



ACADEMIA DE POLÍCIA INTEGRADA CORONEL SANTIAGO
COORDENAÇÃO PEDAGÓGICA
CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS BOMBEIRO MILITAR

LEONARDO MENEZES DOS SANTOS

A IMPORTÂNCIA DO TREINAMENTO CONTINUADO PARA O APRIMORAMENTO
TÉCNICO-PROFISSIONAL DOS MILITARES DO CBMRR

Boa Vista – RR

2015

LEONARDO MENEZES DOS SANTOS

A IMPORTÂNCIA DO TREINAMENTO CONTINUADO PARA O APRIMORAMENTO
TÉCNICO-PROFISSIONAL DOS MILITARES DO CBMRR

Monografia apresentada como pré-requisito para conclusão do Curso de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar de Roraima da Academia de Polícia Integrada Coronel Santiago.

Orientador: 1º Tenente QCOBM Sidney Fernandes de Araújo.

BOA VISTA – RR

2015

LEONARDO MENEZES DOS SANTOS

A IMPORTÂNCIA DO TREINAMENTO CONTINUADO PARA O APRIMORAMENTO
TÉCNICO-PROFISSIONAL DOS MILITARES DO CBMRR

Monografia apresentada como pré-requisito para conclusão do Curso de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar de Roraima da Academia de Polícia Integrada Coronel Santiago. Defendida em 18 de novembro de 2015 e avaliada pela seguinte banca examinadora:

1º Ten QCOBM Sidney Fernandes de Araújo
Professor Orientador
Tecnólogo em Gestão Hospitalar
Corpo de Bombeiros Militar de Roraima

Ten Cel QCOBM Anderson Carvalho de Matos – Examinador Interno
Membro da Banca Examinadora
Corpo de Bombeiros Militar de Roraima

Prof. MSc. Gisele Guimarães de Oliveira – Examinador Interno
Membro da Banca Examinadora
Mestre de Recursos Naturais
Academia de Polícia Integrada Coronel Santiago

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais, por terem me dado a vida, me proporcionado uma maravilhosa infância e exigirem, incessantemente, de mim a prática da honestidade e do caráter.

Ao meu irmão que sempre me serviu de exemplo e em nenhum momento deixou de acreditar nos meus ideais.

A minha esposa Isadora, por me incentivar, acreditar no meu potencial e fazer com que todo esse sonho se tornasse realidade ao me estender a mão em todos os momentos de dificuldade que passei ao longo desses anos.

Ao meu orientador, por ter aceitado o meu desafio, pela disponibilidade e dedicação para com o meu trabalho, e por acreditar no meu estudo.

“A excelência é uma habilidade conquistada através do treinamento e da prática. Nós somos aquilo que fazemos, portanto, a excelência não é um ato, mas sim, um hábito.”

(Aristóteles)

RESUMO

A pesquisa se desenvolveu no Quartel do Comando Geral do Corpo de Bombeiros Militar de Roraima, na Companhia de Busca e Salvamento e na Companhia de Combate a Incêndio, no período de maio a setembro de 2015. O objetivo geral foi identificar o impacto causado, no serviço operacional do Corpo de Bombeiros Militar de Roraima, pela falta de um treinamento continuado pelos militares da Corporação. Utilizou-se a aplicação de questionários e de um plano de treinamento nas guarnições do 1º e 2º Pelotão do Batalhão Bombeiro Militar, além do Salvamento/Companhia de Busca e Salvamento e 1º Pelotão/Companhia de Emergência Pré-Hospitalar. Como resultado da pesquisa verificou-se que os militares que concorrem ao serviço operacional podem não estar aplicando corretamente as técnicas ensinadas em seus cursos de formação, ocasionando um atendimento deficiente às vítimas, um tempo resposta muito acima do aceitável e um desgaste prematuro dos equipamentos e viaturas. Concluiu-se que o treinamento continuado se faz necessário para a manutenção dos padrões de atendimento a sociedade e aumento da vida útil dos materiais utilizados pela Corporação.

Palavras-chave: Corpo de Bombeiros Militar de Roraima. Manutenção dos padrões. Plano de treinamento. Aperfeiçoamento. Prevenção.

