Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal as seguintes permissões referentes a este trabalho acadêmico:

- reprodução de cópias;
- empréstimo ou comercialização de tais cópias, desde que tenha propósitos acadêmicos e científicos;
- disponibilização no *site* oficial do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal.

O autor reserva outros direitos de publicação e nenhuma parte desse trabalho acadêmico pode ser reproduzida sem autorização por escrito do autor.

---

**Ronaldo** Lima de Medeiros  
Major QOBM/Comb.

Dedico este trabalho à minha esposa,  
Sarah, que sempre me apoiou em minhas  
decisões e aos meus filhos: Thiago, Davi e  
Gabriel.

## **AGRADECIMENTOS**

Ao Deus da minha vida, que do nada fez todas as coisas visíveis e invisíveis e que as sustenta pelo seu poder. Ele como sempre, foi meu auxílio e fortaleza durante o curso e a confecção deste trabalho.

A minha esposa, Sarah, que em um momento tão especial de nossas vidas, compreendeu a minha ausência para a produção deste trabalho, além de colaborar na revisão do texto.

Aos meus comandantes que durante 10 anos de Grupamento de Proteção Ambiental foram exemplos para que eu desenvolvesse competências na atividade de prevenção e combate a incêndio florestal.

Ao meu orientador, Tc QOBM/Comb. Célio Wilson Rodrigues, que soube compreender a dificuldade para produção desse texto, bem como sempre esteve à disposição para colaborar no processo da pesquisa.

“O fogo tem uma natureza dual, sendo ao mesmo tempo perigoso e útil, belo e destruidor, mágico e intangível”.

Marcelo Gleiser

## RESUMO

Este artigo apresenta um estudo da motivação dos militares especializados em prevenção e combate a incêndio florestal do Grupamento de Proteção Ambiental do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal com o objetivo de identificar o perfil motivacional desse Grupamento. Para isso, foram estudadas a Teoria da Hierarquia das Necessidades, a Teoria dos Dois Fatores, as Teorias X e Y, e a Teoria da Motivação Intrínseca. Percebeu-se que o comportamento humano possui relação direta com a satisfação ou insatisfação, seja produzindo motivação, seja produzindo comportamento condicionado. Tendo em vista o alcance do objetivo proposto, foi realizada uma pesquisa aplicada, exploratória, descritiva e quali-quantitativa para verificar o nível de satisfação ou insatisfação dos militares objeto de estudo. Para coletar os dados, foi aplicado o questionário de satisfação laboral S20/23, adaptado a esta pesquisa. O questionário foi aplicado ao público alvo e obteve como resposta o perfil motivacional de acordo com os parâmetros estabelecidos na pesquisa de campo. Alguns dos resultados indicam que o GPRAM possui, em alguns quesitos, elevado nível de satisfação, por exemplo: 82,22% dos militares estão satisfeitos com a escala de serviço; já outros resultados indicam que o nível de insatisfação está elevado, 60% dos militares estão insatisfeitos com a progressão profissional (promoção).

**Palavras-chave:** Motivação. Satisfação. Insatisfação.

## LISTA DE TABELAS

|  |    |
|--|----|
| Tabela 1 - Perfil dos militares do GPRAM.....    | 36 |
| Tabela 2 - Satisfação com a supervisão .....     | 38 |
| Tabela 3 - Satisfação com o ambiente físico..... | 39 |
| Tabela 4 - Satisfação com os benefícios.....     | 41 |
| Tabela 5 - Satisfação intrínseca .....           | 42 |
| Tabela 6 - Satisfação com a participação .....   | 43 |
| Tabela 7 – Síntese do perfil motivacional.....   | 43 |

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

|               |   |
|---------------|---|
| <b>CBMDF</b>  | Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal    |
| <b>CPCIF</b>  | Curso de Prevenção e Combate a Incêndio Florestal |
| <b>DF</b>     | Distrito Federal                                  |
| <b>GPRAM</b>  | Grupamento de Proteção Ambiental                  |
| <b>OPVV</b>   | Operação Verde Vivo                               |
| <b>PCIF</b>   | Prevenção e Combate a Incêndio Florestal          |
| <b>PMPR</b>   | Polícia Militar do Estado do Paraná               |
| <b>QTV</b>    | Qualidade de Vida no Trabalho                     |
| <b>S20/23</b> | Versão reduzida do Questionário S4/82             |
| <b>S4/82</b>  | Questionário de Satisfação                        |

# SUMÁRIO

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1 INTRODUÇÃO.....</b>                          | <b>16</b> |
| 1.1 Definição do problema .....                   | 17        |
| 1.2 Justificativa .....                           | 17        |
| 1.3 Objetivos.....                                | 19        |
| 1.4 Definição de termos .....                     | 20        |
| <b>2 REVISÃO DA LITERATURA .....</b>              | <b>22</b> |
| 2.1 Motivação .....                               | 22        |
| 2.2 A Teoria da Hierarquia de Necessidades .....  | 23        |
| 2.3 Teoria X e Teoria Y.....                      | 25        |
| 2.4 Teoria Motivação-Higiene .....                | 26        |
| 2.5 Motivação Intrínseca.....                     | 28        |
| 2.6 Resumo das Teorias Motivacionais.....         | 28        |
| 2.7 Motivação e Satisfação Laboral .....          | 30        |
| <b>3 METODOLOGIA .....</b>                        | <b>33</b> |
| 3.1 Classificação da pesquisa .....               | 33        |
| 3.2 Universo e amostra.....                       | 34        |
| 3.3 Coleta de dados.....                          | 34        |
| 3.4 Análise de dados .....                        | 35        |
| <b>4 RESULTADOS E DISCUSSÃO .....</b>             | <b>36</b> |
| 4.1 Perfil dos militares do GPRAM.....            | 36        |
| 4.2 Satisfação com a supervisão .....             | 37        |
| 4.3 Satisfação com o ambiente físico .....        | 38        |
| 4.4 Satisfação com os benefícios .....            | 39        |
| 4.5 Satisfação intrínseca.....                    | 41        |
| 4.6 Satisfação com a participação .....           | 42        |
| 4.7 Síntese do perfil motivacional do GPRAM ..... | 43        |
| <b>5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES .....</b>         | <b>45</b> |
| <b>REFERÊNCIAS.....</b>                           | <b>47</b> |
| <b>APÊNDICE.....</b>                              | <b>52</b> |

|                         |           |
|-------------------------|-----------|
| <b>APÊNDICE A .....</b> | <b>53</b> |
| <b>ANEXOS .....</b>     | <b>57</b> |
| <b>ANEXO A .....</b>    | <b>58</b> |
| <b>ANEXO B .....</b>    | <b>59</b> |

# 1 INTRODUÇÃO

No campo do comportamento organizacional, o estudo da motivação é considerado indispensável. É de grande importância conhecer os fatores determinantes da satisfação laboral para valorizar o empregado e maximizar seu desempenho (BERGAMINI, 2008).

Compreender a forma de manter os empregados motivados é objetivo de estudo de diversos acadêmicos ao longo das últimas décadas: Maslow, Herzberg, McGregor, entre outros. Eles desenvolveram teorias e modelos para explicar como a motivação se estrutura nas pessoas de forma a tornar o serviço mais eficiente e produtivo.

De acordo com Saback (2011), a administração pública brasileira se manifesta tipicamente como burocrática, morosa, improdutiva e incapaz. Os servidores públicos carregam uma imagem negativa, sendo considerados pela população em geral, muitas vezes, meros instrumentos de perpetuação dessa realidade marcada pelo inchaço funcional com resultados pouco efetivos.

Considerando essa perspectiva, Amatuci (2000) define a motivação como elemento do administrador brasileiro para o século XXI. Nesse sentido, motivar os militares especializados em prevenção e combate a incêndio florestal (PCIF) do Grupamento de Proteção Ambiental (GPRAM) do Corpo de Bombeiro Militar do Distrito Federal (CBMDF) é fundamental para valorização do profissional e elevação do nível de desempenho da atividade fim.

Segundo Tamayo e Paschoal (2003), para criar um programa motivacional, o primeiro passo é identificar o perfil motivacional dos empregados utilizando algum dos instrumentos atualmente disponíveis. Assim, essa pesquisa disponibilizará o perfil motivacional dos militares especializados em PCIF do GPRAM para possível criação de programas motivacionais.

Com essa meta proposta, percebe-se a necessidade de estudar as principais teorias a respeito da motivação, bem como aferir o nível de satisfação ou insatisfação utilizando-se de uma pesquisa aplicada, exploratória, descritiva e quali-

quantitativa do público alvo.

### **1.1 Definição do problema**

Para alcançar melhores resultados e favorecer a possibilidade de criação de programas motivacionais, é necessário identificar o perfil motivacional dos militares especializados em PCIF. Dessa forma, o problema de pesquisa é enunciado da forma que se segue: qual é o perfil motivacional dos militares especializados em prevenção e combate a incêndio florestal do Grupamento de Proteção Ambiental do CBMDF?

### **1.2 Justificativa**

O Cerrado é considerado um dos biomas com maior superfície e biodiversidade de espécies de flora e fauna do mundo (SANO; ALMEIDA; RIBEIRO, 2008). O fogo que atinge esse bioma influencia a distribuição, a riqueza e a composição biótica do Cerrado (MIRANDA, 2010).

O CBMDF trabalha incessantemente durante a estação seca nos combates aos incêndios florestais. Nesse período, que é caracterizado pela umidade baixa, os incêndios propagam-se com muita facilidade, podendo perdurar por vários dias.

A Corporação enfrenta dificuldades nos combates, pois, além dos fatores climáticos extremos e da quantidade de ocorrências diárias, depara-se com uma tropa especializada em PCIF da qual é cobrada dedicação exclusiva e intensa nos combates aos incêndios florestais.

Para manter desempenhos elevados, é necessária a busca incessante por modelos ideais de gestão que atendam às demandas da evolução da sociedade, principalmente, as necessidades de democratizar e humanizar as estruturas organizacionais. Assim, temas como o clima, o comportamento organizacional e a motivação vêm sendo utilizados como instrumento para auxiliar a gestão das organizações a fim de aumentar a produtividade.

O Corpo de bombeiros Militar do Distrito Federal – CBMDF dispõe de

uma unidade especializada, o Grupamento de Proteção Ambiental – GPRAM, que possui a função de Prevenção e Combate a Incêndio Florestal e Emergência em Produtos Perigosos (Decreto nº 31.817, de 21 de junho de 2010). Os militares especializados em prevenção e combate a incêndio florestal são treinados no Curso de Prevenção e Combate a Incêndio Florestal (CPCIF) a se adaptarem em ambientes de mata ou floresta com temperaturas altas, umidade baixa, escassez de água e comida, além dos equipamentos das atividades serem, em sua essência, rústicos (PMPR, 2012).

Segundo Maximiano (2000, p. 347), “o desempenho depende da motivação, a compreensão dos mecanismos da motivação para o trabalho é de extrema importância no estudo da administração das organizações”. Como a motivação laboral “é o impulso de exercer esforço para o alcance de objetivos organizacionais desde que também tenha condição de satisfazer a alguma necessidade individual” (Chiavenato, 2003, p. 120), torna-se necessário buscar a compreensão do processo motivacional de uma das atividades mais desconfortáveis do CBMDF, prevenção e combate a incêndio florestal, para que seja aumentada a produtividade.

Nessa perspectiva, a existência de um ambiente de satisfação laboral com militares motivados no cumprimento da atividade de prevenção e combate a incêndio florestal é essencial para a gestão de pessoas. Por isso, são necessárias medidas gerenciais capazes de reduzir a insatisfação e aumentar a produtividade. Essas medidas gerenciais devem ser embasadas em informações do perfil motivacional dos militares especializados que trabalham nessa atividade e no Grupamento de Proteção Ambiental.

