

(X) Graduação () Pós-Graduação

**COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: um estudo sobre o Corpo de
Bombeiros de Floriano (PI)**

Abilio Azevedo Silva Neto
Universidade Federal do Piauí – UFPI
abilioazevedo@ufpi.edu.br

Jairo de Carvalho Guimarães
Universidade Federal do Piauí – UFPI
jairoguimaraes@ufpi.edu.br

RESUMO

A presente pesquisa investigou o comprometimento organizacional dos bombeiros militares do Corpo de Bombeiros da cidade de Floriano. O presente estudo teve como problema a seguinte pergunta: Quais tipos de comprometimento organizacional prevalecem no ambiente do Corpo de Bombeiros de Floriano? E para respondê-la tratou-se em descrever os tipos de comprometimento organizacional identificados no CBMPI de Floriano. Quanto à metodologia, foi feita a coleta de dados pelo emprego de entrevista e pela bibliografia. A abordagem do estudo é qualitativa, de natureza descritiva e exploratória e estudo de caso como técnica de pesquisa e como técnica de análise foi adotada a Análise de Conteúdo. Como resultados, o tipo de comprometimento mais predominante e fortemente presente é o comprometimento afetivo, apesar de todas as dificuldades, como a falta de suporte e sentimentos de desvalorização e frustração relatados. Logo em seguida o comprometimento calculativo, sendo o mais fragilizado, tendo em vista as condições insalubres de trabalho e a baixa remuneração, e o menos expressivo foi o comprometimento normativo. Foi identificada uma série de problemas que comprometem a atuação desses servidores no exercício de sua função, como a falta de equipamentos e sobrecarga de trabalho, além da ausência de suporte psicológico por parte da instituição.

Palavras-chave: Comprometimento organizacional; Bombeiros militares; Serviço público; Segurança pública; Desenvolvimento de pessoas.

1 INTRODUÇÃO

Profissionais da segurança pública estão a todo momento arriscando suas vidas em prol de garantir um direito constitucional, o direito à segurança, preservando a ordem pública e protegendo a população. Esses profissionais são seres humanos, pessoas que passam situações perigosas, e para exercerem esse ofício precisam manter o compromisso e integridade com a profissão, com o órgão, com a Constituição Federal e com a população. A segurança pública é exercida por diferentes órgãos e dentre eles, conforme o artigo 144 da Constituição Federal – CF (BRASIL, 1988), os Corpos de Bombeiros Militares - CBMs que estão subordinados aos Governadores dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios, incumbidos na execução de atividades de defesa civil e demais atribuições definidas em lei.

No Estado do Piauí o Corpo de Bombeiros foi inicialmente criado como uma seção na Força Policial do Estado em 1944 através do Decreto-Lei Nº 808, de 18 de julho de 1944 (PIAUI, 1944). Sendo, somente, no ano de 2002, desvinculado da Polícia Militar do Piauí pela Lei Nº 5.276, de 23 de dezembro de 2002, passando a ser uma instituição militar do Estado com autonomia administrativa e financeira, designada Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Piauí CBM PI (PIAUI, 2002).

As atribuições laborais do Bombeiro Militar fazem com que esse profissional esteja colocando sua própria vida risco em prol da garantia de vida dos cidadãos, proteção das matas e de bens públicos e privados (NATIVIDADE, 2009). Com isso, para os bombeiros militares executarem suas atribuições, devem estar comprometidos com sua organização, são conscientes de que a profissão é reconhecida pela sociedade como fundamental, no que remete à permanente busca do atendimento às ocorrências das mais diversificadas (combate a incêndios, salvamento de animais, combate ao fogo em terrenos e culturas, salvamento de pessoas em situação de risco, entre outras).

A partir desta constatação, pode-se inferir que, considerando o envolvimento direto dos bombeiros com a vida das pessoas, o seu comprometimento no ambiente organizacional representa um fator de referência para o sucesso da equipe. Neste sentido, lança-se o seguinte problema de pesquisa: **Quais tipos de comprometimento organizacional prevalecem no ambiente do Corpo de Bombeiros de Floriano?** E dentre os tipos de comprometimento organizacional, são investigados os que compõem o modelo tridimensional (afetivo, calculativo e normativo), o mais aceito em âmbito internacional. Para responder esta pergunta, o objetivo da presente pesquisa é descrever os tipos, que podem ser identificados, de comprometimento organizacional que há entre os Bombeiros Militares do Corpo de Bombeiros Militares da cidade de Floriano, Piauí.

Araújo et al. (2010) destacam que, quanto ao nível de comprometimento, ele pode ser observado, identificado e acompanhado pelos gestores com o fim de administrá-lo em prol dos objetivos estratégicos. As organizações têm, com frequência, procurado métodos para alcançar seus objetivos estratégicos, com o alinhamento estratégico através do comprometimento organizacional dos colaboradores (MINTZBERG et al., 2007, apud SANTOS; DAMKE, 2021). Pois é com um conjunto de pessoas comprometidas com a organização que se alcança a eficiência na resolução de problemas e na criação de soluções criativas. Para uma organização de segurança pública, como o Corpo de Bombeiros, isso é imprescindível.

Com tudo isso, entende-se que analisar o comprometimento organizacional por meio de estudos como este se faz necessário tendo em vista que os resultados podem ser utilizados para melhorar desempenho dos servidores dos órgãos de segurança pública, servindo de insumos para gerar políticas de desenvolvimento de pessoas.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Comprometimento organizacional: conceitos e desdobramentos

O comprometimento organizacional tem sido um tema bastante discutido pelos profissionais preocupados com as organizações e com a gestão de pessoas (BORGES-ANDRADE, 1994). A discussão sobre o tema, na literatura, se remete há décadas tendo a contribuição de diferentes áreas de estudo o que fez surgir diversas concepções ao seu respeito (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014).

Bastos (1993) trouxe em seu estudo uma discussão sobre as diversas concepções acerca do comprometimento organizacional, identificando três disciplinas que vieram a contribuir na investigação do tema: sociologia; teorias organizacionais; e psicologia social. E, a partir delas, o autor identifica os 5 principais enfoques sobre o comprometimento organizacional conforme o Quadro 1.

Quadro 1 – Enfoque e conceituação do comprometimento organizacional

Enfoque	Conceituação
Afetivo/Atitudinal	A força relativa da identificação e envolvimento com uma organização particular; forte crença dos objetivos e valores; desejo de esforçar-se pela organização; forte desejo de permanecer como membro.
Calculativo/Instrumental	Tendência de se engajar em linhas consistentes de atividades devido aos custos associados a agir de forma diferente; mecanismo psicossocial que envolve <i>side-beats</i> , trocas, investimentos que limitam o raio de ação posterior.
Comportamental	Um estado de ser em que as ações determinam crenças que sustentam a atividade e seu próprio envolvimento.

