



## UM ESTUDO SOBRE O CLIMA ORGANIZACIONAL EM UM SUBGRUPAMENTO DE BOMBEIROS DO PARANÁ

Leandro Souza Moor (G – UEM)

Osmar Gasparetto (UEM)

Antonio Carlos Struckel (UEM)

### RESUMO

Este estudo objetivou conhecer o clima e a cultura organizacional em um subgrupamento do Corpo de Bombeiros do Estado do Paraná, uma organização militar, fundada em 1912, que baseia sua estrutura em hierarquia e disciplina, admirada pela população e que busca preservar uma boa imagem para com a mesma através da realização de suas atividades fins com agilidade, eficiência e eficácia. O estudo foi conduzido através da observação do ambiente em que esses bombeiros estão inseridos, de um levantamento de dados primários por questionário aplicado em cada integrante e de uma entrevista realizada com o comandante do subgrupamento, com tratamento de dados feito de forma quantitativa e qualitativa. O estudo, de caráter descritivo, gerou um relatório final posiciona o que foi detectado sobre o clima organizacional e sua influência para com possíveis comportamentos desviantes no que diz respeito à motivação e atividades realizadas, registrando-se como possível contribuição decorrente da análise de dados.

**Palavras-chave:** Organização militar. Clima organizacional. Cultura organizacional.

### 1 INTRODUÇÃO

A sociedade é formada por diversas organizações, onde cada uma tem suas características e especificidades próprias, objetivos distintos e peculiaridades específicas conforme o contexto em que estão inseridas e como está estruturalmente organizada, desenvolvendo uma cultura organizacional diferenciada uma das outras.

O Corpo de Bombeiros do Paraná é uma corporação estadual militar preocupada não só com a eficiência e eficácia de suas atividades, mas também com a imagem e credibilidade que tem com a sociedade, pois lidam diretamente com a vida de pessoas nos momentos de maior risco as mesmas.

Diante deste contexto, observar-se-á um subgrupamento do Corpo de Bombeiros do Paraná. De acordo com sua cultura organizacional, submete através de diversos rituais de entrada, os indivíduos a treinamentos físicos e psicológicos, preparando-os para desenvolver a profissão de bombeiro, com qualidade e honra, representando diante da sociedade a corporação da qual são integrantes.

Para Taylor (1912) apud De Souza (1978) é dever dos gestores, conhecerem o caráter, a natureza e o desempenho de cada trabalhador, conhecer as limitações e o potencial de cada indivíduo, podendo assim contribuir com o ganho de resultados proveniente de cada indivíduo.

Através da valorização das habilidades naturais do indivíduo, ele será capaz de produzir e compartilhar conhecimento e experiência, necessária àqueles que ainda não a tem dentro da organização e fundamental para a realização de uma atividade com maior qualidade. A falta de reconhecimento de tais habilidades, ou então a inexpressividade por parte da organização pode causar apatia no indivíduo integrante da mesma, agravada pela rigidez burocrática dentro de uma organização militar.

Assim numa organização de natureza exageradamente formal, de marcada estereotipia em seu viver cotidiano, sem qualquer possibilidade de exame de seus rígidos esquemas referencial, numa organização assim, certamente poucas aptidões serão exercitadas pelos indivíduos, que tenderão ao conformismo e a apatia, tolhidos que estarão em sua criatividade (SALDANHA, 1974, p.86).

Diante dessa estrutura organizacional, fica a possibilidade de ganhos em resultado, através de um diagnóstico de seu clima organizacional para que se possa analisar o ambiente de convívio entre seus integrantes e também da cultura organizacional em que estão inseridos.

Para Schein (1996) apud Laner e Cruz Júnior (2004) cultura organizacional é o conjunto de pressupostos básicos que um grupo inventou, descobriu ou desenvolveu ao aprender como lidar com os problemas de adaptação externa e de integração interna.

Já para Trice e Beyer (1993) apud Crubellate(2001), et al. a cultura organizacional tem na sua substância a capacidade de permitir aos indivíduos dar sentido aos seus mundos e coerências às suas ações, na medida em que as justificam sobre uma base socialmente aceita.

Segundo De Souza (1978) o clima organizacional é um fenômeno resultante da interação dos elementos da cultura, quando estes são alterados, ocasionam alterações no clima, sendo este mais perceptível do que suas fontes causais.

As contribuições de Joyce e Slocum (1979, 1982, 1984) apud Laner e Cruz Júnior (2004) afirmam que, o clima organizacional é perceptivo e de natureza psicológica, os indivíduos recebem informações de outros indivíduos e de eventos e com isso elaboram percepções climáticas, a sua natureza é descritiva e a sua descrição é multidimensional por se originar de características psicológicas individuais e do clima.

Joyce e Slocum (1979) apud Laner e Cruz Júnior (2004) definem clima organizacional como uma percepção global do ambiente organizacional. Conceitualmente, essas percepções não são avaliadoras, mas multidimensionais.

Diante do exposto fica um questionamento: existem elementos de tropa desta organização militar, que tem um comportamento diferente do esperado, devido à influência do clima organizacional?

## **2. TIPOS DE ORGANIZAÇÃO**

Na sociedade atual, pode se afirmar que existem diversas organizações, cada uma com sua finalidade, objetivo, função, composta por pessoas, e são essas pessoas que também compõe a sociedade, ou seja, a sociedade e as organizações são inerente uma a outra.