Assim, é fundamental, para a gestão das atividades operacionais do GPRAM, identificar o perfil motivacional dos militares como passo inicial para a elaboração de programas motivacionais.

### 1.3 Objetivos

O CBMDF por meio do GPRAM atua na prevenção e no combate aos incêndios florestais anualmente, planejando e executando as atividades. Nas operações, é exigido do combatente florestal não apenas conhecimento, mas atitudes e habilidades para reconhecer a importância do meio ambiente.

O desenvolvimento dessas competências decorre de um ambiente de satisfação laboral. A motivação dos militares no cumprimento da atividade fim é essencial para a gestão de pessoas do GPRAM. Por isso, reduzir a insatisfação e aumentar a produtividade por meio de programas elaborados a partir do perfil motivacional dos militares especializados é um recurso essencial para a gestão de recursos humanos na atividade de combate a incêndio florestal.

Assim, o objetivo geral fica enunciado da seguinte forma: identificar o perfil motivacional dos Militares especializados em prevenção e combate a incêndio florestal do Grupamento de Proteção Ambiental.

Conforme Marconi e Lakatos (2010, p. 202), o objetivo geral “está ligado a uma visão global e abrangente do tema” enquanto os objetivos específicos “apresentam caráter mais concreto”. Esses são passos intermediários que permitem atingir o objetivo geral e aplicá-lo a situações particulares. Desse modo, a seguir são descritos os objetivos específicos:

- Identificar a satisfação dos militares especializados em PCIF com a supervisão do GPRAM;
- Indicar a satisfação dos militares especializados em PCIF do GPRAM com o ambiente físico;
- Identificar a satisfação dos militares especializados em PCIF do GPRAM com os benefícios da atividade;
- Reconhecer a satisfação intrínseca dos militares especializados em PCIF do GPRAM; e

- Identificar a satisfação dos militares especializados em PCIF do GPRAM com a supervisão.

#### 1.4 Definição de termos

**Comportamento Organizacional:** conjunto de comportamentos e atitudes praticadas pelas pessoas que compõem a empresa, tanto funcionários quanto seus diretores, e o impacto que tais condutas e costumes têm sobre o andamento e o desenvolvimento da organização (CHIAVENATO, 2003, p.366).

**Comportamento:** é a conduta, a maneira de proceder e de agir ou reagir ao ambiente externo (CHIAVENATO, 2003, p.366).

**Fatores Higiênicos:** são as variáveis ambientais que envolvem o ambiente de trabalho e que influenciam o grau de insatisfação das pessoas. São também chamados fatores insatisfacientes (CHIAVENATO, 2003, p.366).

**Fatores Motivacionais:** são as variáveis intrínsecas ao trabalho ou à tarefa e que influenciam o grau de satisfação das pessoas no trabalho. São também chamados fatores satisfacientes (CHIAVENATO, 2003, p.366).

**Influência:** é a capacidade de induzir e modificar o comportamento das pessoas (CHIAVENATO, 2003, p.143).

**Manipulação:** é o processo por meio do qual se induz e condiciona a pessoa a fazer algo como se fosse de sua vontade, quando, na verdade, ela faz o que os outros querem (CHIAVENATO, 2003, p.143).

**Motivação:** refere-se às forças dentro de cada pessoa que a conduzem a um determinado comportamento (CHIAVENATO, 2003, p.143).

**Motivo:** é um impulso íntimo que incita a pessoa à ação e que sustenta e dá direção ao comportamento (CHIAVENATO, 2003, p.366).

**Necessidades de Autorealização:** são as necessidades humanas mais elevadas e significam o impulso de realizar o próprio potencial, de estar em contínuo

autodesenvolvimento e de realizar-se como pessoa humana (CHIAVENATO, 2003, p.143).

**Necessidades Fisiológicas:** são as necessidades primárias ou vegetativas, relacionadas com a sobrevivência do indivíduo, como: alimentação, sono, repouso, atividade física, satisfação sexual, abrigo e proteção (CHIAVENATO, 2003, p.143).

**Necessidades Humanas:** são forças conscientes ou inconscientes que levam uma pessoa a um determinado comportamento no sentido de satisfazê-las (CHIAVENATO, 2003, p.143).

**Necessidades Psicológicas:** são as necessidades adquiridas e exclusivas do ser humano e referem-se à segurança íntima, à autoconfiança e à afeição (CHIAVENATO, 2003, p.143).

**Organizações:** são conjuntos de pessoas trabalhando juntas, em uma divisão do trabalho, no sentido de alcançar propósitos e objetivos comuns (CHIAVENATO, 2003, p.366).

**Perfil motivacional:** refere-se à importância que têm, para cada pessoa, as diversas motivações que orientam a sua vida (TAMAYO; PASCHOAL, 2003, p. 39).

**Poder:** é o potencial de influência de uma pessoa sobre outras, é a capacidade de exercer influência, embora isso não signifique que a influência seja realmente exercida (CHIAVENATO, 2003, p.366).

**Teoria X:** representa o conjunto de pressuposições negativas a respeito da natureza das pessoas e do tipo de administração necessário para elas (CHIAVENATO, 2003, p.366).

**Teoria Y:** representa o conjunto de pressuposições positivas a respeito da natureza das pessoas e do tipo de administração necessário para elas (CHIAVENATO, 2003, p.366).

## 2 REVISÃO DA LITERATURA

### 2.1 Motivação

Segundo Bergamini (2008), a causa inicial dos problemas motivacionais do presente consiste em denominar de motivação aquilo que nada tem a ver com ela. Para Robbins (1999), motivação não é um traço pessoal, ou seja, alguns têm e outros não, pois se assim fosse, quem é rotulado como preguiçoso nunca teria motivação. Para este autor, a motivação é o resultado da interação entre o indivíduo e a situação. Por isso, o nível de motivação varia tanto de indivíduo para indivíduo, quanto de indivíduos em tempos diferentes.

Antes da Revolução Industrial, segundo Bergamini (2008), a maneira mais frequente em motivar consistia no uso de ameaças e punições. Depois da Revolução Industrial, as ameaças de punições foram substituídas pelo dinheiro, devido à crença de que ele fosse a principal fonte motivadora ao trabalhador. Esse princípio foi adotado pela proposta da Administração Científica que se baseava na concepção do *homo economicus*, segundo a qual o comportamento do homem é motivado exclusivamente pela busca do dinheiro e pelas recompensas salariais e materiais do trabalho.

Surge uma reação à posição anterior com a Teoria das Relações Humanas, que considera os indivíduos participantes da organização como possuidores de necessidades, valores e importância que precisam ser identificados para obter mais participação e eficiência na organização. Percebia-se assim a relevância de promover o reconhecimento do valor de cada um e o mérito do relacionamento interpessoal (BERGAMINI, 2008; MAXIMIANO, 2000).

Todas essas teorias que privilegiavam apenas um fator de motivação: dinheiro, relacionamento social, etc, mostraram-se insuficientes para explicar o comportamento do ser humano. Por isso, surge uma perspectiva mais abrangente: o ser humano é considerado como pertencente a um grupo de pessoas que estão motivadas por um conjunto mais complexo de fatores que se combinam de maneira diferente em cada um deles. O importante não era motivar, mas desbloquear o potencial de motivação que está dentro de cada um (BERGAMINI, 2008; ROBBINS,

1999).

A palavra motivação (derivada do latim *motivus*, *movere*, que significa mover) indica o processo pelo qual um conjunto de razões ou motivos que induz, incentiva, estimula ou provoca algum tipo de ação no comportamento humano (MAXIMIANO, 2000, p. 347).

Para Robbins (1999, p. 109), “A motivação é a vontade de empregar altos níveis de esforços em direção às metas organizacionais, condicionada pela capacidade do esforço de satisfazer alguma necessidade do indivíduo” (ROBBINS, 1999, p. 109).

Empregados motivados estão num estado de tensão, que para aliviar essa tensão, empregam esforço, quanto maior o nível de tensão, maior o nível de esforço. Se esse esforço leva à satisfação da necessidade com sucesso, a tensão será reduzida. Esse esforço de redução de tensão deve ser orientado às metas organizacionais, por isso, inerentes a nossa definição de motivação está a exigência de que as necessidades dos indivíduos sejam compatíveis e coerentes com as metas da organização (ROBBINS, 1999, p. 109).

A motivação laboral, conforme Maximiano (2000), é uma expressão que indica um estado psicológico de disposição para realizar uma tarefa ou vontade de perseguir um objetivo, ou seja, uma pessoa motivada para o trabalho significa que é um empregado que possui disposição positiva ou favorável.

Com o decorrer dos tempos, uma quantidade numerosa de teorias tem sido elaborada para tentar explicar a motivação no trabalho. A Teoria da Hierarquia de Necessidades, as Teorias X e Y e a Teoria da Motivação-Higiene são provavelmente as melhores explicações para a motivação do empregado (Robbins, 1999). Por isso, serão expostas apenas essas teorias, somadas à Teoria da Motivação Intrínseca e, em seguida, um quadro síntese das principais categorias em que podem ser classificadas.

## **2.2 A Teoria da Hierarquia de Necessidades**

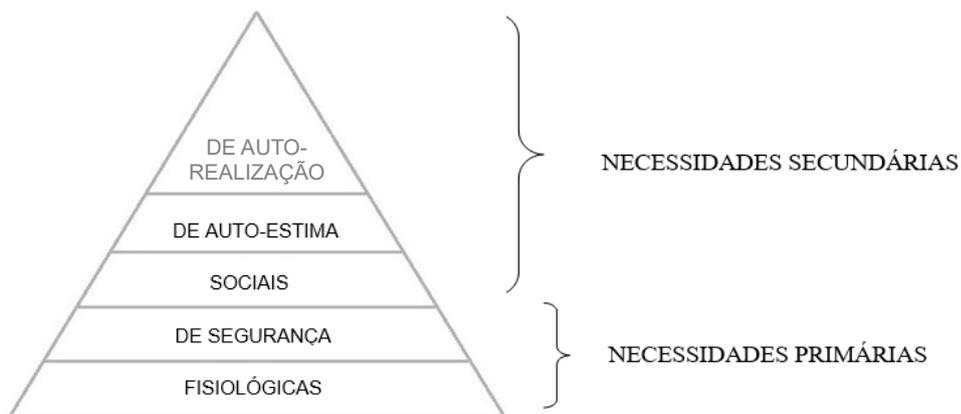
A teoria da hierarquia de necessidades de Abraham Maslow (1908 - 1970) é a mais conhecida das teorias de motivação. Ele formulou a hipótese de que dentro do ser humano existe uma hierarquia de cinco necessidades, Fig. nº 1: as necessidades fisiológicas e de segurança são necessidades de baixa ordem e as

necessidades sociais, de autoestima e de autorrealização são necessidades de alta ordem (Robbins, 1999). Nessa teoria tem-se que:

1. Necessidades fisiológicas: incluem fome, sede, sono, sexo e outras necessidades corporais. São as necessidades básicas de sobrevivência biológica; 2. Necessidades de segurança: incluem segurança e proteção contra ameaça ou perigo físico e emocional. Buscam assegurar a estabilidade da pessoa; 3. Necessidades sociais: incluem afeição, filiação, aceitação social e amizade. Envolvem a necessidade de amor, integração e relacionamento humano; 4. Necessidades de estima: incluem fatores internos de estima, como auto-respeito, autonomia, senso de competência, e fatores externos de estima, como status, reconhecimento, prestígio, atenção e consideração; 5. Necessidades de auto-realização: é a necessidade mais elevada do ser humano. Constitui o impulso de ser aquilo que é capaz de ser e de maximizar aptidões e capacidades potenciais. Incluem o crescimento pessoal e o alcance da plena potencialidade da pessoa (VIEIRA et.al., 2011, p. 11).