Normativo	Totalidade de pressões normativas internalizadas pelo indivíduo para que se comporte congruentemente com os objetivos e interesses da organização.
Sociológico	Interesse em continuar no emprego atual por perceber a legitimidade da relação de autoridade-subordinação; o papel de subordinação envolve códigos normativos sobre modos corretos de dominação.

Fonte: Bastos (1993, p. 55)

No entanto, dessas concepções, as mais aceitas e investigadas são: a afetiva, a calculativa e a normativa. (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014). O modelo envolvendo essas três dimensões, estabelecido por Meyer e Allen (1993) conforme citado por Muller et al. (2005), é o mais aceito entre os pesquisadores em âmbito internacional.

Com isso, no enfoque afetivo o indivíduo se identifica com a sua organização e seus objetivos e deseja manter-se membro, de modo a ter predisposição para a execução dos objetivos organizacionais, estando associado a lealdade, ao desejo de contribuir, ao sentimento de pertencimento. “Grau em que o colaborador se sente emocionalmente ligado, identificado e envolvido na organização” (REGO, 2003, p. 27). E, conforme Meyer e Allen (1991 apud SILVA, 2007), um trabalhador com forte comprometimento afetivo permanece na organização porque quer, isto é, deliberadamente opta por ficar porque entende que a decisão tem conexão com o fator compromisso e dedicação.

No calculativo, por outro lado, o indivíduo permanece na sua organização em relação aos custos e benefícios, ou seja, o comprometimento advém de um mecanismo psicossocial de trocas e de expectativa entre colaborador e organização. Trata-se do grau em que o trabalhador permanece na organização ao reconhecer os custos associados à sua saída (REGO, 2003). Para Meyer e Allen (1991 apud SILVA, 2007) os colaboradores que têm esse tipo de comprometimento como principal vínculo com a organização permanecem na organização porque necessitam. Segundo Medeiros et al. (2003), diversos estudos encontram evidências empíricas que correlacionam esse comprometimento a investimentos realizados pelos colaboradores e a alternativas de trabalho.

Quanto ao normativo, o indivíduo internaliza um conjunto de pressões normativas, fazendo-o se portar de maneira congruente com os objetivos e interesses da organização. O trabalhador se sente obrigado de permanecer na organização (REGO, 2003). Wiener (1982, p. 421 apud MEDEIROS et al., 2003) caracteriza esse comprometimento como “a totalidade das pressões normativas internalizadas para agir num caminho que encontre os objetivos e interesses organizacionais”. Partindo do “pressuposto de que o comportamento do indivíduo é conduzido de acordo com o conjunto de normas que ele assume internamente” (NAVES e COLETA, 2003, p. 212). Meyer e Allen (1991 apud SILVA, 2007) dizem que colaborador com

um nível elevado desse comprometimento sente que deve permanecer na empresa.

Além disso, com o avanço dos estudos sobre as relações entre indivíduo e organização, que foi intensificado pelo debate acerca da natureza dimensional do comprometimento organizacional, há uma concepção que argumenta que os conceitos de comprometimento, instrumental (continuação) e normativo (consenso), devam ser tratados como fenômenos distintos do comprometimento, respectivamente: entrenchamento e consentimento organizacional (TOMAZZONI et al., 2020). Embora que sejam diversas as concepções acerca do comprometimento organizacional, e que essa diversidade de concepções dificulta estabelecer definições claras e precisas para esse fenômeno, seus diversos conceitos estão relacionados, comumente, ao fato de pertencerem a um estado psicológico positivo que se caracteriza pelo vínculo do indivíduo com sua organização (ALVES, 2018; SPECTOR, 2010). E conforme Pinho, Bastos e Rowe (2015), isso implica que a área de pesquisa delimitada tenha como característica dominante os problemas conceituais e os limites poucos claros entre os tipos de comprometimento.

Por fim, segundo Tomazzoni et al. (2020), a pluralidade de estudos sobre comprometimento organizacional tem aspectos de conceituação e mensuração que ainda demonstram desafios, no contexto nacional e internacional, resultando numa agenda de pesquisa distante de ser esgotada.

2.2 Comprometimento organizacional e variáveis.

Os diferentes tipos de comprometimento organizacional estão sujeitos a variáveis que condicionam o desenvolvimento de cada um assim como fatores resultantes de cada comprometimento. No Quadro 2 pode-se observar algumas citações descritas sobre diversas variáveis sobre o comprometimento organizacional.

Quadro 2 – Citações descritas sobre comprometimento v. variáveis diversas

Luthan <i>et al.</i> (1987); Glisson e Durik (1988); Mottaz (1998)	As correlações entre o comprometimento e as características pessoais tendem a ser reduzidas. Maior comprometimento está associado com maior idade, maior tempo na organização e maior remuneração.
Angle e Perry (1986); Morris e Scherman (1981); Dornstein e Matalon (1989)	O comprometimento entre as mulheres e entre os casados (homens e mulheres) tende a decrescer quanto maior for o nível educacional deles.
Buchanan (1974); Kidron (1978); Blau (1987)	O comprometimento é mais elevado entre os que aderem à ética protestante do trabalho.
Putti <i>et al.</i> (1989)	O comprometimento é mais elevado entre os que aderem aos valores extrínsecos.
Mathiel & Hamel (1989)	A descentralização afeta o comprometimento.

Chelte & Tausky (1987)	O tipo de ocupação constitui um dos moderadores da intensidade do comprometimento.
Vardi <i>et al.</i> (1989)	Em organizações onde há grande valorização da sua missão, os trabalhadores apresentam maior comprometimento normativo.
Caldwell <i>et al.</i> (1990)	Os processos de recrutamento e seleção, aliados a um sistema de valores claros, se associam a níveis mais elevados de comprometimento baseados na internalização.
Butler & Vodanovich (1992)	O comprometimento normativo difere do instrumental em termos de valores relativos ao trabalho: trabalhadores com menor tempo na organização e que sustentam um comprometimento instrumental apoiam mais fortemente os valores extrínsecos, e aqueles que apresentam um comprometimento normativo valorizam os aspectos intrínsecos do trabalho.
Wittig-Berman & Lang (1990)	O comprometimento afetivo apresenta uma relação negativa mais forte com sintomas de stress e alienação, e relações positivas com comportamentos em favor da sociedade.
Popper & Lipshitz (1992)	A preferência por trabalhar em organizações significativas para a sociedade associa-se ao comprometimento.
Shore & Wayne (1993)	O comprometimento afetivo se relaciona com a percepção do suporte organizacional, revelando-se preditor do comportamento de cidadania organizacional, ao contrário do instrumental.