Para Daft (2002) organização é definida como entidades sociais que são dirigidas por metas, são desenhadas como sistemas de atividades deliberadamente estruturadas e coordenadas e ligadas ao ambiente externo.

As organizações são unidades sociais consistindo em uma rede de relações que orienta e regula o comportamento entre um conjunto específico de indivíduos e a

consecução de objetivos relativamente específicos. Uma organização é formal desde que as posições sejam identificadas e as relações com outras posições sejam especificadas sem levar em consideração as características dos indivíduos que ocupam as posições. (SCOTT apud Lobos, 1978, p. 266).

As organizações são compostas por pessoas e segundo Chiavenato (2008) as pessoas passam grande parte do tempo de sua vida no trabalho, ou seja, nas organizações de trabalho, onde a mesma depende das pessoas para sua própria sobrevivência, auxiliando-se mutuamente para o cumprimento de seus objetivos individuais e globais. As organizações se caracterizam por uma incrível heterogeneidade, podem ser indústrias, comércios, bancos, financeiras, hospitais, universidades, prestação de serviços, entre outras.

## 2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL

Segundo Vidal et al. (2010), o capital humano é hoje considerado o bem mais valioso da organização. São as pessoas as responsáveis pelo andamento e desenvolvimento das atividades das organizações. Políticas de gestão de pessoas têm sido estudadas e aplicadas para fazer com que as pessoas se sintam motivadas e invistam na empresa todo o seu potencial, conhecimentos e energia no alcance dos objetivos, para tanto é necessário um bom clima organizacional.

O termo clima organizacional tem vários conceitos, para Luz (1996) é o reflexo do estado de espírito das pessoas predominantes em uma organização em um determinado período de tempo. O clima organizacional é instável e pode sofrer variações, resultante da cultura das organizações, traduzido naquilo que as pessoas chamam de “ambiente de trabalho”.

O clima organizacional sofre interferência internas e externas a organização, Lévy-Leboyer (1979) apud Laner e Cruz Júnior (2004) observou que cada organização é um ambiente social ativo no qual se desenvolve interações formais e informais, baseados na natureza das relações externas entre a organização e as pessoas externas a ela, mas que mantém alguma relação com a mesma, e os tipos de relações prevalentes entre os membros da organização. O conjunto destes comportamentos forma o clima organizacional.

O clima organizacional é concebido como a soma das percepções que as pessoas têm de uma organização. É, portanto, uma impressão geral do que é uma organização. Todavia, a natureza global dos climas organizacionais não leva a uma concepção unidimensional, porque muitos tipos de eventos, de processos e de práticas organizacionais contribuem à percepção total da organização: cada indivíduo compreende e conceitua a organização de forma diversa, segundo uma série de informações relativas ao sistema do qual este indivíduo pertence e do contexto. (LANER e CRUZ JÚNIOR, 2004, p. 37).

Para Bowditch e Buono (1992) é uma percepção resumida da atmosfera e do ambiente da organização, e tem implicações na satisfação com o trabalho e a organização, no desempenho, nos padrões de interação, e nos comportamentos de afastamento como o absenteísmo e a rotatividade.

Não distante disto, Schneider (1975) apud Laner e Cruz Júnior (2004) afirma que para obter uma precisa definição de clima é fundamental distinguir entre estrutura, clima e satisfação para determinar, em um segundo momento, “o tipo de clima a ser estudado”. Complementarmente ao conceito de Schneider seguem conceitos de estrutura organizacional e satisfação.

Estrutura organizacional pode ser definida de diversas formas, mas para Bowditch e Buono (1992) são os padrões de trabalho e disposições hierárquicas que servem para controlar ou distinguir as partes que compõem uma organização, concebida em termos da divisão e especialização do trabalho e a maneira como é coordenada e controlada.

O termo satisfação está ligado diretamente à motivação onde Bergamini (1997) ressalta que a motivação do ser humano é uma preocupação central a toda pessoa, é uma força propulsora, onde a satisfação ou insatisfação que cada um pode desenvolver faz parte do sentimento individual, podendo colaborar ou não com a motivação para o trabalho, dessa forma afirmou que existe uma grande dificuldade para estudo do fenômeno motivacional, já que não se pode contar com testes que avaliem o percentual de motivação a cada diferente tarefa.

O “querer fazer” manifesta o clima organizacional. Quando um funcionário “pode fazer”, “sabe fazer” e “quer fazer”, o que sentem como resultado é um trabalho satisfatório. Mas, quando não quer, ou ele não faz o trabalho, ou o faz malfeito; ou ainda, o faz bem feito, porém, com má vontade, contrariado. É nesta simples explicação que reside toda a importância do clima organizacional, uma vez que o “querer fazer” pode revelar o grau de satisfação dos recursos humanos e boa parte do sucesso ou fracasso das organizações. (LUZ, 1996, p.13).

É importante avaliar o clima organizacional dentro das organizações para que se possa conhecer o nível de satisfação e motivação das pessoas que fazem parte dela. Pois é através disso que os objetivos das organizações podem ser alcançados de uma forma mais eficaz, isso é consubstanciado por Chiavenato (2008) quando afirma que a Administração de Recursos Humanos visa proporcionar um quadro de pessoal motivado, integrado e produtivo, estimulando para contribuir para o alcance dos objetivos organizacionais.