A Fig. nº 1 apresenta a pirâmide que representa a hierarquia de necessidades de Maslow.

**Fig. nº 1 – Pirâmide de Maslow**



Fonte: Chiaventato, 2003, p. 331.

Conforme apresenta a Fig. nº 1 e de acordo com Maximiano (2000), nessa pirâmide, as necessidades básicas estão na base da hierarquia e são as primeiras a serem satisfeitas pelos seres humanos para, posteriormente, vislumbrarem uma necessidade de nível mais elevado. Se a necessidade de nível inferior não for satisfeita, a pessoa ficará estacionada nesse nível de motivação. Ao contrário, quando o nível inferior for satisfeito, ele deixa de ser fator de motivação, dando oportunidade para que um nível mais elevado de necessidade possa se manifestar, dominando o comportamento.

Nem todas as pessoas conseguem chegar ao topo da pirâmide de necessidades. Algumas chegam a se preocupar com as necessidades de auto-realização; outras estacionam nas necessidades de estima; outras ainda, nas necessidades sociais, enquanto muitas outras ficam preocupadas exclusivamente com necessidades de segurança e fisiológicas, sem que consigam satisfazê-las adequadamente (CHIAVENATO, 2003, p.331).

Segundo Robbins (1999), as necessidades de baixa ordem (primeira ordem) são satisfeitas externamente, enquanto as necessidades de alta ordem (segunda ordem) são satisfeitas internamente.

Para Chiavenato (2003), o comportamento motivado funciona como um meio pelo qual as necessidades são expressas ou satisfeitas. Já a frustração ou a possibilidade de frustração da satisfação de certas necessidades passa a ser considerada ameaça psicológica que produz reações no comportamento humano.

Quando as necessidades não são atendidas, o resultado chama-se frustração. Não é apenas a busca da satisfação das necessidades que motiva o comportamento humano no trabalho (assim como em outras circunstâncias). A frustração, que resulta da incapacidade de satisfazer a necessidades, também pode ser um impulso poderoso para a ação humana. Diversos tipos de comportamentos no ambiente de trabalho são produzidos pela frustração (MAXIMIANO, 2000, p.354).

Assim, de acordo com a teoria de Maslow (MASLOW, 1959, apud SAMPAIO, 2004), para obter mudanças desejáveis no comportamento é fundamental conhecer o nível hierárquico em que a pessoa se encontra para focar a satisfação naquele nível e/ou do nível superior imediato, visto que o ser humano é motivado pelas necessidades insatisfeitas.

No entanto, mesmo sendo amplamente reconhecida, a teoria de Maslow carece de sustentação científica, além do que algumas pesquisas até a invalidam (CHIAVENATO, 2003; ROBBINS, 1999).

### **2.3 Teoria X e Teoria Y**

Essas Teorias foram elaboradas por McGregor (1906 - 1964) a partir de formas distintas de administração, uma basicamente negativa (Teoria X - estilo baseado na teoria tradicional, mecanicista e pragmática) e a outra basicamente positiva (Teoria Y - estilo baseado nas concepções modernas a respeito do

comportamento humano) (GONDIM, SILVA; 2004).

McGregor compara dois estilos opostos e antagônicos de administrar: de um lado, um estilo baseado na teoria tradicional, mecanicista e pragmática (a que deu o nome de Teoria X), e, de outro, um estilo baseado nas concepções modernas a respeito do comportamento humano (a que denominou Teoria Y) (CHIAVENATO, 2003, p. 337).

Na teoria X, as pessoas são preguiçosas e naturalmente não gostam de trabalho ou trabalham o mínimo possível. Por isso, devem ser coagidas, controladas e ameaçadas para atingir as metas organizacionais (CURY, 2006).

As pessoas são indolentes e preguiçosas por natureza: elas evitam o trabalho ou trabalham o mínimo possível, em troca de recompensas salariais ou materiais. Falta-lhes ambição: não gostam de assumir responsabilidades e preferem ser dirigidas e sentir-se seguras nessa dependência. O homem é basicamente egocêntrico e seus objetivos pessoais opõem-se, em geral, aos objetivos da organização. A sua própria natureza leva-as a resistir às mudanças, pois procuram sua segurança e pretendem não assumir riscos que as ponham em perigo. A sua dependência torna-as incapazes de autocontrole e autodisciplina: elas precisam ser dirigidas e controladas pela administração (CHIAVENATO, 2003, p. 337).

Na Teoria Y, os empregados não apresentam desprezo inerente ao trabalho, pois não são resistentes às necessidades da empresa. Além de o trabalho poder ser uma fonte de satisfação e recompensa quando é voluntariamente desempenhado (CURY, 2006).

Empregados podem ver o trabalho como sendo tão natural quanto descanso ou lazer. Pessoas exercitarão auto-orientação e autocontrole se estiverem comprometidas com os objetivos. A pessoa comum pode aprender a aceitar, e até procurar, responsabilidade. A habilidade de tomar decisões inovadoras está amplamente dispersada por toda a população e não é necessariamente de domínio exclusivo daqueles que ocupam posições gerenciais (ROBBINS, 1999, p.110).

Entretanto, não há evidência que confirme como válidas as pressuposições da Teoria Y ou que alterando os atos de acordo com suas suposições, o trabalhador ficará mais motivado (ROBBINS, 1999).

## **2.4 Teoria Motivação-Higiene**

A Teoria Motivação-Higiene, também conhecida como a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg, foi proposta pelo psicólogo Frederick Herzberg (1923 - 2000).

Essa teoria explica o comportamento das pessoas no ambiente de trabalho a partir de dois fatores: fatores higiênicos (fatores extrínsecos) e fatores motivacionais (fatores intrínsecos) (CHIAVENATO, 2003).

Fatores higiênicos ou fatores extrínsecos - estão localizados no ambiente que rodeia as pessoas e abrangem as condições dentro das quais elas desempenham seu trabalho. Como essas condições são administradas e decididas pela empresa, os fatores higiênicos estão fora do controle das pessoas. Os principais fatores higiênicos são: salário, benefícios sociais, tipo de chefia ou supervisão que as pessoas recebem de seus superiores, condições físicas e ambientais de trabalho, políticas e diretrizes da empresa, clima de relacionamento entre a empresa e os funcionários, regulamentos internos etc. (CHIAVENATO, 2003, p. 333).

Fatores motivacionais ou fatores intrínsecos - estão relacionados com o conteúdo do cargo e com a natureza das tarefas que a pessoa executa. Os fatores motivacionais estão sob o controle do indivíduo, pois estão relacionados com aquilo que ele faz e desempenha. Envolvem sentimentos de crescimento individual, reconhecimento profissional e auto-realização, e dependem das tarefas que o indivíduo realiza no seu trabalho. (CHIAVENATO, 2003, p. 334).

Nessa Teoria, satisfação e insatisfação não são extremos opostos. O oposto de satisfação não é insatisfação, mas não satisfação; e o oposto de insatisfação não é satisfação, mas não insatisfação. Remover características insatisfatórias (fatores higiênicos) de um trabalho não faz o trabalho necessariamente satisfatório e motivador. Para proporcionar continuamente motivação no trabalho, é necessário o enriquecimento de tarefas, que consiste em substituir as tarefas simples do cargo por tarefas mais complexas, oferecendo-lhe condições de desafio e de satisfação profissional (MAXIMIANO, 2000; CHIAVENATO, 2003).

Segundo Chiavenato (2003), essa teoria sofre diversas críticas a respeito da metodologia, dentre elas: as pessoas costumam dar o crédito a si mesmas quando tudo vai bem e culpam o ambiente quando tudo vai mal. E, segundo esse autor, os fatores higiênicos de Herzberg relacionam-se com as necessidades primárias de Maslow (necessidades fisiológicas e de segurança, incluindo algumas necessidades sociais); e os fatores motivacionais relacionam-se com as necessidades secundárias (necessidades de estima e autorrealização).

## 2.5 Motivação Intrínseca

Para Bergamini (2003), a motivação é um processo dinâmico, íntimo e pessoal no qual ninguém motiva ninguém, pois o potencial motivacional não está no ambiente, mas dentro de cada indivíduo. Por isso é importante não desperdiçá-lo, procurando entender o sentido que os trabalhadores atribuem àquilo que fazem e não projetar em seus liderados as próprias motivações.

Muitos executivos ainda acreditam que é possível gerar motivação condicionando os comportamentos por meio de prêmios e punições. Mas a verdadeira motivação nasce das necessidades interiores e não de fatores externos. Não há fórmulas que ofereçam soluções fáceis para motivar quem quer que seja. O líder não pode motivar seus liderados. Sua eficácia depende de sua competência em liberar a motivação que os liderados já trazem dentro de si (BERGAMINI, 2003, p.63).

Cada pessoa é caracterizada por um perfil motivacional próprio, ou seja, cada trabalhador possui um estilo de comportamento motivacional. Dessa forma, as variáveis extrínsecas às pessoas são apenas condicionamentos do comportamento que perdura enquanto um reforço positivo existe e desaparece quando tal recompensa não é oferecida ou em lugar dela se oferecem ao sujeito reforço negativo (BERGAMINI, 1990).

Com o mesmo princípio, Archer (1997) declara:

- a) a motivação é a consequência de necessidades não satisfeitas;
- b) somente as necessidades são os motivadores do comportamento;
- c) as necessidades são intrínsecas ao indivíduo;
- d) a administração não pode colocar motivação nos indivíduos;
- e) a administração não pode colocar necessidades nos indivíduos;
- f) os administradores não podem motivar;
- g) os administradores só podem satisfazer ou contra-satisfazer às necessidades humanas (ARCHER, 1997, apud AMATUCCI, 2000, p. 44).

Diante dessa complexidade, a próxima seção pretende sumarizar os principais aspectos das teorias apresentadas previamente.

## 2.6 Resumo das Teorias Motivacionais

A motivação laboral é composta por dois conjuntos de teorias motivacionais: o primeiro compreende as teorias relacionadas com aspectos motivadores do trabalho que focalizam quesitos relevantes para valorizar e estimular

a pessoa no trabalho, são as teorias exógenas, Quadro nº 1; o segundo grupo compreende as teorias relacionadas com as motivações pessoais por explorarem as variáveis mediadoras do comportamento motivado, são as teorias endógenas, Quadro nº 2 (KATZELL; THOMPSON, 1990 apud TAMAYO; PASCHOAL, 2003).

**Quadro 1: Teorias Endógenas de Motivação Laboral**

| <b>Teorias Endógenas</b>    | <b>Pressuposto Fundamental</b>  |
|-----------------------------|---|
| 1 - Atividade/energia       | Processos internos (estados fisiológicos e afetivos), que mediatizam o impacto das condições de trabalho sobre o desempenho.            |
| 2 - Expectativas-valência   | As pessoas são motivadas a trabalhar quando acreditam que serão capazes de obter e realizar o que elas esperam do trabalho.             |
| 3 - Equidade                | As pessoas são motivadas pelas necessidades de receber um tratamento equitativo.  |
| 4 - Atitude                 | Indivíduos com atitudes favoráveis ao seu trabalho e à sua organização estarão mais motivados na execução das suas tarefas.             |
| 5 - Intenção/metasp         | O desempenho individual é determinado pelas metas da pessoa.  |
| 6 - Atribuição e autoestima | A motivação é maior quando as causas do desempenho são percebidas como sendo estáveis e internas e a autoestima do indivíduo é elevada. |

Fonte: TAMAYO; PASCHOAL, 2003, p. 37.