Fonte: Bastos (1997 apud SILVA, 2007)

No estudo de Borges-Andrade e Pilati (2001), feito com trabalhadores de diferentes empresas, teve como enfoque os comprometimentos atitudinal/afetivo e comportamental, como resultados se teve que o suporte organizacional apresentou-se como preditor mais relevante de comprometimento afetivo. Também apresentou que a sobrecarga de trabalho e inexistência de promoção, ascensão e salários foram preditores de redução do comprometimento afetivo. E a gestão de desempenho também apresentou ser um principal preditor para o comprometimento atitudinal, enquanto a sobrecarga de trabalho também apresentou ser um preditor negativo para esse tipo de comprometimento.

No estudo de Martins (2003) que teve como objetivo investigar a correlação das atividades de Qualidade de Vida no Trabalho - QVT com a satisfação e o comprometimento organizacional em secretários de empresas privadas e públicas, corrobora a importância desse preditor, em que apresentou uma correlação significativa das ações de QVT quanto a projetos de saúde e de serviços com o comprometimento afetivo, deduzindo-se que os colaboradores que recebem suportes para a saúde e benefícios ofertados pela organização desenvolvem mais os vínculos afetivos pela organização.

Campos et al. (2009) buscaram investigar as abordagens conforme o modelo tridimensional do comprometimento organizacional com o fim de identificar a presença dos componentes do comprometimento organizacional apresentado pelos funcionários de uma faculdade, além de investigar a percepção dos chefes de departamento para cada componente.

Os chefes de departamento declararam perceber entre os funcionários o sentimento de

pertencimento, a participação dos funcionários, o orgulho de trabalhar em uma instituição renomada associados corroborando com comprometimento afetivo. No calculativo o relacionamento saudável entre os funcionários seria uma perda assim como o ambiente flexível, a autonomia dos funcionários, o pouco estresse, a sobrecarga de trabalho ser pequena, vale alimentação no Natal, festa de fim de ano, café da manhã diário, qualidade da infraestrutura e equipamentos *et cetera*. E, por fim, no normativo um dos chefes percebeu que há um sentimento de gratidão entre os funcionários e com isso há uma retribuição de atividades laborais realizadas com qualidade entre os funcionários.

O estudo de Alves (2018) com policiais militares da Polícia Militar do Distrito Federal teve como um de seus objetivos mensurar o comprometimento afetivo no geral e nas variáveis de postos (oficiais), graduações (praças), tipo de unidade em que trabalham, tempo de oficiais ou graduação e tempo de serviço. Nas variáveis apresentou diferença de comprometimento quanto aos oficiais e graduações significativa, enquanto não apresentaram diferenças significativas quanto aos tipos de unidade, tempo de oficial e de graduação. Já em relação ao tempo de serviço evidenciou-se que os policiais militares com mais tempo de serviço (mais de 20 anos) apresentaram escores de comprometimento menores comparado a policiais com menos tempo de serviço (até 10 anos), assim como comparados a policiais militares com atuação entre 11 e 20 anos.

2.3 O papel de bombeiro militar e sua relevância para a sociedade

A profissão de Bombeiro Militar está sujeita a riscos de vida, sendo uma profissão de alto rigor quando se trata de comprometimento. Mas, para entender a dimensão desse vínculo, é necessário entender como se dá formação, como é o dia a dia desse profissional, quais os riscos de saúde ocupacional estão sujeitos, sejam psicológicos ou físicos. Conforme Lopes e Barbosa (2020, p. 1003), essa é uma profissão de defesa civil, na qual seu trabalho consiste em “um conjunto de medidas preventivas, socorristas, assistenciais e reconstrutivas destinadas a evitar ou minimizar desastres naturais e consequências danosas de eventos previsíveis e imprevisíveis, bem como orientação e apoio a pessoas em situação de risco.”

Segundo a Lei Nº 5.483, de 10 de agosto de 2005 (PIAUI, 2005), compete Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Piauí – CBMPI atividades como prevenção e extinção de incêndios, atividades de resgate, busca e salvamento, atividades de perícia sobre incêndios e explosões, prestar socorro e atendimento médico emergencial e pré-hospitalar, e etc. Tais atividades demandam de conhecimento, preparo físico e psicológico do bombeiro militar (SANTOS et al., 2018). O Bombeiro Militar está à disposição para agir diante de quaisquer

tipos de acontecimentos, sejam dos mais simples aos mais catastróficos como se observa nos noticiários. Já que, logo, “salvaguardar vidas em situações emergenciais, catastróficas ou de perigo constitui a função central das profissões de ajuda” (LOPES; BARBOSA, 2020, p. 1003).

Um aspecto importante do Corpo de Bombeiros é por se tratar de uma instituição militar, logo essa instituição conta com uma estruturação rígida e hierarquizada que exerce influência nas relações e em como os profissionais agem (BARBOSA; SANTANA; MACEDO, 2020). Segundo Amato et al. (2010, p. 104) a atividade laboral militar se caracteriza por “hierarquias bem definidas, procedimentos de risco, transferências de tropas entre unidades ou batalhões, afastamento temporário da família, treinamentos físicos disciplinados e intensos.” Sendo assim, se percebe que esse profissional passa por uma rotina muito desgastante comparado a outras profissões.

E, conforme dizem Mata, Pires e Bonfatti (2017), a literatura apresenta que os Bombeiros Militares vêm manifestando doenças associadas ao exercício da profissão. Segundo Gomes (2017) as transformações sofridas no mundo do trabalho, durante as últimas décadas, trouxeram riscos para os setores de segurança e saúde, desde riscos físicos, químicos e biológicos até riscos psicossociais e, no caso dos Bombeiros, eles exercem suas atividades perante a condições e ambientes tormentosos, estando ameaçados a uma série de riscos. Para exercer suas atividades laborais esses profissionais necessitam de equipamentos, condições salubres e escalas de serviços adequadas, suporte esse que nem sempre recebem (BATISTA; MAGALHÃES; LEITE, 2016). Os suportes necessários para sua atuação se fazem necessário, não só pelo fato da execução dos serviços, mas também quanto a sua permanência no órgão, receber atendimentos psicológicos e ter um piso salarial condizente ao seu trabalho.

Mata, Pires e Bonfatti (2017) trazem, em seu estudo, uma análise sobre a saúde e violência associados ao exercício das atividades laborais dos Bombeiros Militares. O estudo desenvolvido pelos autores abordou o movimento dos Bombeiros Militares do Estado do Rio de Janeiro, noticiado em rede nacional no ano de 2011, que reivindicavam melhores condições de trabalho tendo em vista a situação precária, entendida pelos autores do estudo como uma forma de violência. Sendo assim, especificamente, estavam em pauta das reivindicações equipamentos de proteção individual – EPI’, melhores condições de alimentação, melhoria nas infraestruturas dos postos de salvamento no mar, fim das gratificações, aumento do piso salarial, plano de carreira, auxílio transporte, et cetera.

Tais reivindicações são o mínimo que o Estado deve conceder a esses profissionais diante dos riscos que ocorrem. Para título de exemplo, a tragédia da Boate Kiss que aconteceu no ano de 2013 em Santa Maria - RS, também retratada no estudo de Tomasi et al. (2019).