A análise do clima organizacional segundo Vidal et al. (2010) pode ser considerada uma ferramenta gerencial muito eficaz, e deve ser utilizada não apenas quando os problemas começam a se mostrar objetivamente, ela deve ser realizada o quanto antes e repetida dentro de um determinado período para que seja melhor aproveitada e atinja seus objetivos.

Santos et al. (2010) afirmam que um bom clima organizacional, isoladamente, não irá assegurar o sucesso e a perpetuidade da organização, mas um clima ruim, certamente, tornará essa tarefa impossível.

De tal forma o clima organizacional segundo Luz (1996) é afetado por conflitos intraorganizacionais, fatores positivos e negativos da organização e fatores externos a organização, existindo na organização diversos outros fatores como: estilo de liderança, salário, desenvolvimento profissional, estabilidade no emprego, benefícios, entre outros.

O clima organizacional para Maximiano (1995) foi classificado em favorável quando se predomina atitudes positivas nas organizações, boa comunicação interna, integração de departamentos, boa remuneração para funcionários o que gera satisfação e motivação.

O mesmo autor classifica como um clima desfavorável quando algumas variáveis organizacionais afetam de maneira negativa o ânimo da maioria dos funcionários, gerando tensões, discórdia, rivalidades, dentre outras atitudes.

Para que se possa analisar coerentemente o clima organizacional se faz necessário conhecer sobre cultura organizacional, que está ligada diretamente ao clima organizacional, alguns fatores como hierarquia, valorização de criatividade, iniciativa e responsabilidade deverão ser levados em conta, já que fazem parte do perfil de um profissional bombeiro.

Fazendo se importante delimitar clima organizacional de cultura organizacional pode se considerar a seguinte afirmação:

Clima organizacional refere-se uma situação e a sua ligação com sentimentos, pensamentos e comportamentos dos membros da organização. Assim, é temporal, subjetivo, e frequentemente sujeito a manipulação direta pelas pessoas com poder e influência. Cultura, em contraste, está relacionada a um contexto evoluído, e está arraigado na história coletiva e é suficientemente complexo para resistir tentativas de manipulação direta. (DENISON apud LEMOS e MARTINS, 2007, p. 02).

Para Lemos e Martins (2007), toda organização tem uma cultura e o clima organizacional é resultante dela. O clima organizacional abrange a percepção do empregado a respeito do

ambiente organizacional e esta percepção influencia nos aspectos de motivação, desempenho e produtividade.

Visando o futuro das organizações e amparado no contexto do desenvolvimento das organizações na sociedade Ambrosini apud Laner e Cruz Júnior (2004) o trabalho no futuro evoluirá cada vez mais, entre o desenvolvimento da tecnologia e a importância das relações interpessoais, será indispensável construir sistemas de monitoramento organizacional.

## 2.2 CULTURA ORGANIZACIONAL

Para Barbosa (2004) a cultura organizacional tem gerado vários estudos e abordagens diferenciadas, no entanto, o que se apresenta em comum entre todos os estudiosos da temática é a constatação de sua importância para a compreensão estrutural e comportamental, além da busca de um maior desempenho organizacional.

Frente ao contexto atual Pires e Macêdo (2005) afirmam que no ambiente globalizado, turbulento, onde as interações sociais ocorrem entre pessoas de diferentes regiões e países, a palavra cultura emerge como uma das variáveis fundamentais para a compreensão do fenômeno organizacional.

Para Mendes (2010), cultura organizacional é um sistema de valores compartilhados pelos seus membros, em todos os níveis, que diferencia uma organização das demais.

Cultura é um padrão de suposições básicas demonstradas; inventadas, descobertas ou desenvolvidas por um dado grupo; que ensina a lidar com seus problemas externos de adaptação e internos de integração; que funcionou bem o bastante para ser considerado válido e, ainda, para ser ensinado aos novos membros do grupo como a forma correta de perceber, pensar e sentir em relação àqueles problemas. (SHEIN, 1985, p. 247).

Já para Hall (1978) a cultura possui três características: ela não é inata, e sim aprendida, suas distintas facetas estão inter-relacionadas, ela é compartilhada e de fato determina os limites dos distintos grupos. A cultura é o meio de comunicação do homem.

Não distante disto, mas sempre nunca se esquecendo da importância para a comunicação entre as pessoas, para Fleury e Fischer (1989) a cultura é concebida como um conjunto de valores e pressupostos básicos expresso em elementos simbólicos, que em sua capacidade de ordenar, atribuir significações, construir a identidade organizacional, tanto age como elemento de comunicação e consenso, como oculta e instrumentaliza as relações de dominação.

Para Schein (1992), a cultura organizacional tem a propriedade de atribuir significado ao que é aparentemente irracional, misterioso, sem sentido sendo nivelada em três patamares: comportamento e artefatos, crenças e valores e assuntos básicos. O mesmo autor ainda afirma que dentro de uma cultura podem existir outras subculturas, podendo ela ser favoráveis ou não a cultura da organização.

Complementarmente a esta afirmação de Schein deve ser citado que para Trice e Beyer (1993) apud Crubellate et al. (1998), a cultura organizacional tem na sua substância a capacidade de permitir aos indivíduos dar sentido aos seus mundos e coerência às suas ações, na medida em que as justificam sobre uma base socialmente aceita.