**Quadro 2: Teorias Exógenas de Motivação Laboral**

| <b>Teorias Exógenas</b>           | <b>Pressuposto Fundamental</b>  |
|-----------------------------------|---|
| 1 - Motivos/necessidades          | As pessoas possuem tendências inatas ou adquiridas a procurar certos estímulos e evitar outros.   |
| 2 - Incentivos/recompensas        | Características da situação do trabalho levam o trabalhador a associar determinadas formas de comportamento com a recompensa.             |
| 3 - Reforço                       | As pessoas são motivadas a trabalhar bem, quando o bom desempenho é seguido de consequências positivas.                                   |
| 4 - Metas/objetivos               | As pessoas apresentam melhor desempenho quando as metas são desafiadoras, específicas e atraentes.  |
| 5 - Recursos pessoais e materiais | Condições de trabalho que facilitam a obtenção das metas são fonte de motivação.  |
| 6 - Grupo e fatores sociais       | As pessoas apresentam melhor desempenho quando a organização e os colegas facilitam a execução do trabalho e reconhecem o bom desempenho. |
| 7 - Sistema sócio-técnico         | A motivação aumenta quando no sistema de trabalho existe harmonia nas condições de funcionamento pessoal, social e técnico.               |

Fonte: TAMAYO; PASCHOAL, 2003, p. 37.

Observe que no Quadro nº 2, as teorias estão relacionadas ao conteúdo do trabalho do ambiente laboral, ou seja, o ambiente pode ser modificado pela instituição. Já nas teorias relacionadas no Quadro nº 1, na essência são teorias de motivação pessoal, as quais exigem conteúdo e processo para a motivação (TAMAYO; PASCHOAL, 2003).

Com essa exposição, observa-se que a motivação laboral é um tema extremamente importante para o desenvolvimento de equipes de alta performance. Na próxima seção pretende-se sumarizar a metodologia do projeto e definir seus principais aspectos para obter a solução do problema de pesquisa.

## **2.7 Motivação e Satisfação Laboral**

A etimologia da palavra trabalho vem do latim *tripalium*, que significa “tardio” e que correspondia a um instrumento romano de tortura. Por isso o trabalho era visto como castigo. Contudo, essa realidade foi alterada com a Revolução Industrial que possibilitou o trabalho como emprego. Dessa forma, os trabalhadores passaram a laborar por salários e surgiu o contrato de trabalho com obrigações para ambas as partes, por mais que os trabalhadores não fossem detentores de muitos direitos (MARTINS, 2009).

Com a evolução do conceito de trabalho e a inserção de novas tecnologias de produção, o trabalho passou a ter um papel significativo na saúde e na satisfação humana. Para Tamayo e Paschoal (2003, p.34), “as teorias motivacionais podem ser entendidas como uma tentativa incessante e progressiva para identificar fontes de prazer que o trabalhador encontra ou pode encontrar no seu ambiente de trabalho”.

Chanlat (2002) descreve que existem cinco fatores que fazem com que um trabalho no setor público seja interessante e que esses fatores produzem resultados sobre a motivação para o trabalho: boa carga-horária de trabalho; bom grau de autonomia; forte reconhecimento do que se faz; e amparo social adequado e comportamento ético (do bem comum). Para confirmar suas ideias acerca da motivação, Chanlat recorda o caso da catástrofe do World Trade Center, onde policiais e bombeiros deram a própria vida para atender ao chamado de socorro dos seus

concidadãos. Por isso, o autor menciona que o orgulho de pertencer a uma categoria que se define pelo serviço prestado aos outros é um poderoso fator de motivação quando realmente vivido.

As teorias da motivação representam, segundo Ferreira et. al. (2010), uma contribuição importante na humanização das condições do trabalho com repercussões ao nível da satisfação com o trabalho. Para Nishimura, Spers e Giuliani (2008 apud ALVES, 2010), a qualidade de vida no trabalho (QVT) valoriza o trabalhador como ser humano e busca o equilíbrio entre o indivíduo e a empresa, resultando em benefícios para ambos.

A QVT, conforme Schmidt, Dantas e Marziale (2008, apud ALVES, 2010), tem como definição a satisfação profissional em diversos instrumentos que são utilizados para mensurar a QVT. Para Vieira (1993), a QVT é proveniente da filosofia humanista que tem como foco a valorização do trabalhador, buscando gerenciar e integrar os diversos fatores que permeiam a vida pessoal e o trabalho, por meio de um equilíbrio entre as necessidades e exigências dos trabalhadores e das organizações.

...vários autores, começando pelos clássicos Maslow (1954) e Herzberg (1968), desenvolveram modelos de indicadores para se avaliar a qualidade de vida no trabalho, os quais envolvem os fatores motivacionais ligados às necessidades humanas (NISHIMURA, SPERS, GIULIANI, 2008 apud ALVES, 2010, p. 78/79).

Tamayo e Paschoal (2003) confirmaram a relação entre os valores e a motivação, afirmando que os valores fornecem significado cognitivo e cultural às necessidades, transformando-as em metas e intenções.

No entanto, Carlotto e Câmara (2008) declararam que a satisfação laboral é um fenômeno complexo e de difícil definição, por envolver um estado subjetivo; e variar entre trabalhadores em diferentes circunstâncias e ao longo do tempo. Para eles (Carlotto, Câmara, 2008, p. 203), “a satisfação no trabalho é como um conjunto de sentimentos favoráveis ou desfavoráveis com os quais os trabalhadores percebem seu trabalho”.

Os elementos causais da satisfação no trabalho estão relacionados ao seu conteúdo, às possibilidades de promoção, ao reconhecimento, às condições e ambiente de trabalho, às relações com colegas e subordinados, às

características da supervisão e gerenciamento e às políticas e competências da empresa (CARLOTTO e CÂMARA, 2008, p. 204).

Como a motivação possui um caráter subjetivo, a tarefa da administração é produzir comportamentos positivos por parte de seus empregados por meio de fatores de satisfação ou contrasatisfação da necessidade que atua no comportamento (GOMES e GUELHAS, 2003). Para mensurar essa satisfação no trabalho, Melo (2010) declara que existem diversas maneiras e instrumentos, que vão desde atividades lúdicas aos questionários, não havendo concordância entre os autores sobre a forma mais adequada.

Entretanto entre os diversos os diversos instrumentos de medida de satisfação no trabalho: Brayfield e Rothe (1951); Questionário de Satisfação de Minnesota, proposto por Weiss e colaboradores em 1966; Índice Descritivo do Trabalho é uma escala proposta por Smith, Kendall e Hulin em 1969; Questionário de Medida de Satisfação no Trabalho (QMST) foi construído e validado por Siqueira (1978); Escala de Satisfação no Trabalho, proposta por Martins em 1980; Escala de Atitude do Índice de Satisfação Profissional (ISP) ou Índice de Satisfação no Trabalho, elaborado por Stamps e Piedmonte (1986); Occupational Stress Indicator (OSI), desenvolvido por Robertson e Cooper (1988); Escala de Trabalho em Geral, desenvolvida por Ironson & cols (1989); Escala de Avaliação da Satisfação da Equipe em Serviços de Saúde Mental (SATIS-BR), elaborado originalmente pela Organização Mundial de Saúde (OMS); Questionário de Satisfação no trabalho S20/23; Avaliação da satisfação no trabalho deste estudo a Escala de Satisfação no Trabalho (EST) de Siqueira (2008); Frazão (2016) afirma que o Questionário de Satisfação no trabalho S20/23 possui o maior índice de confiabilidade com uma consistência interna (alfa de Cronbach) de 0,92.

### **3 METODOLOGIA**

Segundo Michel (2009), a metodologia preocupa-se em estabelecer as formas necessárias para captar e entender a realidade, pois a escolha adequada da ferramenta de trabalho é essencial para conseguir sucesso na pesquisa.

É fundamental definir os procedimentos metodológicos, pois conforme Duarte e Barros (2009, p. 44), “a definição dos procedimentos metodológicos é um dos grandes desafios no processo de elaboração do projeto e do próprio trabalho final”. Entretanto, Santos (2009) afirma que o método proporciona economia de tempo, de recursos, e fornece segurança na ação, para chegar ao resultado pretendido.

Seguindo esse princípio, neste capítulo, a pesquisa foi classificada, o universo foi delimitado, os instrumentos de coleta de dados e a forma de tabulação e análise foram definidos.

#### **3.1 Classificação da pesquisa**

A pesquisa utilizou-se da taxonomia baseada em 5 (cinco) critérios: os relacionados à natureza, ao método, à abordagem do problema, aos objetivos e aos procedimentos técnicos.

Em relação à natureza do problema, esta pesquisa é aplicada, pois tem o objetivo de adquirir conhecimento para ser utilizado em situação específica (GIL, 2010). Esse tipo de pesquisa contribui para compreensão do problema, como também sugere questões a serem investigadas (LAVILLE, DIONNE, 1999).

Considerando o método de pesquisa, este trabalho é dedutivo, visto que o raciocínio utilizado parte de uma proposição geral e aplicá-lo a fatos particulares.

Tendo em vista a abordagem do problema, esta pesquisa é considerada quantitativa, visto que considera que tudo pode ser quantificável, o que significa traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las (SILVA, 2001); e, qualitativa, pois trabalha com questões particulares que não podem ser reduzidas à operacionalização de variáveis (MINAYO, 2004).

Quanto aos objetivos, exploratória, pois foi realizada em área de conhecimento e sobre problemas dos quais há escasso ou nenhum conhecimento sistematizado (TOBAR; YALOUR, 2001) e descritiva, visto que descreve e registra as características observadas sem nelas interferir (PRODANOV; FREITAS, 2013).

Considerando os procedimentos técnicos, essa pesquisa é bibliográfica, “um conjunto de procedimentos para identificar, selecionar, localizar e obter documentos de interesse para a realização do trabalho [...]” (DUARTE, BARROS, 2009, p.54); e de levantamento, na medida em que a interrogação é direta às pessoas cujo comportamento se deseja conhecer (GIL, 2010).

### **3.2 Universo e amostra**

Considerando a aplicação prática do trabalho e a necessidade de aumentar o desempenho dos militares especializados em PCIF do GPRAM, foram fixados os limites de estudos aos militares que trabalham nessa unidade militar.

O universo da pesquisa é geograficamente concentrado e pouco numeroso, 74 (setenta e quatro) militares especializados em PCIF lotados no GPRAM. No entanto, desses militares, 5 (cinco) estão à disposição do Centro de Especialização, Formação e Aperfeiçoamento de Praças – CEFAP e no período de aplicação do questionário, entre os dias 2 e 5 de dezembro de 2019, 21 (vinte e um) militares estavam em gozo de férias.

A quantidade de militares de efetivo serviço durante a aplicação do questionário totalizava 48 (quarenta e oito) militares e a amostra obtida foi de 45 (quarenta e cinco) militares.

### **3.3 Coleta de dados**

A partir do objetivo da pesquisa e da revisão de literatura, foi selecionado o questionário de satisfação laboral S20/23, que é uma versão reduzida do Questionário S4/82 desenvolvido pelo Dr. J. L. Meliá e por J. M. Peiró, validado no Brasil por Carlotto e Câmara (CARLOTTO, CÂMARA, 2008).

Entretanto, essa versão foi adaptada levando em consideração a

afirmação de Ferreira et. al. (2010, p.11), que ao analisar a versão portuguesa do questionário S20/23, declara que “algumas das variáveis teoricamente associadas à satisfação com o trabalho não estão incluídas nos instrumentos e podem influenciar os resultados”.

A versão reduzida do S20/23 é formada de 23 (vinte e três) itens, Anexo A. A versão adaptada desconsiderou 10 (dez) desses itens, números: 2, 3, 5, 8, 9, 13, 15, 17, 19 e 21, por não serem aplicáveis à atividade de prevenção e combate a incêndio florestal, e dois itens foram acrescentados, números: 2 e 15.