Também noticiada em rede nacional causando grande comoção, o incêndio deixou um grande número de vítimas. Tomasi et al. (2019) buscaram compreender o sentido do trabalho para os Bombeiros Militares, que atuaram no resgate das vítimas do incêndio, após esse evento crítico. O estudo dos autores trouxe a questão do sentimento de heroísmo, da responsabilidade, de lidar com a morte e ferimento das vítimas, do preparo físico e mental, do afastamento emocional e a condição precária de trabalho.

Contudo, trata-se de uma profissão sujeita aos mais diversos riscos e que necessita de políticas públicas para que ajudem estes profissionais em seu dever constitucional, fornecendo condições mais seguras ao exercício da profissão, seja com melhores equipamentos, apoio psicológico e também um piso salarial condizente com os riscos de seu exercício.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O estudo adotou a abordagem qualitativa, de natureza descritiva e exploratória. A pesquisa qualitativa acata a ideia de que existe um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito, sem se traduzir a números, e tem como base a interpretação dos fenômenos e a atribuição dos significados (PRODANOV; FREITAS, 2013).

O procedimento metodológico que foi utilizado para o sucesso da pesquisa foi o estudo de caso. O emprego da técnica de estudo de caso torna-se adequado, pois contribui para a compreensão de fenômenos organizacionais, e além disso a investigação de estudo de caso pode se basear em diferentes fontes de evidências, que através da triangulação, fornecendo várias avaliações sobre o mesmo fenômeno (YIN, 2001). Como técnica de análise adotou-se a análise de conteúdo. A análise de conteúdo é um procedimento que consiste na análise de materiais de textos não importando a origem, seja proveniente de mídia ou de dados obtidos de entrevistas, se baseando no uso de categorias derivadas de modelos teóricos (FLICK, 2013).

E, para atender os objetivos da pesquisa, a coleta de dados foi pelo emprego de questionários por meio de entrevistas, além da bibliografia. Os questionários foram aplicados entre 3 dias devido o tempo disponível e a escala de serviços, as entrevistas tiveram em média, aproximadamente, 11 minutos de duração. Sendo o universo da pesquisa composto por 22 bombeiros militares da Companhia Destacada de Floriano, Piauí. E dentre os 22 bombeiros militares, 9 bombeiros aceitaram participar da presente pesquisa, compondo assim a amostra de 40,91%.

4 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Referente aos dados obtidos, decorrentes dos questionários aplicados com os bombeiros

militares que participaram da presente pesquisa, os participantes foram entrevistados individualmente, mantendo-se o anonimato das suas respostas. E, sendo assim, são identificados pelos códigos: BM – 1, BM – 2, BM – 3 (...). E, primeiramente, são abordados os dados demográficos da amostra, de forma que caracterize o perfil dos participantes, utilizando operação estatística simples. Assim como são apresentados os resultados da análise feita através do tratamento das informações obtidas das entrevistas com quadros, tabelas e relatos.

4.1 Caracterização da amostra

Com os dados demográficos identifica-se que a maioria dos participantes são homens (88,90%), com nível superior completo (44,45%) e pós-graduação (44,45%), com tempo de serviço maior que 5 anos (77,78%) e com idade entre 30 a 40 anos (77,80%), casados (66,70%) e atuando em ambas unidades (55,56%) conforme pode constatar na Tabela 1.

Tabela 1 – Caracterização da amostra da pesquisa

Características		% Participantes
Gênero	Masculino	88,90%
	Feminino	11,10%
Idade	Menos de 30 anos	11,10%
	30 a 40 anos	77,80%
	Mais de 40 anos	11,10%
Estado Civil	Solteiro	33,30%
	Casado	66,70%
Grau de instrução educacional	Superior em andamento	11,10%
	Superior completo	44,45%
	Pós-graduado	44,45%
Tempo de serviço	Menos de 5 anos	22,20%
	5 a 10 anos	33,35%
	Mais de 10 anos	44,45%
Unidade	Administrativo	22,22%
	Operacional	22,22%
	Ambos	55,56%

Fonte: Dados da pesquisa, 2022

4.2 A concepção dos bombeiros quanto ao comprometimento organizacional

Os participantes foram indagados nas questões sobre como associavam os sentimentos perante ao Corpo de Bombeiros de Floriano, dentre eles o sentimento de desejo (comprometimento afetivo), de necessidade (comprometimento calculativo) e de dever (comprometimento normativo), conforme o Quadro 3.

Quadro 3 – Comprometimento organizacional identificados

Comprometimento	Depoimentos
Afetivo	<p>“(…) ao longo da carreira a gente vai se identificando, tomando gosto, se alinhando a atividade (…)” (BM – 2)</p> <p>“(…) sentimento de dever de cumprido, desde sempre levo isso comigo” (BM – 3)</p> <p>“(…) essa visão que tenho de sempre ajudar e querer resolver.” (BM – 3)</p> <p>“(…) a gente sempre se sente bem quando presta um bom serviço para a sociedade e eu faço porque gosto, porque amo fazer.” (BM – 4)</p> <p>“(…) tem o sentimento de gratidão por ser meu primeiro concurso público (…), tenho gratidão pela instituição também.” (BM – 5)</p> <p>“(…) Porque eu gosto da profissão, por amor, eu sou bombeiro porque eu gosto, não é frustrações que vão fazer eu deixar de gostar, sou bombeiro nato, por isso estou nela até hoje.” (BM – 6)</p> <p>“(…) mas pelo o que a gente vem desempenhando termina gostando, termina tendo amor pela profissão.” (BM – 7)</p> <p>“Sou um profissional que amo minha profissão de bombeiro militar, eu desempenho ela com muito orgulho graças a Deus. Procuro sempre está me atualizando, fazendo treinamento, curso, fazendo um bom trabalho.” (BM – 8)</p> <p>“É porque eu acho uma profissão bonita, e apesar de hoje em dia eu estar no serviço administrativo, eu gosto mesmo é do serviço operacional. E eu me sinto realizada quando posso ajudar alguém de alguma forma, (…)</p> <p>mas no serviço operacional principalmente.” (BM – 9)</p>
Calculativo	<p>“É o meu emprego, é a minha função, então enquanto eu não conseguir um melhor, eu vou estar aqui dando o meu melhor” (BM-1)</p> <p>“(…) se caso eu tenha uma oportunidade de ter um emprego com um salário melhor, é um caso a se pensar no curto prazo (…), a longo prazo, nossa carreira permite ter uma ascensão boa e quando chega ao topo o salário está relativamente melhor.” (BM – 2)</p> <p>“Sou engenheiro, se eu tivesse uma oportunidade melhor na profissão, algo que eu goste de fazer, pagando melhor eu sairia.” (BM – 3)</p> <p>“(…) eu deixaria para exercer uma função contanto, não somente por pagar melhor, mas se eu me encaixasse em outra profissão e tivesse uma remuneração melhor eu também deixaria o bombeiro.” (BM – 5)</p> <p>“Há diversos fatores, não tem um específico do porque eu mudar, mas diversos fatores eu ia associar e o que fosse melhor para mim eu poderia trocar ou não.” (BM – 7)</p> <p>“Já quis trocar, inclusive já fiz outros concursos já, como eu disse aqui gente poderia tá ganhando, pelo o trabalho que a gente exerce, pelo o que a gente faz, a gente poderia está ganhando melhor, né” (BM – 8)</p> <p>“Eu trocaria se eu encontrasse um emprego melhor, o serviço aqui é muito bom, mas a remuneração é baixíssima.” (BM – 9)</p>
Normativo	<p>“(…) acho que a gente tem que honrar o juramento que a gente fez quando assumiu a função, e tem que dar retorno para a sociedade.” (BM – 2)</p> <p>“(…) por todo o ensinamento, todos os treinamentos que já tive, por todo o conhecimento que a gente já tem, a gente sente o dever de ajudar. (…)” (BM – 3)</p> <p>“(…) me sinto realmente no dever de continuar trabalhando, porque vejo que é uma profissão extremamente importante (…), pela minha</p>