Para Daft (2002) a cultura burocrática possui foco interno e orientação constante para atuar em ambiente estável. Os símbolos, heróis e cerimônias apoiam a cooperação, a tradição e o cumprimento das políticas e práticas estabelecidas como forma de alcançar as metas, essas organizações geralmente são bem integradas e eficientes.

Especificamente na cultura organizacional brasileira, em linhas gerais Hofstede (1994) apud Pires e Macêdo (2005), levantou como traços três aspectos: coletivista, grande distância do poder e a exclusão da incerteza. Nas organizações há uma tendência para uma interação social intensa e um envolvimento ativo dos dirigentes superiores, geralmente autocráticos.

A cultura organizacional tem aspectos típicos e importantes, Daft (2002) observou tais aspectos representados em ritos, cerimônias, histórias, símbolos e linguagens.

Ainda segundo o mesmo autor os ritos foram divididos em quatro tipos: ritos de passagem para transição de papéis sociais ou de entrada nas organizações; ritos de reforço que criam identidades sociais mais fortes e aumentam o status dos funcionários; ritos de renovação que refletem atividades de treinamento e desenvolvimento; ritos de integração que criam laços comuns entre funcionários, aumentando a dedicação à organização.

As organizações militares são repletas de símbolos, cerimônias e rituais, sendo a organização a ser observada também uma organização militar, faz se necessário compreender um pouco mais sobre o assunto.

Conceitualmente Shrivastava apud Crubellate et al. (1998) descreve símbolos, cerimônias e rituais como produtos da cultura usados para expressar o sentido de ideias específicas, eventos ou indivíduos. Símbolos como os logotipos organizacionais, os hinos e as bandeiras significam comprometimentos fundamentais repassados aos membros da organização, bem como ao público em geral. Cerimônias especiais, como a entrega de medalhas, prêmios, jantares exprimem valores e as prioridades organizacionais.

Conforme Daft (2002) afirma que as histórias são narrativas baseadas em eventos reais, compartilhadas entre os funcionários e contadas aos novos integrantes da organização, revelando muitas vezes o que consideram de heróis ou pessoas modelo da organização. Existem as lendas onde a realidade é adornada com ficção e os mitos coerentes com os valores da organização, porém, não comprovada com fatos. Enfim, as histórias mantêm vivos os principais valores da organização.

Ainda segundo o mesmo autor a linguagem é a técnica final para influenciar a cultura, utilizados na forma de provérbio, slogan, metáfora ou outra forma de linguagem para transmitir um significado especial aos funcionários.

### **3 METODOLOGIA**

A pesquisa foi realizada de forma descritiva, que conforme Gil (1996), o objetivo primordial é a descrição de características de determinada população ou fenômeno, ou então, o estabelecimento de relações entre variáveis. Esta pesquisa foi realizada dentro de um sub-grupamento de bombeiros, composto por aproximadamente 30 elementos de tropa, objetivando a coleta de dados para elaboração de um relatório acerca de como visualizam a organização em relação ao clima organizacional em que estão inseridos.

Em virtude de parte da tropa não estar disponível no momento da coleta de dados por motivos diversos, como estarem de férias ou não disponíveis por estarem em atividade, foram entrevistados 21 bombeiros. Através deste questionário, foram coletados dados através de 21 questões de autoria própria e 63 questões de um estudo validado cientificamente e apresentado na obra de Matias Siqueira e colaboradores (2008), onde o objetivo principal é de auxiliar o relatório final deste trabalho.

No questionário que foi aplicado, denominado ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL – ECO, retirada da obra de Matias Siqueira & Cols (2008), onde a autora descreve como uma escala multidimensional construída e validada com o objetivo de avaliar a percepção do trabalhador sobre várias dimensões do clima organizacional.

Segundo Martins e colaboradores (2004) apud Matias Siqueira e colaboradores (2008), seis aspectos são identificados em mais de 80% dos estudos publicados: estilo de liderança, suporte do chefe e/ou da organização, relacionamento entre colegas, clareza da tarefa, pressão e controle.

Foi utilizado um software livre denominado PSPP desenvolvido pela FSF & GNU para o tratamento dos dados.

#### **4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Para encaminhar as análises dos parâmetros da Escala de Clima Organizacional – ECO foram tabuladas repostas do questionário aplicado a 21 bombeiros, componentes do subgrupos, construindo-se a Tabela 1:

**Tabela 1: Relação dos aspectos analisados no questionário aplicado aos componentes do subgrupos de bombeiros**

	Questões	Média	Desvio médio
<b>1</b>	you consider your profession stressful	3,4286	0,59761
<b>2</b>	you consider your work environment	4,0476	0,80475
<b>3</b>	you practice physical activities	2,8571	0,96362
<b>4</b>	your motivation for physical activity or not depends on	3,0476	1,98686
<b>5</b>	you are satisfied with the profession you exercise	1,0952	0,30079
<b>6</b>	you exercise any extra activity in your free time	1,6667	0,48305
<b>7</b>	what are the reasons	3,7500	1,28174
<b>8</b>	you think that society gives you more credibility in your profession	3,2857	0,64365
<b>9</b>	because you are a firefighter, you have stopped doing something, so that the image of your profession is not worn out	2,3810	1,32198
<b>10</b>	you have some difficulty in your work relationship with your colleagues	2,2381	0,62488
<b>11</b>	you have some difficulty in your work relationship with your superiors	2,6190	0,58959
<b>12</b>	you have autonomy to decide how to perform your function in the best way	2,9524	0,80475
<b>13</b>	you are satisfied with the graduation you occupy	1,7143	0,46291
<b>14</b>	you consider the promotion mechanism correct	1,9524	0,21822
<b>15</b>	my sector is informed of the decisions that involve	2,3810	0,86465
<b>16</b>	conflicts that occur in my work are resolved by the group	2,9524	1,11697
<b>17</b>	the employee receives orientation from the supervisor	3,6190	1,02353
<b>18</b>	tasks that take longer to be performed are oriented towards the end by the boss	2,6667	0,96609
<b>19</b>	here, the boss helps employees with problems	2,5714	0,97834
<b>20</b>	the boss praises when the employee does a good job	1,8571	1,10841
<b>21</b>	changes are accompanied by supervisors	3,0000	0,94868
<b>22</b>	changes in this corporation are informed to employees	2,8095	1,03049
<b>23</b>	in this company, doubts are clarified	2,8571	0,96362
<b>24</b>	here, there is planning of tasks	2,9524	1,07127
<b>25</b>	the employee can count on the support of the boss	2,4762	0,92839
<b>26</b>	changes in this company are planned	2,9048	0,88909
<b>27</b>	innovations made by employees in their work are accepted by the company	2,3810	0,86465
<b>28</b>	here, new ideas improve the performance of employees	3,0476	0,86465
<b>29</b>	the boss values the opinion of employees	2,0000	0,89443
<b>30</b>	in this company, employees participate in changes	2,3810	1,02353
<b>31</b>	the boss respects the employee	2,4286	0,81064
<b>32</b>	the boss collaborates with the productivity of employees	2,5238	0,81358
<b>33</b>	in this company, the boss helps the employee when he needs	2,6190	0,92066
<b>34</b>	the company accepts new ways for the employee to perform his tasks	2,4762	0,67964

35	o diálogo é utilizado para resolver os problemas da empresa	2,7619	0,76842
36	os funcionários realizam suas tarefas com satisfação	3,1905	1,03049
37	aqui o chefe valoriza seus funcionários	2,2381	0,76842
38	quando os funcionários conseguem desempenhar bem o seu trabalho, eles são recompensados	1,9048	0,83095
39	o que os funcionários ganham depende das tarefas que eles fazem	1,7619	0,88909
40	nesta empresa, o funcionário sabe por que está sendo recompensado	2,4762	1,16701
41	esta empresa se preocupa com a saúde de seus funcionários	2,5238	1,12335
42	esta empresa valoriza a saúde de seus funcionários	2,6667	1,01653
43	as recompensas que o funcionário recebe estão dentro das suas expectativas	2,0952	0,70034
44	o trabalho bem feito é recompensado	1,9524	0,74001
45	o salário dos funcionários depende da qualidade de suas tarefas	1,4286	0,59761
46	a produtividade do empregado tem influência no seu salário	1,3333	0,48305
47	a qualidade do trabalho tem influência no seu salário	1,5238	0,74960
48	para premiar o funcionário, esta empresa considera a qualidade do que ele produz	1,6190	0,66904
49	os funcionários desta empresa têm equipamentos necessários para realizar a suas tarefas	3,3333	1,06458
50	o ambiente de trabalho atende às necessidades físicas do trabalhador	3,5714	0,87014
51	nesta empresa, o deficiente físico pode se movimentar com facilidade	2,0952	0,94365
52	o espaço físico no setor de trabalho é suficiente	3,8571	1,06234
53	o ambiente físico de trabalho é agradável	3,5714	0,97834
54	nesta empresa, o local de trabalho é arejado	4,0000	0,77460
55	nesta empresa, existem equipamentos que previnem os perigos do trabalho	3,8571	0,91026
56	existe iluminação adequada no ambiente de trabalho	3,3333	1,15470
57	esta empresa demonstra preocupação com a segurança no trabalho	3,6190	1,02353
58	o setor de trabalho é limpo	3,9524	0,74001
59	os equipamentos de trabalho são adequados para garantir a saúde do empregado no trabalho	3,5238	0,87287
60	nesta empresa, a postura física dos empregados é adequada para evitar danos à saúde	3,0476	0,92066
61	o ambiente de trabalho facilita o desempenho das tarefas	3,2857	1,10195
62	aqui, existe controle exagerado sobre os funcionários	3,4286	1,02817
63	nesta empresa tudo é controlado	3,7619	0,99523
64	esta empresa exige que as tarefas sejam feitas dentro do prazo previsto	3,7143	0,90238
65	a frequência dos funcionários é controlada com rigor por esta empresa	4,0476	0,80475
66	aqui, o chefe usa regras para punir os funcionários	4,1905	0,74960
67	os horários dos funcionários são cobrados com rigor	3,9524	0,66904
68	aqui, o chefe pressiona o tempo todo	3,4762	0,98077
69	nesta empresa, nada é feito sem autorização do chefe	3,7619	0,88909
70	nesta empresa, existe fiscalização permanente do chefe	3,6190	0,92066
71	as relações entre as pessoas deste setor são de amizade	3,6190	0,66904
72	o funcionário que comete um erro é ajudado pelos colegas	3,5238	0,87287
73	aqui, os colegas auxiliam um novo funcionário em suas dificuldades	3,9524	0,38421
74	aqui, nesta empresa existe cooperação entre os colegas	3,9524	0,49761
75	nesta empresa, os funcionários recebem bem um novo colega	4,1429	0,65465
76	existe integração entre colegas e funcionários nesta empresa	3,5714	0,74642
77	os funcionários se sentem à vontade para contar seus problemas pessoais para alguns colegas	3,7143	1,05560