ABSTRACT

The research took place at the Headquarters of the General Command of the Fire Brigade in Roraima, at the Search and Rescue Company and at Fire Fighting Company, from May to September 2015. The aim of this project was identify the impact caused during the operational service at HGCFB in Roraima due to the lack of continued training by the Military Corporation.

It was used a survey and a training plan for the 1st and 2nd garrisons from the Military Squad of the Fire Battalion, also from the Rescue/Company from Search and Rescue and the 1st platoon/ Prehospital emergency Company. As a result, from the survey it was shown that the military who are at the operational service might not apply correctly the techniques that have been taught during their formation course, it causes deficient service for victims, an answer time above acceptable and premature wear of the equipment and vehicles. In conclusion, the continued training is necessary for the maintenance of service standards for the society and the increase of duration of the materials used by the Corporation.

Key words: Fire Brigade of Roraima. Maintenance of standards. Training Plan. Improvement. Prevetion.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Trabalho da Companhia de Busca e Salvamento	51
Quadro 2 – Trabalho da Companhia de Combate a Incêndio	51
Quadro 3 – Trabalho da Companhia de Emergência Pré-Hospitalar	52
Quadro 4 – Sugestão de rotina de trabalho para o serviço administrativo	65
Quadro 5 – Plano de treinamento para a CEPH em janeiro/2015	67

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Graduação dos militares	57
Gráfico 2 – Faixa etária dos militares	58
Gráfico 3 – Ano de ingresso dos militares no CBMRR	59
Gráfico 4 – Opinião dos militares sobre a importância do treinamento	60
Gráfico 5 – Opinião dos militares sobre a suficiência do treinamento	61
Gráfico 6 – Opinião dos militares sobre a consequência do treinamento	62
Gráfico 7 – Opinião dos militares sobre a importância do <i>feedback</i> após o treinamento	63
Gráfico 8 – Manifestação dos militares sobre o desejo de frequentar um curso de especialização	64