	<p>formação familiar e pela minha visão de mundo não vejo que seja diferente” (BM – 4) “Enquanto eu estiver aqui vou dar meu melhor, não é só porque tô aqui faz de conta que eu tô aqui não, então até o momento que eu estiver aqui tenho que dá o melhor de mim.” (BM – 7)</p>
--	--

Fonte: Dados da pesquisa, 2022

Com base no Quadro 3, pode-se observar que o comprometimento afetivo é o mais percebido dentre os participantes da pesquisa. E, dessa forma, são expostas as correlações associadas a cada tipo de comprometimento como preditor. A exemplos tem-se o decorrer da carreira, o sentimento de dever cumprido, a satisfação de prestar serviço para a sociedade, o sentimento de gratidão associado, o sentimento de orgulho, o sentimento de realização. Como diz REGO (2003), é o grau em que o indivíduo está emocionalmente ligado, identificado e envolvido com a organização. Quanto ao comprometimento calculativo, nota-se que há uma predominância quanto ao salário, mostrando que os participantes têm ainda uma forte correlação com esse comprometimento, pois, sendo o emprego atual, muitos ainda associam os custos e benefícios associados a saída, e se houver uma oportunidade de emprego melhor trocariam de profissão, mas permanecem como bombeiros porque é o trabalho que eles têm que atendem suas necessidades. O indivíduo reconhece os custos que estão associados à sua saída (REGO, 2003).

O comprometimento normativo foi manifestado entre menos participantes, mas nota-se que há uma forte correlação com os valores, com o fato de se alinharem aos objetivos organizacionais tomando-os como motivo de dever da sua permanência, de estar desempenhando as atividades laborais de bombeiro militar. E como preditores valores familiares, o fato de ser uma profissão importante, o fato de sentir-se a cumprir com cargo que exerce. Os participantes demonstraram haver pressões normativas que foram internalizadas e, dessa forma, agem congruentemente com os objetivos e interesses da organização.

Tabela 2 – Predominância conforme o tipo de comprometimento

Comprometimento organizacional	%
Afetivo/atitudinal	88,90%
Calculativo/instrumental	77,80%
Normativo	44,45%

Fonte: Dados da pesquisa, 2022

Contudo, para melhor visualização, tem-se com base nos relatos, já apresentados no quadro anterior, o Tabela 2 que mensura cada tipo de comprometimento organizacional identificado, como pode-se ver acima. O comprometimento afetivo apresentou ser o tipo de comprometimento mais predominante dentre os participantes (88,90%), seguido do

comprometimento calculativo (77,80%). Enquanto o comprometimento normativo foi o que menos apareceu (44,45%). E, tendo em vista, que se trata de trabalhadores de segurança pública corrobora com Flauzino e Borges-Andrade (2008) que verificaram que o comprometimento afetivo era maior nesses profissionais comparados a trabalhadores de outras áreas.

Tabela 3 – Comprometimento organizacional x tempo de serviço

Comprometimento organizacional	Tempo de serviço	%
Afetivo	Menos de 5 anos	50%
	5 a 10 anos	66,66%
	Mais de 10 anos	100%
Calculativo	Menos de 5 anos	100%
	5 a 10 anos	66,66%
	Mais de 10 anos	75%
Normativo	Menos de 5 anos	0%
	5 a 10 anos	33,33%
	Mais de 10 anos	75%

Fonte: Dados da pesquisa, 2022

Notou-se também correlações significativas dos tipos de comprometimento com o tempo de serviço, conforme a Tabela 3. Os bombeiros militares com mais tempo associam, completamente, ao comprometimento afetivo (100%) diferente do estudo de Alves (2018) que evidenciou menor comprometimento entre os participantes com mais tempo de serviço. Mas o comprometimento calculativo ainda é bastante percebido nos mais antigos. Os bombeiros militares com menos tempo de serviço estão mais associados ao comprometimento calculativo (100%), enquanto o comprometimento normativo ainda é predominante nos bombeiros militares que têm mais tempo de serviço (75%). E, conforme o Quadro 1 da revisão da literatura teórico, o maior comprometimento está associado a fatores como maior tempo na organização, maior idade e maior remuneração. Logo, os bombeiros militares com maior tempo têm ascensão de carreira e, conseqüentemente, ganham mais que os mais novos, assim como tem maior idade.

4.3 Percepções dos bombeiros militares quanto à profissão.

Quanto a percepção dos participantes sobre o papel do bombeiro militar perante ao órgão, todos reconheceram que o bombeiro militar exerce um papel fundamental para execução dos objetivos do órgão em prol da sociedade. E sendo assim, tem-se os seguintes relatos:

O bombeiro militar, o servidor, ele é o braço executor de toda a função. (...) o órgão que ele necessita (...) De uma própria atuação humana, (...). Então há uma necessidade que o servidor esteja lá em loco, trabalhando, colhendo, vendo como é a situação, combatendo, fazendo a prevenção de um lado, então acho que o bombeiro hoje pra a instituição é o pilar fundamental, (...) não adianta você ter o melhor equipamento se não tiver o servidor lá para estar

manuseando e utilizando. (BM-1)

É muito importante para a sociedade como todas as profissões são, mas a nossa também ela é muito importante para a sociedade e é bom fazer aquilo que faz o bem para a sociedade em si e para você também, entendeu? Mas é uma coisa gratificante, não é o fato herói, (...), é porque é bom quando você faz aquilo que você gosta. (BM-6).