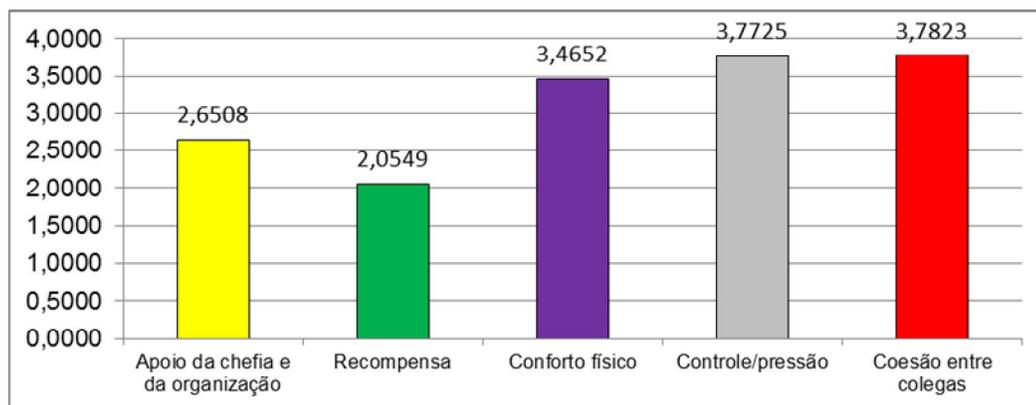
As mesmas respostas dadas às questões do questionário – enumeradas na tabela 1 – foram reagrupadas em conformidade com seis fatores previamente delineados: 1) Apoio da chefia e

da organização; 2) Recompensa; 3) Conforto físico; 5) Controle/pressão; 6) Coesão entre colegas. Os dados considerados sob tais fatores podem ser analisados conforme mostra a Tabela 2:

**Tabela 2: Média dos fatores analisados no questionário aplicado nos componentes do subgrupos de bombeiros**

FATOR	Nº das questões	MÉDIA	DESVIO DA MÉDIA	ÍNDICE DE PRECISÃO
Apoio da chefia e da organização	15 a 35	2,6508	0,92999	0,92
Recompensa	36 a 48	2,0549	0,91575	0,88
Conforto físico	49 a 61	3,4652	0,95520	0,86
Controle/pressão	62 a 70	3,7725	0,88219	0,78
Coesão entre colegas	71 a 77	3,7823	0,69720	0,78

O Gráfico 1, apresentado a seguir, permite um comparativo visual da média desses fatores:



**Gráfico 1: Demonstração gráfica das médias dos fatores analisados**

#### 4.1 ANÁLISE DOS RESULTADOS DA ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Recorrendo à tabela 01 observa-se que a linha 17 aponta a orientação do supervisor para com o funcionário destaca-se um índice de 3,6190 com desvio de 1,02353 para mais ou para menos, como o melhor índice do Fator 1 – apoio da chefia e da organização em contrapartida a linha 20 da mesma tabela aponta um índice de 1,8571 e desvio médio de 1,10841 como sendo o item que mais se destacou abaixo da média 2,9, ou seja, existe claramente boa orientação quanto às tarefas, levando-se em conta que é uma organização militar e que as orientações são sempre objetivas e claras, o que falta é um feedback para com os elementos de tropa quanto à atividade que desempenham.

Os índices do fator 01 segundo a aplicação do método de Escala de Clima Organizacional de forma fidedigna indicam 92 % de índice de precisão, tornando esta informação de grande valia para a corporação e para o estudo, mesmo que tendo conhecimento que a margem de manobras de lideranças dentro da corporação não seja tão grande quanto em organizações não militares e menos burocratizadas.

O fator 02 que procura apontar quanto à recompensa, ou seja, as diversas formas de recompensa usadas pela empresa para premiar a qualidade, a produtividade, o esforço e o desempenho do trabalhador acusou um índice de 2,0549, o que aponta que esse aspecto precisa de mais atenção por parte da corporação em análise, já que segundo a aplicação da

ECO, índices abaixo de 2,9 neste fator apontam como um fator ruim para o clima organizacional como um todo.

Dentro do fator 02 está inserido a variável que aponta se os funcionários realizam suas tarefas com satisfação conforme apresentado na linha 36 da tabela 01 onde o índice atingiu sua melhor pontuação com 3,1905 e desvio médio de 1,03049, demonstrando que os bombeiros da corporação em sua grande maioria realizam suas atividades com satisfação.

O fator recompensa a variável referente à produtividade do empregado interferir no salário, o índice apresentado foi abaixo dos 2,9 considerado como divisor de um clima bom ou ruim, conforme apresentado na tabela 1 na linha 46, com valor de 1,3333 e desvio médio de 0,48305 entre os entrevistados, o que leva a crer que seja um aspecto a ser melhorado na corporação.