Antes da coleta de dados, o questionário foi testado quanto à linguagem utilizada e ao entendimento do seu conteúdo com quatro indivíduos pertencentes à população objeto do estudo, para verificar se estava adequado aos fins propostos. Na coleta de dados, foi esclarecido aos militares que se tratava de uma pesquisa sem quaisquer efeitos avaliativos individuais e/ou institucionais e que as respostas seriam anônimas e confidenciais.

### **3.4 Análise de dados**

As informações obtidas foram analisadas para elaborar o perfil motivacional dos militares especializados em prevenção e combate a incêndio florestal do GPRAM.

Assim, a análise foi simultânea à coleta de dados, sendo os dados, na medida do possível, exibidos em tabelas a partir das categorias analíticas. Essa técnica foi escolhida por propiciar a consolidação dos resultados e posterior análise estatística quanto à correlação das variáveis estudadas.

Os dados foram tabulados e analisados com o auxílio do software Excel, versão 2016, e posteriormente interpretados por meio de porcentagens de satisfação e insatisfação dos respondentes nos diversos itens do questionário, mensurando, destarte, o nível de satisfação e insatisfação dos militares do GPRAM.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nessa etapa de pesquisa foi feita a análise do questionário, Apêndice A, aplicado aos militares especializados em PCIF do GPRAM. A seção 4.1 demonstra o perfil do público-alvo; nas seções 4.2 a 4.6 são demonstrados os resultados do questionário de acordo com os objetivos específicos: satisfação com a supervisão; satisfação com o ambiente físico; satisfação com os benefícios; satisfação intrínseca e satisfação com a participação. Por fim, a seção 4.7 apresenta a síntese do perfil motivacional dos militares especializados em PCIF do GPRAM.

### 4.1 Perfil dos militares do GPRAM

A tabela nº 1 apresentada corresponde ao perfil levantado com as questões iniciais do questionário, Apêndice A. Foi solicitado ao militar especializado em PCIF do GPRAM que informasse sexo, faixa etária, escolaridade, escala de serviço, tempo de serviço, especialização da unidade (GPRAM), tempo de serviço e tempo de serviço na atividade de prevenção e combate ao incêndio florestal.

O resultado do perfil do público-alvo é apresentado nessa tabela. Por esse perfil, é possível observar que: os militares especializados em PCIF que trabalham no GPRAM são quase que exclusivamente masculinos, 97,44%; a maioria dos respondentes, 28,89%, está na faixa etária de 31 a 35 anos; 17,78% não possuem curso superior; 31,11% são especializados em emergências com produtos perigosos, 40% não tem 10 anos serviço e 42,22% tem mais de 10 anos de serviço na atividade de incêndio florestal.

**Tabela 1 - Perfil dos militares do GPRAM**

| VARIÁVEL            | TIPO         | QUANTIDADE | %     |
|---------------------|--------------|------------|-------|
| <b>Gênero</b>       | feminino     | 1          | 2,22  |
|                     | masculino    | 44         | 97,78 |
| <b>Faixa Etária</b> | 26 a 30 anos | 5          | 11,11 |
|                     | 31 a 35 anos | 13         | 28,89 |
|                     | 36 a 40 anos | 9          | 20,00 |
|                     | 41 a 45 anos | 9          | 20,00 |

Continua...

Continuação

| VARIÁVEL  | TIPO            | QUANTIDADE | %     |
|---|-----------------|------------|-------|
| <b>Faixa Etária</b>   | 46 a 50 anos    | 8          | 17,78 |
|   | 51 a 55 anos    | 1          | 2,22  |
| <b>Escolaridade</b>   | nível médio     | 8          | 17,78 |
|   | nível superior  | 31         | 68,89 |
|   | especialização  | 5          | 11,11 |
|   | mestrado        | 1          | 2,22  |
| <b>Escala de serviço</b>  | expediente      | 15         | 33,33 |
|   | prontidão       | 30         | 66,67 |
| <b>Especialização da Unidade</b>                                      | CPCIF           | 31         | 68,89 |
|   | CPCIF e PP      | 14         | 31,11 |
| <b>Tempo de serviço</b>   | até 10 anos     | 18         | 40,00 |
|   | 10 a 15 anos    | 5          | 11,11 |
|   | 15 a 20 anos    | 10         | 22,22 |
|   | mais de 20 anos | 12         | 26,67 |
| <b>Tempo de serviço da atividade de combate ao incêndio florestal</b> | até 2 anos      | 9          | 20,00 |
|   | 2 a 4 anos      | 1          | 2,22  |
|   | 4 a 6 anos      | 10         | 22,22 |
|   | 6 a 10 anos     | 6          | 13,33 |
|   | mais de 10 anos | 19         | 42,22 |

Fonte: o autor.

#### 4.2 Satisfação com a supervisão

A satisfação com a supervisão foi mensurada por meio de 3 (três) perguntas: satisfação sobre o trabalho que realiza, questão nº 08 do questionário; forma como avaliam e julgam seu trabalho, questão nº 09; e apoio recebido das instâncias superiores, questão nº 10. A tabela nº 2 apresenta a porcentagem de satisfação no GPRAM em cada questão.

Na teoria dos dois fatores, essas questões estão incluídas nos fatores higiênicos, visto que estão fora do controle dos militares que executam a atividade fim. Dessa forma, podem ser administradas pela gestão do GPRAM para impedir a insatisfação.

Na teoria da motivação intrínseca, a melhoria no nível de satisfação com a supervisão não melhora a motivação, apenas condiciona comportamentos, pois, a administração não consegue motivar ninguém, visto que considera a motivação como um processo dinâmico e íntimo. Portanto, o comportamento condicionado perdura

enquanto houver o reforço positivo e desaparece na situação contrária.

Na teoria X e Y, a satisfação com a supervisão pode estar relacionada tanto com possíveis militares preguiçosos, que devem ser controlados ou ameaçados com punições, quanto com militares que exercitam responsabilidade e auto-orientação.

Na Teoria da Hierarquia de Necessidades, essas questões são relacionadas nas necessidades sociais, pois a supervisão envolve um relacionamento humano. Para essa teoria, o ser humano é motivado pelas necessidades não satisfeitas.

Independente da teoria, o fato a ser levado em consideração é que 17,78% dos militares especializadas em PCIF do GPRAM estão insatisfeitos e muito insatisfeitos com a supervisão sobre o trabalho que realizam; 31,11% estão insatisfeitos e muito insatisfeitos com a forma como avaliam e julgam seu trabalho e 26,67% estão insatisfeitos e muito insatisfeitos com o apoio recebido das instâncias superiores.

**Tabela 2 - Satisfação com a supervisão**

| <b>QUESTÃO</b>                                      | <b>muito insatisfeito</b> | <b>insatisfeito</b> | <b>indiferente</b> | <b>satisfeito</b> | <b>muito satisfeito</b> | <b>Total Geral</b> |
|---|---------------------------|---------------------|--------------------|-------------------|-------------------------|--------------------|
| <b>08. Supervisão sobre o trabalho que realiza</b>  | 6,67%                     | 11,11%              | 24,44%             | 51,11%            | 6,67%                   | 100%               |
| <b>09. Forma como avaliam e julgam seu trabalho</b> | 4,44%                     | 26,67%              | 11,11%             | 51,11%            | 6,67%                   | 100%               |
| <b>10. Apoio recebido das instâncias superiores</b> | 4,44%                     | 22,22%              | 20%                | 51,11%            | 2,22%                   | 100%               |

Fonte: o autor.

### **4.3 Satisfação com o ambiente físico**

A satisfação com o ambiente físico, instalações físicas do quartel, foi mensurada com 3 (três) questões: higiene e salubridade do local de trabalho, questão nº 04; ambiente e espaço físico do local de trabalho questão nº 5; e climatização do local de trabalho, questão nº 6 (Apêndice A).

Pela teoria dos dois fatores, essas questões estão incluídas nos fatores higiênicos, pois estão fora do controle dos militares. Dessa forma, podem ser gerenciados pelo gestor do GPRAM para impedir a insatisfação.

Na teoria da motivação intrínseca, a satisfação com o ambiente físico apenas condiciona comportamentos, pois o ambiente físico agradável estimula uma reação comportamental. Portanto, o comportamento condicionado perdura enquanto estiverem presentes os fatores agradáveis do ambiente físico.

A satisfação com o ambiente físico não se aplica na Teoria X e Y, visto que essa teoria trabalha com perfis de personalidade e comportamento de funcionários e não com o ambiente físico.

Pela Teoria da Hierarquia de Necessidades, as tais questões podem ser incluídas às necessidades de segurança no trabalho.

Independente da teoria, o fato a ser levado em consideração é que 42,22% dos militares do GPRAM estão insatisfeitos e muito insatisfeitos com a higiene e a salubridade do local de trabalho; 53,33% estão insatisfeitos e muito insatisfeitos com o ambiente e espaço físico do local de trabalho; e 37,78% estão insatisfeitos e muito insatisfeito com a climatização do local de trabalho. A tabela nº 3 apresenta a porcentagem de satisfação e insatisfação dos militares do GPRAM em cada questão.

**Tabela 3 - Satisfação com o ambiente físico**

| QUESTÃO  | muito insatisfeito | insatisfeito | indiferente | satisfeito | muito satisfeito |
|--|--------------------|--------------|-------------|------------|------------------|
| <b>04. Higiene e salubridade do local de trabalho</b>    | 6,66%              | 35,56%       | 15,56%      | 37,78%     | 4,44%            |
| <b>05. Ambiente e espaço físico do local de trabalho</b> | 11,11%             | 42,22%       | 11,11%      | 31,11%     | 4,44%            |
| <b>06. Climatização do local de trabalho</b>             | 4,44%              | 33,33%       | 4,44%       | 57,78%     | 0,00%            |

Fonte: o autor.

#### 4.4 Satisfação com os benefícios

A satisfação com os benefícios foi mensurada com base em 6 (seis) perguntas: oportunidades para realizar combate fora do DF, questão nº 02; o salário

que recebe, questão nº 03; as oportunidades de progressão profissional, questão nº 07; escala de serviço, questão nº 12; negociações de folga em função de tarefas executadas fora do horário de trabalho, questão nº 13; reconhecimento por trabalhos bem executados, questão nº 14 (questionário - Apêndice A).

Na teoria dos dois fatores, essas questões também estão incluídas nos fatores higiênicos. Dessa forma, a gestão do GPRAM pode intervir visando aumentar o nível de satisfação de tais itens.

Na teoria da motivação intrínseca, a satisfação com os benefícios apenas condiciona comportamentos. Em função disso, comportamentos condicionados por benefícios temporários podem produzir resultados desagradáveis quando retirados.

Pela Teoria X, a satisfação com os benefícios não se aplica, visto que o estilo de administração é duro, rígido e autocrático. Na Teoria Y, os benefícios são vistos como forma de estímulo ao comportamento humano.

Com a Teoria da Hierarquia de Necessidades, os benefícios podem ser incluídos tanto nas necessidades básicas (salário), quanto nas necessidades de estima.

A tabela nº 4 apresenta a porcentagem de satisfação e insatisfação dos militares especializados em PCIF do GPRAM em cada questão. O benefício de trabalhar em operações fora do DF possui 20% de insatisfação e muita insatisfação; o salário apresenta 40% de insatisfação e muita insatisfação; a progressão profissional possui 60% de insatisfação e muita insatisfação; a escala de serviço apresenta 8,89% de insatisfação e muita insatisfação; a negociação de folga em função de tarefas executadas fora do horário de trabalho apresenta 33,33% de insatisfação e muita insatisfação; e o reconhecimento por trabalhos bem executados possui 37,78% de insatisfação e muita insatisfação.