Na maioria das respostas, os participantes enfatizaram a importância do profissional Bombeiro Militar para executar as demandas assim como o sentimento pessoal que sentem em relação, seja o quanto é gratificante, assim como todo o conhecimento acerca da sua função enquanto bombeiro, como podemos observar nas respostas do BM-1 e BM-6. Estando esse profissional sempre executando sempre as mais diversas e adversas atividades associadas a profissão, como combate a incêndios e resgate às menos tempestivas como prevenção, fiscalização.

Em relação ao estresse, os participantes enfatizaram o quanto as atividades são desgastantes tanto no administrativo quanto no operacional, exigindo muito da capacidade cognitiva, emocional e física. A maioria relatou não existir nenhum suporte psicológico, e que buscavam ajuda por fora da organização para lidarem com essas situações, um dos participantes relatou haver apoio da comunidade, como por parte das igrejas. E, conforme apresentado no Quadro 1 da revisão da literatura, o estresse tem uma relação negativa com o comprometimento afetivo e, além disso, esse comprometimento também se associa com a percepção de suporte organizacional. Seguem os seguintes relatos:

Aqui a gente é colocado a um nível de estresse muito alto, cê tem que estar com a terapia em dias pra suportar (...). E (...) hoje a gente não tem nenhum aparato nenhuma questão de, principalmente, não existe ajuda, em Teresina talvez exista não tenho conhecimento, mas em Florianópolis não existe, não tem nenhuma parte por parte do comando uma interação de buscar ajudar, tem algumas igrejas que vêm, prestam trabalho espiritual e tudo mais, aqui não, é você por você mesmo, por enquanto, pode mudar. (BM – 1).

(...) é uma profissão muito estressante, muito desgastante e, atualmente, não vislumbro nenhum programa da instituição que faça com que isso diminua. No momento, assim, não tem. (BM – 2).

Quase nada, nessa parte aí todo esse tempo que tenho de bombeiro aqui se você não procurar por si, por fora, a instituição não vai ter essa preocupação. (BM – 3).

Toda ocorrência que você sai, principalmente quando lidando com vidas, ela realmente gera um estresse muito grande para a gente. A instituição ela poderia ser um pouco melhor nesse sentido realmente de ter um acompanhamento melhor com relação as nossas dificuldades, mas infelizmente, (...) a gente não tem esse acompanhamento até o momento. (BM – 4).

Em unanimidade os participantes relataram o problema no fornecimento de equipamentos necessários para exercerem suas funções, como a falta de uma lancha, impossibilitando realizar salvamentos aquáticos, até mesmo de ambulância, assim como atraso

na reposição de EPI's. Apesar de demonstrarem bastante frustração quanto essa questão, a maioria dos participantes relataram que melhorou muito com o passar dos anos.

A questão de equipamentos hoje, aqui em Florianópolis, temos uma estrutura razoável. (...) poderia ser melhor, mas é razoável, aqui a gente tem o básico para atuar como bombeiro, faltaria hoje a ambulância que a gente não tem, às vezes a gente tem que atender uma pessoa que tá precisando de um atendimento mais rápido tem que pedir o apoio do SAMU e daqui que chegue compromete o nosso serviço. E hoje estamos sem lancha, então se tiver um afogamento a gente fica impossibilitado de atuar no meio aquático. Tirando essa parte, quanto questão de salvamento e incêndio, a gente está bem servido, temos um problema também com a questão do compressor, (...) então a gente opera com poucos cilindros de oxigênio, no caso a gente necessite num espaço confinado a nossa atuação vai ficar comprometida se for uma situação grande vai ficar complicada. E a questão de material, nosso quartel é um quartel muito pequeno, (...), infiltração, muito mofo, termina comprometendo, mas hoje aqui em Florianópolis (...) está sendo reformado o prédio (...) próximo ao Centro Administrativo (...). (BM-1).

(...) só que a questão da frustração como falei, às vezes a gente deixa de atender alguma ocorrência ou algo assim por falta de material, de pessoal, do equipamento, às vezes a sociedade interpreta errada e bota a culpa na gente do que a competência maior que é o Estado. Às vezes está atendendo uma ocorrência, e uma pessoa liga para cá e diz que lá tem uma ocorrência de fogo, (...) e a gente é uma equipe só, aqui em Florianópolis principalmente, gera esse atrito, a gente ver isso(...). (BM – 3).

Hoje está bom (...) o suporte em termo de material de trabalho deu uma melhorada, (...), a gente não tem tudo o que a gente queria porque o material é caro, (...), o bombeiro é diferente da polícia, ele não faz política, diferente de você comprar um carro da PM, você bota 5 carros da PM em 5 esquinas diferente e toda a comunidade ver e faz a política, o bombeiro não, um carro de bombeiro dá para comprar 15 a 20 viaturas da polícia e bombeiros não tem como fazer política porque a gente só vai para coisas de sofrimento, a gente está saindo de ocorrência aqui, e aí sempre vai estar numa situação difícil, e isso aí não dá voto. (...). (BM – 6).

(...) os equipamentos aos poucos estão supridos, mas deveria dar um grau de importância mais, não deveria demorar suprir os EPI's poderia ser mais rápido. Demora, mas está sendo suprido. (BM – 8).

Conforme já retratado na revisão da literatura, os profissionais bombeiros militares devem ter equipamentos, condições salubres e escalas de serviços adequadas. Sendo assim, o BM – 3 menciona a frustração que a falta de suporte quanto aos equipamentos causa, assim como a pressão da sociedade por não entender as limitações, invés do Estado. Quanto à escala de serviços e às condições de trabalho, a maioria dos participantes relataram ter um grave problema com o efetivo dos bombeiros militares, que se encontra reduzido e desproporcional quanto a quantidade de demandas existentes na região. Já o piso salarial, relataram ser muito baixo comparado aos outros estados.

(...) já a questão de escala de serviço é obedecida à risca, mas a nossa escala aqui é 24 por 72, fica só ruim (...) que acaba ultrapassando o teto constitucional de horas trabalhadas que é de 44 e a gente termina trabalhando 48 horas por

semana, e essa questão ainda não foi revista como será feita essa compensação para nós, mas só tem essa única ressalva. E a questão de piso, acho que o Piauí é o segundo pior salário de bombeiro do Brasil, aí não precisa dizer nada mais. (BM – 1).

Percebo que melhorou muito ao longo dos anos, com (...) carga horária, escala de serviços, folgas, mas o piso salarial está defasado em relação ao restante do Brasil e a gente não tem previsão, nenhum plano de valorização do piso salarial. (BM – 2).

(...) Em questão de efetivo está bem precário. Em questão de condições de trabalho, estamos mudando de quartel. E na questão salarial, podia ser bem melhor, quando a gente compara o salário com outros Estados, até Estados vizinhos a gente ver uma disparidade bastante grande. A gente podia, pelo menos, no nosso próprio estado como a gente é da segurança pública está equiparado a outras forças policiais como a polícia civil. (BM – 3).