Os índices do fator 02 apresentam precisão de 88 % e são reconhecidos detalhadamente na tabela 1 das linhas 36 a 48.

Ao analisar o fator 03 que se refere ao conforto físico, onde se abrange o ambiente físico, segurança e conforto proporcionados pela empresa aos empregados atingiu índices respeitáveis de 3,4652, demonstrando que a estrutura física da corporação em estudo proporciona um bom conforto e pode contribuir com o clima organizacional em linhas gerais.

Dentre os aspectos apurados neste fator o que mais se destacou foi o apresentado na tabela 01 na linha 54 que afirma que o ambiente de trabalho é limpo e arejado, que atingiu uma média 04 no índice e um desvio da média de 0,77460, ou seja, é um aspecto de grande relevância e coesão entre os membros da corporação.

Um dos quesitos deste fator que ficaram abaixo da média é o que se refere ao acesso de deficientes físicos e pessoas portadoras de necessidades especiais, o que não compromete o trabalho das pessoas da corporação já que não apresentam limitações físicas, tendo em vista que a profissão bombeiro exige muito da pessoa fisicamente e também é requisito mínimo para uma pessoa entrar na corporação não apresentar limitações físicas.

O índice de precisão do fator 3 que se refere ao conforto físico é de 86 %, o que não quer dizer que não é um índice preciso, porém deve se observar caso a caso quando aplicado.

O fator 4 se refere ao controle e pressão e são detalhados na tabela 1 da linha 62 a 70, apresenta-se de forma diferente dos outros fatores, pois se for maior que 2,9 a média do índice expressa que a organização tem um clima ruim pois o controle e a pressão exercida sobre os empregados é grande.

No caso da corporação em estudo o índice acusado é de 3,7725, ou seja, o controle e a pressão exercidos pela empresa e pelos supervisores sobre o comportamento e desempenho dos empregados é de certa forma considerado alto. Este fator apresenta desvio da média geral de 0,88219, o que demonstra uma opinião mais unificada entre os componentes da organização em estudo. Porém a técnica utilizada para apurar esse índice indica uma precisão menor que a dos outros fatores já analisados, que é de 78%.

Dentro deste fator o que indica maior pressão para com os integrantes da corporação em estudo é o que afirma que regras são utilizadas para punir os funcionários com um índice de 4,19 e um desvio na média de 0,74960, o que demonstra que o sistema militar continua atuando severamente no quesito disciplina na organização em estudo.

Por fim a Escala de Clima Organizacional apresenta o fator 5 como sendo a coesão entre os colegas, onde através dele se detecta a união, os vínculos e a colaboração entre os colegas de trabalho. Na organização em estudo esse foi o fator que apresentou melhor resultado no que diz respeito ao clima organizacional, chegando a um índice de 3,7823 e um desvio da média de apenas 0,69720, apresentando como um resultado significativamente positivo. Porém por ser um fator apurado em menor variedade de aspectos apresenta índice de precisão também de 78%.

Deve se destacar ainda dentro deste fator que o aspecto que apresentou o melhor índice foi o de que novos funcionários são bem recebidos, apresentando índice de 4,1429 e desvio da média de 0,65465, ou seja, isso aponta uma organização receptiva e com grande união entre os colegas de trabalho.

#### **4.2 ANÁLISE DO PERFIL DOS ELEMENTOS DE TROPA DA CORPORAÇÃO EM ESTUDO**

Quando perguntado aos elementos de tropa do subgrupo de bombeiros em estudo de sua escolaridade se descobriu que trinta e três por cento de seus membros possuem curso superior incompleto e trinta e três por cento já completaram o curso superior, ou seja, um grande número de bombeiros deste subgrupo busca conhecimento em nível superior, o que torna a corporação mais rica em conhecimento e coesa em suas atividades.

Cinquenta e dois por cento dos bombeiros deste subgrupo são casados e dezenove por cento estão em união estável, o que demonstra comprometimento com a família por parte dos mesmos, trinta e três por cento ainda não tem filhos, mas quarenta e oito por cento tem um ou dois filhos. Cinquenta e sete por cento possuem imóvel próprio e quarenta e três por cento, não, o que nos leva a analisar se possuem alguma atividade extra para completar a renda para compra de um imóvel, porém detectou se que apenas vinte e nove por cento tem alguma atividade extra e desses apenas dois estão nessa atividade para compra de imóvel.

Quanto à satisfação na profissão oitenta e seis por cento estão satisfeitos na profissão que exercem e apenas quatorze por cento não estão, o que mais uma vez confirma a satisfação dos membros da corporação em exercer essa profissão.

Quando perguntado se acham a profissão estressante houve um impasse, onde quarenta e oito por cento consideram a profissão muitas vezes estressantes e quarenta e sete por cento consideram que a profissão é estressante somente algumas vezes.

O local de trabalho maciçamente foi comprovado ser um local bom de trabalho, onde oitenta e seis por cento dos integrantes do subgrupo em estudo afirmam que o local é bom, ótimo ou excelente. A estrutura da corporação em estudo demonstrou-se de qualidade e com investimento na prática de atividades físicas e comodidade dos seus integrantes, porém quarenta e três por cento dos mesmos relatam falta de tempo para praticar atividades físicas com mais frequência, mas setenta e um por cento praticam atividades físicas de uma a duas vezes por semana.