**Tabela 4 - Satisfação com os benefícios**

| QUESTÃO  | muito insatisfeito | insatisfeito | indiferente | satisfeito | muito satisfeito |
|--|--------------------|--------------|-------------|------------|------------------|
| <b>02. Oportunidades para realizar combate fora do DF</b>                                  | 8,89%              | 11,11%       | 28,89%      | 40%        | 11,11%           |
| <b>03. O salário que recebe</b>  | 6,67%              | 33,33%       | 13,33%      | 35,56%     | 11,11%           |
| <b>07. As oportunidades de progressão profissional, promoção</b>                           | 17,78%             | 42,22%       | 6,67%       | 26,67%     | 6,67%            |
| <b>12. Escala de serviço</b>   | 2,22%              | 6,67%        | 8,89%       | 62,22%     | 20%              |
| <b>13. Negociação de folga em função de tarefas executadas fora do horário de trabalho</b> | 2,22%              | 31,11%       | 22,22%      | 40%        | 4,44%            |
| <b>14. Reconhecimento por trabalhos bem executados</b>                                     | 8,89%              | 28,89%       | 13,33%      | 42,22%     | 6,67%            |

Fonte: o autor.

#### 4.5 Satisfação intrínseca

A satisfação intrínseca foi aferida por meio de uma pergunta: trabalho como satisfação pessoal, questão nº 01(questionário - Apêndice A).

Na Teoria dos Dois Fatores, a satisfação intrínseca está relacionada aos sentimentos que o militar possui no desempenho da atividade de PCIF. Entre as questões do questionário, esta seria a que realmente influencia o nível de motivação dos militares, as demais apenas evitam a insatisfação.

Pela Teoria da Motivação Intrínseca, a satisfação pessoal é vista como o verdadeiro fator motivador. No entanto, não está sob controle da administração pública (GPRAM).

Com a Teoria Y, o trabalho pode ser uma fonte de satisfação e recompensa pessoal, pois propõe um estilo de administração participativo, baseado nos valores humanos e sociais.

Na Teoria da Hierarquia de Necessidades, o trabalho como satisfação pessoal pode ser incluído no topo da pirâmide como necessidade de autorrealização.

A tabela nº 5 apresenta a porcentagem de satisfação e insatisfação dos militares do GPRAM em relação à questão proposta: o trabalho como satisfação pessoal. Foi aferido que 20% dos militares especializados em PCIF não veem o trabalho executado no GPRAM como satisfação pessoal.

**Tabela 5 - Satisfação intrínseca**

| QUESTÃO                                     | muito insatisfeito | insatisfeito | indiferente | satisfeito | muito satisfeito |
|---|--------------------|--------------|-------------|------------|------------------|
| <b>01. Trabalho como satisfação pessoal</b> | 2,22%              | 17,78%       | 2,22%       | 51,11%     | 26,67%           |

Fonte: o autor.

#### 4.6 Satisfação com a participação

A satisfação com a participação foi aferida por meio de duas perguntas: possibilidade que lhe dão em participar nas decisões da área de trabalho, questão nº 11; trabalho dos militares não especializados na Operação Verde Vivo – (OPVV); questão nº 15 (questionário - Apêndice A).

Na Teoria da Motivação-Higiene, essas questões pertencem aos fatores extrínsecos, ou seja, não provocam motivação, apenas eliminam a possibilidade de insatisfação.

Com a Teoria da Motivação Intrínseca, a satisfação com a participação é vista como fator de condicionamento de comportamento.

Pela Teoria Y, a satisfação como participação é fundamental para criar possibilidades e liberar o potencial para o autodesenvolvimento.

Na Teoria da Hierarquia de Necessidades, essa questão pode estar incluída nas necessidades de estima ou autorrealização.

A tabela nº 6 apresenta a porcentagem de satisfação e insatisfação dos militares do GPRAM em relação às questões propostas: 28,89% dos militares estão muito insatisfeitos e insatisfeitos com a possibilidade que lhe dão em participar das decisões da área de trabalho e 51,11% estão muito insatisfeitos e insatisfeitos com o trabalho dos militares não especializados na Operação Verde-Vivo.

Tabela 6 - Satisfação com a participação

| QUESTÃO  | muito insatisfeito | insatisfeito | indiferente | satisfeito | muito satisfeito |
|--|--------------------|--------------|-------------|------------|------------------|
| 11. Possibilidade que lhe dão em participar nas decisões da área de trabalho | 11,11%             | 17,78%       | 22,22%      | 44,44%     | 4,44%            |
| 15. Trabalho dos militares não especializados na Operação Verde Vivo         | 8,89%              | 42,22%       | 15,56%      | 24,44%     | 8,89%            |

Fonte: o autor.

#### 4.7 Síntese do perfil motivacional do GPRAM

Tabela 7 – Síntese do perfil motivacional

|   | Questão   | Insatisfação e muita insatisfação | Satisfação e muita satisfação |
|---|---|-----------------------------------|-------------------------------|
| <b>Satisfação intrínseca</b>            | 1 Trabalho como satisfação pessoal  | 20,00%                            | 77,78%                        |
|   | 2 Oportunidades para realizar combate fora do DF                                    | 20%                               | 51,11%                        |
|   | 3 O salário que recebe  | 40%                               | 46,67%                        |
| <b>Satisfação com os benefícios</b>     | 7 As oportunidades de progressão profissional, promoção                             | 60%                               | 33,34%                        |
|   | 12 Escala de serviço  | 8,89%                             | 82,22%                        |
|   | 13 Negociações de folga em função de tarefas executadas fora do horário de trabalho | 33,33%                            | 44,44%                        |
|   | 14 Reconhecimento por trabalhos bem executados                                      | 37,78                             | 48,89%                        |
| <b>Satisfação com o ambiente físico</b> | 4 Higiene e salubridade do local de trabalho  | 42,22%                            | 42,22%                        |
|   | 5 Ambiente e espaço físico do local de trabalho                                     | 53,33%                            | 35,55%                        |
|   | 6 Climatização do local de trabalho   | 37,77%                            | 57,78%                        |
| <b>Satisfação com a supervisão</b>      | 8 Supervisão sobre o trabalho que realiza   | 17,78%                            | 57,78%                        |
|   | 9 Forma como avaliam e julgam seu trabalho  | 31,11%                            | 57,78%                        |
|   | 10 Apoio recebido das instâncias superiores   | 28,84%                            | 48,88%                        |
| <b>Satisfação com a participação</b>    | 11 Possibilidade que lhe dão em participar nas decisões da área de trabalho         | 30,77%                            | 43,59%                        |
|   | 15 Trabalho dos militares não especializados na Operação Verde Vivo                 | 51,11%                            | 33,33%                        |

Fonte: o autor.

A tabela nº 7 apresenta os índices de satisfação e insatisfação das 15 questões do questionário aplicado aos militares especializados em PCIF do GPRAM de acordo com as dimensões dos objetivos específicos. É possível observar que o maior índice de insatisfação está relacionado com a promoção e o maior índice de satisfação está relacionado com a escala de serviço. É possível verificar que o maior grau de insatisfação não está necessariamente vinculado ao maior grau de satisfação, pois há militares que são indiferentes à necessidade pesquisada.

## 5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

A compreensão da motivação percorre diversas teorias. Entretanto, é conveniente levantar o perfil de satisfação e insatisfação para poder favorecer a produção de mudanças comportamentais dos militares, mesmo que essas mudanças sejam apenas condicionadas por fatores externos.

Por isso, esta pesquisa buscou identificar o perfil motivacional dos militares especializados em PCIF que trabalham no GPRAM exercendo a atividade de prevenção e combate aos incêndios florestais. Dessa forma, o perfil motivacional do GPRAM apresentou como resultado os níveis de insatisfação e satisfação expostos na tabela nº 7. Para obter esses resultados, foi aplicado o questionário de satisfação S20/23 adaptado, composto por 15 questões fechadas, Apêndice A. As perguntas abertas desse questionário não apresentaram uma regularidade nas respostas. Por isso, não foram referendadas nos resultados.

Foi constatado que a tropa está com elevado índice de satisfação em relação a escala de serviço e com a satisfação que o trabalho promove. Por outro lado, os militares estão insatisfeitos em uma ordem decrescente de insatisfação da seguinte forma: as oportunidades de progressão profissional, promoção; ambiente e espaço físico do local de trabalho; trabalho dos militares não especializados na operação verde vivo; higiene e salubridade do local de trabalho; o salário que recebe; reconhecimento por trabalhos bem executados; climatização do local de trabalho; negociações de folga em função de tarefas executadas fora do horário de trabalho; forma como avaliam e julgam seu trabalho; possibilidade que lhe dão em participar nas decisões da área de trabalho; apoio recebido das instâncias superiores; trabalho como satisfação pessoal; oportunidades para realizar combate fora do DF; supervisão sobre o trabalho que realiza; e escala de serviço.

Esse perfil não levou em consideração a individualidade de cada militar. Como a motivação possui um caráter dinâmico e individual, identifica-se a necessidade de realizar novas pesquisas que abordem esse tópico para obter melhores resultados que favoreçam o aprimoramento da gestão de pessoas do GPRAM.

Além disso, recomenda-se que seja enviado os resultados para: 1) o Grupamento de Proteção Ambiental do CBMDF, para que seja enfatizado os símbolos e valores florestais; 2) Comando Operacional do CBMDF, para seja priorizado a construção da unidade do GPRAM, e para que seja criado um programa de capacitação dos militares não especializados.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Martinho Isnard Ribeiro. **Manual de planejamento estratégico: desenvolvimento de um plano estratégico com a utilização de planilhas Excel**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

ALVES, Everton Fernando. **Qualidade de vida no trabalho: indicadores e instrumentos de medidas**. Revista Científica Diálogos & Sabere, Mandaguari, v. 6, nº 1, p. 77-87, 2010.

AMATUCCI, Marcos. **Perfil do administrador brasileiro para o século XXI: um enfoque metodológico**. 2000. 295 p. Tese (Doutorado em Administração de empresas da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade) - Universidade de São Paulo, 2000.

AMAZONAS. **Lei Delegada nº 063, de 04 de maio de 2007**. Cria o Sistema Integrado de Inteligência de Segurança Pública do Estado do Amazonas, estabelece normas para a sua organização e manutenção e dá outras providências. Amazonas, 2007. Disponível em: <<http://rhnet.sead.am.gov.br/>>. Acesso em: 28 ago. 2015.

\_\_\_\_\_. **Lei Delegada nº 079, de 18 de maio de 2007**. Dispõe sobre a Secretaria de Estado de Segurança Pública, definindo suas finalidades, competências e estrutura organizacional, fixando o seu quadro de cargos comissionados e estabelecendo outras providências. Amazonas, 2007. Disponível em: <<http://rhnet.sead.am.gov.br/>>. Acesso em: 28 ago. 2015.

BATEMAN, Thomas; SNELL, Scott. A. **Administração: novo cenário competitivo**. Tradução Bazán Tecnologia e Linguística Ltda. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

BERGAMINI, C. W. **Motivação nas Organizações**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2008.

\_\_\_\_\_. **Motivação: uma viagem ao centro do conceito**. FGV-EAESP. RAE executivo. Vol I, N° 2. 2003. P. 63 –67.

\_\_\_\_\_. **Motivação: mitos, crenças e mal-entendidos**. Revista de Administração de Empresas Executivas, São Paulo, 30 (2), p. 23 -34, Abril/Jun. 1990.

CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA, Sheila Gonçalves. **Propriedades psicométricas do Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23)**. Psico-USF, ULBRA, Canoas, v. 13, n. 2, p. 203-210, jul./dez. 2008.