(...) o fator que mais ainda complica para nós é o fator humano, praticamente a mesma quantidade de militares que tínhamos há 15 anos atrás é o que temos hoje, então por mais que abram quartéis mais a gente não consegue colocar efetivo nesses quartéis, no período do segundo semestre, que é o período que mais tem fogo no mato, a gente precisa de muitos militares e a gente não consegue porque não tem. Então falta concurso público, falta um aumento nesse efetivo. (...) (BM – 5).

(...) o efetivo é totalmente reduzido, aqui em Floriano atende Floriano até a última cidade do Sul do Piauí (...) e tem dias que tem 4 pessoas trabalhando numa escala de serviço para atender toda essa região. Então é totalmente desfocada e desestruturada, o piso salarial é uma coisa que desmotiva, se não me engano aqui é o segundo pior estado que paga o pior salário de bombeiro do Brasil, aí você tira que aqui é totalmente desvalorizado. (BM – 9).

Percebe-se que em questão, o efetivo é um dos problemas mais agravantes atualmente diante da demanda que se tem. São 22 bombeiros militares atendendo uma região sem a estrutura necessária, tanto por conta do número do efetivo quanto pelos equipamentos. E já estão aguardando o novo concurso. Além disso, o salário está defasado segundo os participantes, apesar de haver uma melhora no decorrer do tempo conforme alguns relatos. Dessa forma, pode-se observar que há uma sobrecarga de trabalho e conforme já apresentados em pesquisas, como de Borges-Andrade e Pilati (2001), a sobrecarga de trabalho e o salário podem ser preditores de redução do comprometimento afetivo, além disso pelo fato dos profissionais sentirem-se desvalorizados. Também tem-se em vista que esses são custos associados a saída, logo o comprometimento calculativo pode ser reduzido também, fazendo-os considerar outras oportunidades, ou seja são preditores desse comprometimento.

E, por fim, houve relatos referente às dificuldades e às melhorias conquistadas e esperadas, como o novo concurso público para suprir a necessidade do efetivo, melhorias salariais, adicional salubridade, que a sociedade e os governantes deem mais atenção, entre outros conforme segue os seguintes relatos:

(...) espero que as conquistas seja um novo concurso público, porque precisa de efetivo, (...) às vezes a gente vai num chamado na zona rural vai duas

peças aí fica complicado. O que duas pessoas vão fazer num fogo de 1km? não tem como combater, não existe, então espero que a primeira conquista seja um concurso público e a segunda seja melhorias salariais, adicional de insalubridade (...), é um absurdo a gente não ter, porque o tanto de coisa que a gente é exposto, até substâncias, (...) já mergulhei (...) num lago todo sujo cê via até assento sanitário perto do rio, então fumaça (...) quando é no mato aquilo ali é tóxico, às vezes tem muito combustível, óleo. Então a gente não tem o adicional de insalubridade, que acho que seria uma conquista bem significativa para gente e o concurso. (BM-1).

Aprovação de plano de carreiras que diminui o tempo para ser promovido, a quantidade de vagas nas graduações e patentes superiores, então a ascensão na carreira está melhor, isso ao longo do tempo que entrei até agora. (BM – 2).

(...) As conquistas atualmente é o novo quartel que a gente está precisando, porque esse prédio não está mais comportando, e as dificuldades aqui, principalmente, é o efetivo que está totalmente defasado, porque são poucas pessoas para muito serviço e para atender uma demanda muito grande. (BM – 9)..

Nota-se, as dificuldades de exercerem sua profissão com mais eficiência tendo em vista a falta de efetivo, que foi mencionado em diversas questões, assim como a necessidade de um auxílio salubridade, tendo em vista o risco de vida as exposições que sofrem conforme é relatado pelo BM – 1. Tais questões já foram evidenciadas em outros estudos, como o de Batista, Magalhães e Leite (2016), Gomes (2017), Mata, Pires e Bonfatti (2017) e Tomasi et al. (2019). Embora tenha acontecido algumas melhoras como relatado por alguns participantes, que foi a aprovação de plano de carreiras que diminui o tempo para ser promovido, o que pode ser considerado um preditor tanto para o comprometimento afetivo como para o calculativo.

5 CONCLUSÕES

A presente pesquisa teve como objetivo principal descrever os tipos de comprometimento organizacional identificados entre os Bombeiros Militares do Corpo de Bombeiros Militares da cidade de Florianópolis. Foi possível identificar que o comprometimento organizacional mais frequente e, logo, mais atenuante é o comprometimento afetivo, qual apesar de todas as dificuldades percebidas por esses profissionais ainda se apresenta muito forte comparado aos demais tipos de comprometimento. E, tendo em vista o estresse, a falta de suporte quanto a saúde ocupacional e as dificuldades enfrentadas, assim como a frustração e o sentimento de desvalorização, fazem-se necessário que haja uma maior atenção.

O calculativo, é um comprometimento preocupante tendo em vista a precariedade nas atividades laborais dos bombeiros militares da cidade de Florianópolis, assim como a ausência de suporte e os salários baixos. Pois, havendo alternativas de empregos melhores, eles deixariam a organização, e a falta de efetivo já é um problema grave conforme os relatos apresentados na análise.

A pesquisa teve como limitações, o fato de ser aplicada durante o período de estiagem, em que há inúmeras demandas, o que dificultou atingir um número maior de participantes. E, por fim, sugere-se que o presente tema possa ser abordado em futuros estudos e não só em outros Corpos de Bombeiros, mas em outras instituições de segurança pública ou de outras áreas como a saúde que enfrenta adversidades, como pode-se acompanhar nos noticiários atualmente, tendo em vista a discussão do piso salarial de enfermagem e que também lidam com situações desafiadoras como estresse e desgaste físico e emocional. Futuras pesquisas podem ajudar a conhecer e fornecer insumos para o desenvolvimento de políticas voltadas a profissionais de diversas áreas.