### **5 CONCLUSÃO**

Por meio desta pesquisa, o presente trabalho procurou analisar o perfil dos bombeiros que trabalham neste subgrupo de bombeiros e o clima organizacional em que estão envolvidos, de modo que a pesquisa pudesse apresentar dados confiáveis e verídicos e que atingisse o objetivo deste trabalho, para que a organização em estudo ganhasse em conhecimento com o mesmo, assim como a satisfação do presente autor em concluir esse levantamento de dados da melhor maneira possível.

O Corpo de Bombeiros é claramente uma corporação admirada pela sociedade pelo trabalho que exercem, e administrativamente dizendo, surgiu uma incógnita de como é que esses profissionais se encontravam no interior desta organização no que se refere a clima organizacional, como o militarismo e cultura interna agem na vida desses profissionais, todos esses questionamentos foram levantados no decorrer desta pesquisa e buscou as respostas da forma mais objetiva e clara possível.

Foram constatados durante análise dos dados alguns pontos a serem melhorados pela organização para que o clima organizacional da mesma possa ganhar em saúde e coesão para a organização e outros pontos foram apontados como positivos.

De forma sucinta pode se observar a vivacidade que o militarismo se encontra dentro da organização, sendo de tal forma uma organização também burocratizada, mas que o ponto mais forte apontado dentro da mesma foi à união em serviço dos colegas de trabalho, apontado pelos mesmos através da pesquisa como ponto positivo da organização e a estrutura física como sendo considerada uma estrutura boa pela maioria de seus integrantes.

Por fim conclui-se que por mais que alguns dos índices apontados nesta pesquisa informem um clima organizacional não muito favorável, observaram-se claramente também pontos positivos e um percentual de satisfação na profissão consistente, o que leva a crer que ser bombeiro é sim um talento individual de cada um deles e que enfrentam muitas situações difíceis, mas são claramente satisfeitos com a profissão que exercem.

## **6 REFERÊNCIAS**

BARBOSA, Lúvia. **O jeitinho brasileiro** – A arte de ser mais igual que os outros. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas Organizações**. São Paulo: Atlas, 1997.

BOWDITCH, James L.; BUONO, Anthony F. **Elementos de Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 1992.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Campus, 2008.

DAFT, Richard L. **Organizações: Teoria e Projetos**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

DE SOUZA, Edela Lanzer Pereira. **Clima e Cultura Organizacionais: como se manifestam e como se manejam**. Porto Alegre: Edgar Blücher, 1978.

FLEURY, M. T. Leme; FISCHER, R. Maria. **Cultura e poder nas organizações**. 2ª. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos**. São Paulo: Atlas, 1996.

HALL, R. H. **Organizações: estruturas e processos**. Rio de Janeiro: PrenticeHall do Brasil, 1978.

LANER, Aline dos Santos; DA CRUZ JÚNIOR, João Benjamin. **Repensando as organizações: da formação à participação**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2004.

LEMONS, Denise Maria Rocha; MARTINS Priscila de Oliveira. **Avaliação de Clima Organizacional e a Análise da Relação entre a Variável Comportamento da Chefia nas Demais Variáveis de Clima: Um Estudo de Caso em uma Instituição Financeira Capixaba**. 2007. Disponível em: <[http://www.fucape.br/\\_admin/upload/prod\\_cientifica/artigo%20.pdf](http://www.fucape.br/_admin/upload/prod_cientifica/artigo%20.pdf)>. Acesso em: 27/05/2011.

LOBOS, Júlio A. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Atlas, 1978.

LUZ, Ricardo. **Clima Organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1996.

MATIAS SIQUEIRA, Mirlene Maria (Org). **Medidas do Comportamento Organizacional**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à administração**. São Paulo: Atlas, 1995.

MENDES, Jerônimo. **O que é cultura organizacional?** Disponível em: <[http://www.qualidadebrasil.com.br/editor/95/jeronimo\\_mendes](http://www.qualidadebrasil.com.br/editor/95/jeronimo_mendes)>. Acesso em: 04/06/2011.

PIRES, José Calixto de Souza; MACÊDO, Kátia Barbosa. **Cultura Organizacional em organizações públicas no Brasil**. *Revista de Administração Pública*. Rio de Janeiro, ano 40, p 81-102, jan.2006.

SALDANHA, Arthur de Mattos. **A atmosfera organizacional e o bem estar psíquico dos contribuintes individuais.** São Paulo: Atlas, 1974.

SANTOS, T.C.M.M.; et al. **Estudo sobre clima organizacional em profissionais que atuam em um hospital psiquiátrico do Vale do Paraíba.** Universidade de Taubaté. Disponível em: [http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC\\_2007/trabalhos/sociais/epg/EPG00231\\_01O .pdf](http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2007/trabalhos/sociais/epg/EPG00231_01O.pdf) . Acesso em: 11/06/2011.

SCHEIN, Edgar H. **Consultoria de procedimentos: seu papel no Desenvolvimento Organizacional.** São Paulo: Editora Edgard Blücher LTDA, 1985.

VIDAL, Lilian Franco; et al. **Clima organizacional:** um estudo de caso em uma empresa do setor atacadista. Disponível em: [http://www.aedb.br/seget/artigos10/326\\_PDF%20Lilian.pdf](http://www.aedb.br/seget/artigos10/326_PDF%20Lilian.pdf) . Acesso em: 10 junho 2011.