CHANLAT, Jean-François. **O gerencialismo e a ética do bem comum: a questão da motivação para o trabalho nos serviços públicos** VII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Lisboa, Portugal, 8-11 Oct. 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos: os novos horizontes em administração**. 3. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 8. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CURY, Antonio. **Organização e Métodos: Uma Visão Holística**. 8 ed.rev. e ampl.. São Paulo: Atlas, 2006.

DISTRITO FEDERAL. **Decreto Distrital nº 28.691, de 17 de janeiro de 2008**. A prova o Regimento Interno da Secretaria de Estado de Segurança Pública do Distrito Federal e dá outras providências. Brasília, DF, janeiro de 2008. Publicado no Diário Oficial do Distrito Federal nº 13, de 18 de janeiro de 2008.

\_\_\_\_\_. **Decreto Distrital nº 31.793, de 11 de junho de 2010**. Regulamenta a aplicação do inciso II, do artigo 48, da Lei nº 6.450, de 14 de outubro de 1977, que dispõe sobre a Organização Básica da Polícia Militar do Distrito Federal. Brasília, DF, junho de 2010. Publicado no Diário Oficial do Distrito Federal nº 112, de 14 de junho de 2010.

\_\_\_\_\_. **Decreto Distrital nº 31.817, de 21 de junho de 2010**. Regulamenta o inciso II, do artigo 10-B, da Lei nº 8.255, de 20 de novembro de 1991. Brasília, DF, junho de 2010. Publicado no Diário Oficial do Distrito Federal nº 118, de 22 de junho de 2010.

\_\_\_\_\_. **Decreto Distrital nº 33.587, de 21 de março de 2012**. Cria Unidades Administrativas, Cargos de Natureza Especial e em Comissão que especifica, e dá outras providências. Brasília, DF, março de 2012. Publicado no Diário Oficial do Distrito Federal nº 58, de 22 de março de 2012.

DRUCKER, Peter Ferdinand. **Administração, tarefas, responsabilidades, práticas**. São Paulo: Pioneira, 1975.

DUARTE, Jorge; BARROS, Antonio. **Métodos e Técnicas de Pesquisa em Comunicação**. 2. ed. São Paulo, 2009.

FERREIRA, J. A.; FERNANDES, R.; SANTOS, E. R.; PEIRÓ, J. M. **Contributo para o estudo psicométrico da versão portuguesa do Cuestionario de Satisfacción**

**Laboral S20/23.** Psychologia, Universidade de Coimbra, Nº 52-volume II, p.7 – 34, 2010.

FRAZÃO, Edjane Borges. **Índice de Satisfação no Trabalho e sua relação com o Clima Organizacional entre Servidores de uma Instituição Pública Federal.** Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional da Universidade Federal de Goiás, para obtenção do título de Mestre em Gestão Organizacional. 2016. 80p.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

\_\_\_\_\_. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.** 6 ed. São Paulo: Editora Atlas, 2010.

GOMES, Alcindo Arcenio Pinheiro. QUELHAS, Osvaldo Luiz Gonçalves. **A MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL.** 2003. 30 p. Dissertação (Mestrado Profissional em Sistemas de Gestão). Universidade Federal de Santa Catarina. Vol. 3/ Num. 3/ Setembro de 2003.

GONDIM, S.M.G.; SILVA, N. **Motivação no trabalho.** In: Zanetti JC, Borges-Andrade JE. Bastos AVB, editors. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil.* Porto Alegre: Artmed; 2004.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia Científica.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LAVILLE, Christian; DIONNE, Jean. **A Construção do Saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas.** 1. ed. Belo Horizonte: Editora UFMG, 1999.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução à Administração.** 5.ed. ver. Ampl, São Paulo; Atlas, 2000.

MICHEL, Maria Helena. **Metodologia e Pesquisa Científica em Ciências Sociais.** 2 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde.** 8. ed. São Paulo: Hucitec, 2004.

MIRANDA, H. **Efeitos do regime do fogo sobre a estrutura de comunidades de cerrado: Resultados do Projeto Fogo.** IBAMA, Brasília-DF, 2010.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças. **Planejamento estratégico: conceitos, metodologia e práticas**. 32. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

PRODANOV, Cleber C.; FREITAS, Ernani C. de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. 8. ed. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1999.

SABACK, Maria Fernanda de Almeida. **Como o Servidor Público da Câmara dos Deputados Percebe seu Ambiente: um diagnóstico do clima organizacional do demap**. 2011. 146f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização). Centro de Formação, Treinamento e Aperfeiçoamento da Câmara dos Deputados/Cefor, Brasília/DF, 2011.

SANO, Sueli Matiko; ALMEIDA, Semíramis Pedrosa de; RIBEIRO, José Felipe. **Cerrado - Ecologia e Flora**. Embrapa Informações Tecnológica, Brasília-DF, 2008.

SANTOS, Izequias Estavam dos. **Manual de Métodos e Técnicas de Pesquisa Científica**. 6. Ed. rev., atual. e ampl. Niterói, RJ: Impetus, 2009.

SILVA, Edna Lúcia da; SILVA, Edna Lúcia da. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. – 3. ed. rev. atual. Florianópolis: Laboratório de Ensino a Distância da UFSC, 2001.

TAMAYO, Alvaro; PASCHOAL, Tatiane. **A Relação da Motivação para o Trabalho com as Metas do Trabalhador**. RAC, v. 7, n. 4, Out./Dez. 2003: 33-54.

TOBAR, Frederico; YALOUR, Margot Romano. **Como fazer teses em saúde pública: conselhos e idéias para formular projetos e redigir teses e informes de pesquisas**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2001.

VIEIRA, C. B.; Boas, A. A. V.; Andrade, R. O. B.; OLIVIERA, E. R. **Motivação na Administração Pública: considerações teóricas sobre a aplicabilidade dos pressupostos das teorias motivacionais na esfera pública**. Revista ADMpg Gestão Estratégica, v. 4, n. 1, 2011.

VIEIRA, Débora Feijó Villas Bôas. **Qualidade de Vida no trabalho dos Enfermeiros em Hospital de Ensino**. Porto Alegre; UFRGS/PPGA, 1993. Dissertação (mestrado em Administração), faculdade de Ciências Economicas, Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade federal do Rio Grande do Sul, 1993.



## **APÊNDICE**

## **APÊNDICE A**

### **QUESTIONÁRIO**

**CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL  
DIRETORIA DE ENSINO  
CENTRO DE ESTUDOS DE POLÍTICA, ESTRATÉGIA E DOCTRINA  
CURSO DE ALTOS ESTUDOS PARA OFICIAIS**

Prezado militar, esta pesquisa tem por finalidade dar subsídios técnicos ao meu Trabalho monográfico apresentado ao Centro de Estudos de Política, Estratégia e Doutrina como requisito para conclusão do Curso de Altos Estudos para Oficiais Combatentes do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal

Os dados coletados serão analisados e suas conclusões contribuirão para gerar conhecimentos para a área de recursos humanos, especificamente, sobre os fatores que criam condições de motivação para os militares lotados no GPRAM especializados em combate a incêndio florestal.

As informações serão analisadas desconsiderando-se a identificação dos respondentes, tendo em vista a manutenção do sigilo e do anonimato da pesquisa.

**PERFIL**

**Gênero:**

masculino       feminino

**Faixa Etária:**

até 25 anos       de 26 a 30 anos       de 31 a 35 anos  
 de 36 a 40 anos       de 41 a 45 anos       de 46 a 50 anos  
 de 51 a 55 anos       de 55 a 60 anos

**Escolaridade (curso completo):**

nível médio       nível superior       especialização  
 mestrado       doutorado

**Escala de serviço:**

expediente       prontidão

**Especialização:**

CPCIF       Produtos Perigosos

**Tempo de serviço:**

até 10 anos       10 a 15 anos       15 a 20 anos       mais de 20 anos

**Tempo de serviço da atividade de combate a incêndio florestal:**

(    ) até 2 anos                      (    ) 2 a 4 anos                      (    ) 4 a 6 anos  
 (    ) 6 a 10 anos                      (    ) mais de 10 anos.

| <b>ITENS DA AVALIAÇÃO</b> |  |                         |                   |                  |                 |                       |
|---------------------------|--|-------------------------|-------------------|------------------|-----------------|-----------------------|
| <b>1</b>                  | Trabalho como satisfação pessoal   | Muito Insatisfeito<br>Ⓢ | Insatisfeito<br>Ⓢ | Indiferente<br>Ⓢ | Satisfeito<br>Ⓢ | Muito satisfeito<br>Ⓢ |
| <b>2</b>                  | Oportunidades para realizar combate fora do DF                           | Muito Insatisfeito<br>Ⓢ | Insatisfeito<br>Ⓢ | Indiferente<br>Ⓢ | Satisfeito<br>Ⓢ | Muito satisfeito<br>Ⓢ |
| <b>3</b>                  | O salário que recebe   | Muito Insatisfeito<br>Ⓢ | Insatisfeito<br>Ⓢ | Indiferente<br>Ⓢ | Satisfeito<br>Ⓢ | Muito satisfeito<br>Ⓢ |
| <b>4</b>                  | Higiene e salubridade do local de trabalho                               | Muito Insatisfeito<br>Ⓢ | Insatisfeito<br>Ⓢ | Indiferente<br>Ⓢ | Satisfeito<br>Ⓢ | Muito satisfeito<br>Ⓢ |
| <b>5</b>                  | Ambiente e espaço físico do local de trabalho                            | Muito Insatisfeito<br>Ⓢ | Insatisfeito<br>Ⓢ | Indiferente<br>Ⓢ | Satisfeito<br>Ⓢ | Muito satisfeito<br>Ⓢ |
| <b>6</b>                  | Climatização do local de trabalho  | Muito Insatisfeito<br>Ⓢ | Insatisfeito<br>Ⓢ | Indiferente<br>Ⓢ | Satisfeito<br>Ⓢ | Muito satisfeito<br>Ⓢ |
| <b>7</b>                  | As oportunidades de progressão profissional, promoção                    | Muito Insatisfeito<br>Ⓢ | Insatisfeito<br>Ⓢ | Indiferente<br>Ⓢ | Satisfeito<br>Ⓢ | Muito satisfeito<br>Ⓢ |
| <b>8</b>                  | Supervisão sobre o trabalho que realiza                                  | Muito Insatisfeito<br>Ⓢ | Insatisfeito<br>Ⓢ | Indiferente<br>Ⓢ | Satisfeito<br>Ⓢ | Muito satisfeito<br>Ⓢ |
| <b>9</b>                  | Forma como avaliam e julgam seu trabalho                                 | Muito Insatisfeito<br>Ⓢ | Insatisfeito<br>Ⓢ | Indiferente<br>Ⓢ | Satisfeito<br>Ⓢ | Muito satisfeito<br>Ⓢ |
| <b>10</b>                 | Apoio recebido das instâncias superiores                                 | Muito Insatisfeito<br>Ⓢ | Insatisfeito<br>Ⓢ | Indiferente<br>Ⓢ | Satisfeito<br>Ⓢ | Muito satisfeito<br>Ⓢ |
| <b>11</b>                 | Possibilidade que lhe dão em participar nas decisões da área de trabalho | Muito Insatisfeito<br>Ⓢ | Insatisfeito<br>Ⓢ | Indiferente<br>Ⓢ | Satisfeito<br>Ⓢ | Muito satisfeito<br>Ⓢ |

|           |  |                         |                   |                  |                 |                       |
|-----------|--|-------------------------|-------------------|------------------|-----------------|-----------------------|
| <b>12</b> | Escala de serviço  | Muito Insatisfeito<br>☉ | Insatisfeito<br>☉ | Indiferente<br>☉ | Satisfeito<br>☉ | Muito satisfeito<br>☉ |
| <b>13</b> | Negociações de folga em função de tarefas executadas fora do horário de trabalho | Muito Insatisfeito<br>☉ | Insatisfeito<br>☉ | Indiferente<br>☉ | Satisfeito<br>☉ | Muito satisfeito<br>☉ |
| <b>14</b> | Reconhecimento por trabalhos bem executados                                      | Muito Insatisfeito<br>☉ | Insatisfeito<br>☉ | Indiferente<br>☉ | Satisfeito<br>☉ | Muito satisfeito<br>☉ |
| <b>15</b> | Trabalho dos militares não especializados na Operação Verde Vivo                 | Muito Insatisfeito<br>☉ | Insatisfeito<br>☉ | Indiferente<br>☉ | Satisfeito<br>☉ | Muito satisfeito<br>☉ |

### QUESTÕES ABERTAS

16 – Quais os fatores que mais impactam positivamente sua motivação e produtividade no trabalho? Ordene conforme sua prioridade: 1 - para o fator que possui o maior impacto positivo, 2 para o que possui o segundo maior impacto positivo, assim por diante.