REFERÊNCIAS

- ALVES, P. H.F. **Valores humanos, metas de autoimagem e compaixão e comprometimento organizacional na polícia militar do Distrito Federal**. Orientador: Cláudio Vaz Torres. 2018. 166 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) - Universidade de Brasília, Brasília, 2018.
- AMATO, T.de C.; PAVIN, T. ; MARTINS, L. F.; RONZANI, T. M.; BATISTA, A. Trabalho, gênero e saúde mental: uma pesquisa quantitativa e qualitativa entre bombeiros. **Cadernos de Psicologia Social Trabalho**, v. 13, n. 1, p. 103-118, jun., 2010.
- ARAÚJO, R. M. de; NASCIMENTO, T. C.; BARBOSA, A. de O.; ALLOUFA, J. M. de L. COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO EM UMA ORGANIZAÇÃO FEDERAL. **Revista Gestão e Desenvolvimento**, [S. l.], v. 7, n. 2, p. 123-135, jul./dez., 2010.
- BARBOSA, J. S. de S.; SANTANA, M. G. R.; MACEDO, S. Sintomas psicossomáticos e estresse no trabalho de bombeiros militares: tecendo relações. **Lumen**, v. 29, n. 1, p. 09-26, jan/jun. 2020.
- BASTOS, A. V. B. Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. **Revista de Administração de Empresas [online]**. v. 33, n. 3, pp. 52-64, 1993.
- BATISTA, R. C.; MAGALHÃES, Á. R.; LEITE, D. B. Estresse e qualidade de vida de profissionais bombeiros militares do município de Primavera do Leste – Mato Grosso. **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**. v.7, n. 2, pp. 1671-1691, jul./dez., 2016.
- BORGES-ANDRADE, J. E. Conceituação e mensuração de comprometimento organizacional. **Temas em Psicologia**. v. 2, n. 1, p. 37-47, 1994.
- BORGES-ANDRADE, J. E.; PILATI, R. Comprometimento atitudinal e comportamental: relações com suporte e imagem nas organizações. **Revista de Administração Contemporânea [online]**. v. 5, n. 3, p. 85-106, dez., 2001.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1988. Disponível em:

< <http://legis.senado.leg.br/norma/579494/publicacao/16434817>>. Acesso em: 19 de jan. 2021.

CAMPOS, J. G. F.; LEITE, N. R. P.; TAVARES, B. P.; PRESTES, J. Componente do comprometimento organizacional no setor público. **Revista Pretexto**. v. 10, n. 2, abr./jun., 2009.

FLAUZINO, D. P.; BORGES-ANDRADE, J. E. Comprometimento de servidores públicos e alcance de missões organizacionais. **Revista de Administração Pública [online]**. v. 42, n. 2, p. 253-273, abr., 2008.

FLICK, U. **Introdução à metodologia de pesquisa: um guia para iniciantes**. 1 ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

GOMES, F. F. E. **Percepção do suporte organizacional e burnout: ser bombeiro ou ser bancário**. Orientadora: Maria José Chambel. 2017. 33 f. Dissertação (Mestrado Integrado em Psicologia) – Universidade de Lisboa, Portugal, 2017.

LOPES, H. L.; BARBOSA, S. da C.. Qualidade de Vida Profissional: o que mantém o bem-estar psíquico de bombeiros?. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**. v. 20, n. 2, p. 1002-1010, jun. 2020 .

MARTINS, A. M. S. Programas de qualidade de vida, satisfação no trabalho e comprometimento organizacional. In: XXVII Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração - EnANPAD, 27., 2003, Atibaia. **Anais...** Atibaia-SP: EnANPAD, 2003.

MATA, N. T.; PIRES, L. A. de A.; BONFATTI, R. J. Bombeiros militares: um olhar sobre a saúde e violência relacionados com o trabalho. **Saúde em Debate [online]**. v. 41, n. 112, p. 133-141, jan./mar. 2017.

MEDEIROS, C. A. F.; ALBUQUERQUE, L. G. de; SIQUEIRA, M.; MARQUES, G. M. Comprometimento organizacional: o estado da arte da pesquisa no Brasil. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 7, p. 187-209, 2003.

MÜLLER, M.; RAUSKI, E. de F.; EYNG, I. S.; MOREIRA, J. Comprometimento organizacional: um estudo de caso no supermercado “Beta”. **Revista Gestão Industrial**, v. 1, n. 4, 2005.

NATIVIDADE, M. R. da. Vidas em risco: a identidade profissional dos bombeiros militares. **Psicologia & Sociedade**. v. 21, n. 3, p. 411–420, dez., 2009.

NAVES, É. M. R.; COLETA, M. F. D. Cultura e comprometimento organizacional em empresas hoteleiras. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 7, p. 205-222, 2003.

PIAUI. Decreto-Lei Nº 808, de 18 de julho de 1944. Cria uma Seção de Bombeiros na Força Policial do Estado. **Diário Oficial do Estado do Piauí**, Teresina, PI, 18 jul. 1944. Disponível em: < http://www.cbm.pi.gov.br/download/201401/CBM06_ff78a17d07.pdf >. Acesso em: 20 de jan. 2021.

_____. Lei Nº 5.276, de 23 de dezembro de 2002. Dispõe sobre a desvinculação do Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Piauí e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Piauí**, Teresina, PI, 23 dez. 2002.

<http://www.cbm.pi.gov.br/download/201311/CBM25_e614766e06.pdf>. Acesso em: 20 de jan. 2021.

_____. Lei Nº 5.483, de 10 de agosto de 2005. Dispõe sobre a competência do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Piauí e sobre o Código de Segurança Contra Incêndio e Pânico do Estado, e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Piauí**, Teresina, PI, 10 ago. 2005. <http://www.cbm.pi.gov.br/download/201905/CBM27_526a51fd0b.pdf>. Acesso em: 20 de jan. 2021.

PINHO, A. P. M., BASTOS, A. V. B.; ROWE, D. E. O. Diferentes Vínculos Indivíduo-Organização: Explorando Seus Significados entre Gestores. Revista de **Administração Contemporânea [online]**. v. 19, n. 3 p. 288-304, out., 2015.

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

REGO, A. Comprometimento organizacional e ausência psicológica: afinal, quantas dimensões? **Revista de administração de empresas**, v. 43, p. 25-35, 2003.

SANTOS, L. N. dos; ASCARI, T. M.; SÁ, C. A. de; ASCARI, R. A. Qualidade de vida de bombeiros militares atuantes nos serviços operacional e administrativo. **Revista de Enfermagem da UFSM**. v. 8, n. 4, p. 1-14, out./dez., 2018.

SANTOS, L. C. F.; DAMKE, E. J. Sistemas de controle estratégico e comprometimento organizacional: um estudo em uma empresa pública do setor elétrico. **Revista de Ciências da Administração**. v. 23, n. 59, p. 42-62, jan./abr. 2021.

SILVA, M. C. C. da. **Avaliação do comprometimento dos servidores de uma instituição pública federal de pesquisa: o caso dos pesquisadores do IPEN**. Orientador: João Alberto Osso Júnior. 2007. 117 f. Dissertação (Mestrado em Ciências na Área de Tecnologia Nuclear – Aplicações) – Universidade de São Paulo, São Paulo. 2008.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

TOMASI, M.; GALLON, S.; PAULI, J.; CARVALHO, R. O sentido do trabalho para bombeiros pós-evento crítico: o caso da Boate Kiss. **Cadernos de Psicologia Social Trabalho**. v. 22, n. 2, p. 143-163, dez. 2019.

TOMAZZONI, G. C.; COSTA, V. M. F.; ANTONELLO, C. S.; RODRIGUES, M. B. Os Vínculos Organizacionais na Percepção de Gestores: Comprometimento, Entrincheiramento e Consentimento. **Revista de Administração Contemporânea [online]**. v. 24, n. 3, p. 245-258, mai./jun., 2020.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2 ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.