---



---



---

17 – Quais os fatores que mais impactam negativamente sua motivação e produtividade no trabalho? Ordene conforme sua prioridade: 1 - para o fator que possui o maior impacto negativo, 2 - para o que possui o segundo maior impacto negativo, assim por diante.

---



---



---

18- Se fosse possível, o que você mudaria no serviço do Grupamento de Proteção Ambiental?

---



---

## **ANEXOS**

**ANEXO A**

**Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23**

**J.L. Meliá y J.M. Peiró (1998).**



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA  
Unitat d'Investigació de Psicometria/ Psychometrics Research Unit

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DE / LINE OF RESEARCH FOR

**SAFETY PSYCHOLOGY**

**PSICOLOGIA DE LA SEURETAT**

**PSICOLOGÍA DE LA SEGURIDAD**

<http://www.uv.es/seguridadlaboral> Prof. Josep L. Melià

***CUESTIONARIO DE  
SATISFACCIÓN LABORAL S20/23  
J.L. Meliá y J.M. Peiró (1998)***

## CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S20/23

J.L. Melià y J.M. Peiró (1998)

Habitualmente nuestro trabajo y los distintos aspectos del mismo, nos producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Califique de acuerdo con las siguientes alternativas el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos de su trabajo.

| Insatisfecho                |                             |                             | Indiferente                 | Satisfecho                  |                             |                             |
|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Muy                         | Bastante                    | Algo                        |                             | Algo                        | Bastante                    | Muy                         |
| 1. <input type="checkbox"/> | 2. <input type="checkbox"/> | 3. <input type="checkbox"/> | 4. <input type="checkbox"/> | 5. <input type="checkbox"/> | 6. <input type="checkbox"/> | 7. <input type="checkbox"/> |

Tal vez algún aspecto de la lista que le proponemos *no corresponde exactamente* a las características de su puesto de trabajo. En ese caso, entiéndalo haciendo referencia a aquellas características de su trabajo más semejantes a la propuesta, y califique en consecuencia la satisfacción o insatisfacción que le produce.

En otros casos la característica que se le propone puede estar *ausente en su trabajo, aunque muy bien podría estar presente en un puesto de trabajo como el suyo*. Califique entonces el grado de satisfacción o insatisfacción que le produce su ausencia. Por ejemplo, si un aspecto que le propusiéramos fuera "residencias de verano", y en su empresa no le ofrecen tal cosa, califique entonces la satisfacción o insatisfacción que le produce no poder disponer de este servicio.

Un tercer caso se le puede presentar cuando la característica que le proponemos *no está presente, ni pueda estar presente en su trabajo*. Son características que no tienen relación alguna, ni pueden darse en su caso concreto. Entonces escoja la alternativa, "4 Indiferente". Tal caso podría darse por ejemplo, si le propusiéramos para calificar "remuneración por kilometraje": y su trabajo además de estar situado en su misma población, fuera completamente sedentario sin exigir jamás desplazamiento alguno.

En todos los demás casos posibles escoja siempre para cada pregunta una de las siete alternativas de respuesta y márkela con una cruz.

|   |   |  |  |  |
|---|---|--|--|--|
| 1 | <i>Las satisfacciones que le produce su trabajo por si mismo.</i>                             | Insatisfecho<br>Muy Bastante Algo<br>1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> | Indiferente<br>4. <input type="checkbox"/> | Satisfecho<br>Algo Bastante Muy<br>5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/> |
| 2 | <i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.</i> | Insatisfecho<br>Muy Bastante Algo<br>1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> | Indiferente<br>4. <input type="checkbox"/> | Satisfecho<br>Algo Bastante Muy<br>5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/> |
| 3 | <i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan</i>            | Insatisfecho<br>Muy Bastante Algo<br>1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> | Indiferente<br>4. <input type="checkbox"/> | Satisfecho<br>Algo Bastante Muy<br>5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/> |
| 4 | <i>El salario que usted recibe.</i>   | Insatisfecho<br>Muy Bastante Algo<br>1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> | Indiferente<br>4. <input type="checkbox"/> | Satisfecho<br>Algo Bastante Muy<br>5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/> |
| 5 | <i>Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.</i>                          | Insatisfecho<br>Muy Bastante Algo<br>1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> | Indiferente<br>4. <input type="checkbox"/> | Satisfecho<br>Algo Bastante Muy<br>5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/> |

|    |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|
| 6  | <i>La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.</i>                           | Insatisfecho<br>Muy Bastante Algo<br>1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> | Indiferente<br>4. <input type="checkbox"/> | Satisfecho<br>Algo Bastante Muy<br>5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/> |
| 7  | <i>El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.</i>               | Insatisfecho<br>Muy Bastante Algo<br>1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> | Indiferente<br>4. <input type="checkbox"/> | Satisfecho<br>Algo Bastante Muy<br>5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/> |
| 8  | <i>La iluminación de su lugar de trabajo.</i>  | Insatisfecho<br>Muy Bastante Algo<br>1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> | Indiferente<br>4. <input type="checkbox"/> | Satisfecho<br>Algo Bastante Muy<br>5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/> |
| 9  | <i>La ventilación de su lugar de trabajo.</i>  | Insatisfecho<br>Muy Bastante Algo<br>1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> | Indiferente<br>4. <input type="checkbox"/> | Satisfecho<br>Algo Bastante Muy<br>5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/> |
| 10 | <i>La temperatura de su local de trabajo.</i>  | Insatisfecho<br>Muy Bastante Algo<br>1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> | Indiferente<br>4. <input type="checkbox"/> | Satisfecho<br>Algo Bastante Muy<br>5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/> |
| 11 | <i>Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.</i>                            | Insatisfecho<br>Muy Bastante Algo<br>1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> | Indiferente<br>4. <input type="checkbox"/> | Satisfecho<br>Algo Bastante Muy<br>5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/> |
| 12 | <i>Las oportunidades de promoción que tiene.</i>   | Insatisfecho<br>Muy Bastante Algo<br>1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> | Indiferente<br>4. <input type="checkbox"/> | Satisfecho<br>Algo Bastante Muy<br>5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/> |
| 13 | <i>Las relaciones personales con sus superiores.</i>                                       | Insatisfecho<br>Muy Bastante Algo<br>1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> | Indiferente<br>4. <input type="checkbox"/> | Satisfecho<br>Algo Bastante Muy<br>5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/> |
| 14 | <i>La supervisión que ejercen sobre usted.</i>   | Insatisfecho<br>Muy Bastante Algo<br>1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> | Indiferente<br>4. <input type="checkbox"/> | Satisfecho<br>Algo Bastante Muy<br>5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/> |
| 15 | <i>La proximidad y frecuencia con que es supervisado.</i>                                  | Insatisfecho<br>Muy Bastante Algo<br>1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> | Indiferente<br>4. <input type="checkbox"/> | Satisfecho<br>Algo Bastante Muy<br>5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/> |
| 16 | <i>La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.</i>                                   | Insatisfecho<br>Muy Bastante Algo<br>1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> | Indiferente<br>4. <input type="checkbox"/> | Satisfecho<br>Algo Bastante Muy<br>5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/> |
| 17 | <i>La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.</i>                       | Insatisfecho<br>Muy Bastante Algo<br>1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> | Indiferente<br>4. <input type="checkbox"/> | Satisfecho<br>Algo Bastante Muy<br>5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/> |
| 18 | <i>El apoyo que recibe de sus superiores.</i>  | Insatisfecho<br>Muy Bastante Algo<br>1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> | Indiferente<br>4. <input type="checkbox"/> | Satisfecho<br>Algo Bastante Muy<br>5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/> |
| 19 | <i>La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.</i>            | Insatisfecho<br>Muy Bastante Algo<br>1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> | Indiferente<br>4. <input type="checkbox"/> | Satisfecho<br>Algo Bastante Muy<br>5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/> |
| 20 | <i>Su participación en las decisiones de su departamento o sección.</i>                    | Insatisfecho<br>Muy Bastante Algo<br>1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> | Indiferente<br>4. <input type="checkbox"/> | Satisfecho<br>Algo Bastante Muy<br>5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/> |
| 21 | <i>Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.</i>   | Insatisfecho<br>Muy Bastante Algo<br>1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> | Indiferente<br>4. <input type="checkbox"/> | Satisfecho<br>Algo Bastante Muy<br>5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/> |
| 22 | <i>El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.</i> | Insatisfecho<br>Muy Bastante Algo<br>1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> | Indiferente<br>4. <input type="checkbox"/> | Satisfecho<br>Algo Bastante Muy<br>5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/> |
| 23 | <i>La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.</i>        | Insatisfecho<br>Muy Bastante Algo<br>1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> | Indiferente<br>4. <input type="checkbox"/> | Satisfecho<br>Algo Bastante Muy<br>5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/> |

## **ANEXO B**

### **Recurso Humano do GPRAM**



**GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL**  
**CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL**  
Grupamento de Proteção Ambiental  
Seção de Recursos Humanos

Memorando SEI-GDF Nº 848/2019 - CBMDF/GPRAM/SERHU

Brasília-DF, 29 de novembro de 2019

Ao: Maj QOBM/Comb. Ronaldo Lima de Medeiros

Em resposta ao Requerimento 31838643 a cerca dos recursos humanos do GPRAM informo que:

**Quantidade de militares lotados nesse Grupamento?**

- 128 Militares

**Quantos militares são especialistas em Prevenção e Combate a Incêndio Florestal?**

- 74 Militares

**Quantos militares Especialistas em Prevenção e Combate a Incêndio Florestal trabalham no expediente e na prontidão?**

- 54 Prontidão;

- 15 Expediente GPRAM;

- 5 à disposição do CEFAP

**Quantos militares Especialistas em Prevenção e Combate a Incêndio Florestal estão afastados da unidade no mês de dezembro do corrente ano?**

- 21 militares

Atenciosamente



Documento assinado eletronicamente por **FABIANO LUIS DE MEDEIROS, Ten-Cel. QOBM/Comb, matr. 1400087, Comandante do Grupamento de Proteção Ambiental**, em 29/11/2019, às 18:33, conforme art. 6º do Decreto nº 36.756, de 16 de setembro de 2015, publicado no Diário Oficial do Distrito Federal nº 180, quinta-feira, 17 de setembro de 2015.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site:  
[http://sei.df.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0&verificador=32103159](http://sei.df.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0&verificador=32103159) código CRC= **AD591AC5**.

"Brasília - Patrimônio Cultural da Humanidade"

SGAN 916 AE S/nº - Bairro Asa Norte - CEP 70790-160 - DF