LISTA DE ABREVIATURAS

ABT – Auto Bomba Tanque

AEPH – Atendimento e Emergência Pré-Hospitalar

ATPS – Auto Transporte Pessoal de Salvamento

BBM – Batalhão Bombeiro Militar

BOPE – Batalhão de Operações Especiais

BPABM – Batalhão de Proteção de Ambiental Bombeiro Militar

CB – Cabo

CBMRR – Corpo de Bombeiros Militar de Roraima

CBS – Companhia de Busca e Salvamento

CCI – Carro de Combate a Incêndio

CCI – Companhia de Combate a Incêndio

CEDEC – Coordenadoria Estadual de Defesa Civil

CEPH – Companhia de Emergência Pré-Hospitalar

CFOBM – Curso de Formação de Oficiais Bombeiro Militar

COMANF – Comandos Anfíbios

CORE – Corregedoria de Recursos Especiais

COT – Comando de Operações Táticas

DECEA – Departamento

DEIOp – Diretoria de Ensino Instrução e Operação

DETRAN – Departamento Estadual de Trânsito

EPR – Equipamento de Proteção Respiratória

FUNAI – Fundação Nacional do Índio

GATE – Grupo de Ações Táticas Especiais

GRUMEC – Grupamento de Mergulhadores de Combate

IBAMA – Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis

KED – Kendrick Extrication Device

OBM – Organização Bombeiro Militar

PÁRA-SAR – Esquadrão Aéreo de Busca e Salvamento

RCP – Reanimação Cardiopulmonar

RUA – Resgate Urbano de Acidentados

SAMU – Serviço de Atendimento Móvel de Urgência

SGT – Sargento

STEN – Subtenente

TD&E – Treinamento Desenvolvimento e Educação

TEN – Tenente

TFM – Treinamento Físico Militar

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
1.1	Histórico do Corpo de Bombeiros.....	14
1.1.1	A Origem do Corpo de Bombeiros.....	14
1.1.2	Histórico do Corpo de Bombeiros no Brasil	16
1.1.3	Histórico do Corpo de Bombeiros em Roraima.....	17
1.1.4	A missão e as atribuições do Corpo de Bombeiros Militar de Roraima.....	20
1.2	Treinamento.....	24
1.3	Endomarketing	25
1.4	Doutrina.....	26
1.5	Sistema de Comando e Incidentes.....	27
1.6	Áreas de atuação do CBMRR.....	29
1.6.1	Operações com produtos perigosos.....	29
1.6.2	Atendimento pré-hospitalar.....	31
1.6.3	Combate a incêndio.....	32
1.7	O processo de Educação Continuada	33
1.8	Aprendizagem.....	36
1.8.1	Educação Corporativa	37
1.8.2	Capital Pessoal.....	39
1.8.3	Educação de adultos.....	41
1.8.4	Métodos da educação continuada.....	42
1.8.5	Treinamento.....	44
1.8.6	Desenvolvimento.....	45
1.8.7	Planejamento de treinamento.....	46
1.8.8	Educação continuada no CBMRR: aspectos legais.....	46
1.8.9	A prática da educação continuada no CBMRR.....	47
2	OBJETIVOS	48
2.1	Objetivo geral.....	48
2.2	Objetivos específicos.....	48
3	MATERIAL E MÉTODOS	49
3.1	Caracterizações da pesquisa.....	49
3.2	Tratamento e análise de dados coletados.....	49
3.3	Área de estudo.....	50
3.4	Aplicação de um cronograma de treinamento.....	50
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO	53
4.1	Aplicação de questionários no serviço operacional.....	53
4.2	Análise dos questionários.....	54
4.3	Análise da aplicação do cronograma de treinamento.....	54
4.4	Apresentação da análise de dados.....	56
4.5	Discussão.....	64
4.5.1	Serviço administrativo.....	64

4.5.2	Sala de instrução.....	65
4.5.3	Guarda-vidas.....	66
4.5.4	Plano de treinamento	66
5	CONCLUSÃO	70
	REFERÊNCIA	72
	APÊNDICE	78

1 INTRODUÇÃO

A sociedade contemporânea tem apresentado uma característica muito peculiar ante os nossos antepassados, a sua rápida evolução. E com isso, todas profissões da atualidade estão se desenvolvendo com uma imensa complexidade, o que vem exigindo uma maior vigilância nas suas práticas em conjunto de um treinamento contínuo para garantir o correto e seguro funcionamento.

Segundo o dicionário Michaelis (2015):

Treino: *trei.no sm (der regressiva de treinar) 1 Ato ou efeito de treinar. 2 Exercício ou conjunto de exercícios praticados por um atleta ou conjunto de atletas como preparo físico ou com o fim de apurar suas habilidades. 3 Adestramento de animais que visa ao desenvolvimento de suas faculdades intelectuais para maior aproveitamento de suas qualidades.*

Podemos falar de ícone de brasileiro de perseverança e disciplina, o eterno ídolo do automobilismo Ayrton Senna. O piloto tricampeão de fórmula 1 marcou uma geração de grandes pilotos, e Senna era visto como um ídolo até mesmo por seus adversários. Mas, para conquistar títulos e admiração Senna adotou uma vida de dedicação e trabalho, como o mesmo relata:

Seja você quem for, seja qual for a posição social que você tenha na vida, a mais alta ou a mais baixa, tenha sempre como meta muita força, muita determinação e sempre faça tudo com muito amor e com muita fé em Deus, que um dia você chega lá. De alguma maneira você chega lá.

As olimpíadas de 2016 estão prestes a aplaudir a saga de um dos maiores atletas olímpicos de todos os tempos, o velocista jamaicano Usain Bolt. O jamaicano pode se tornar o primeiro tricampeão olímpico nos 100 metros rasos, porém toda essa glória é resultado de um extraordinário talento associado a rotina de treinamentos, conforme publica Achôa (2009), em sua entrevista com o atleta.

CONTRA RELÓGIO: “Quais são as qualidades essenciais para se ter sucesso?”

BOLT: As que me levaram ao topo: estar mentalmente forte, focado e trabalhar duro.”

Mas, não é só nos esportes que o treinamento continuado se faz necessário para se alcançar metas. Nesse contexto, os Corpos de Bombeiros do Brasil, e até mesmo do mundo inteiro, estão atravessando uma nova realidade no atendimento de ocorrências. Um aumento exponencial nos números de atendimentos aliado com a complexidade ainda maior dessas ocorrências que expõem tanto a vítima quanto o bombeiro a riscos potenciais cada vez maiores.

Prova disso é que os dias atuais estão acelerando o processo de modernização da tecnologia, mudando hábitos da população e incrementando diversos utensílios que visam aumentar o conforto e melhorar a qualidade de vida do ser humano. Mas, junto com esse avanço, crescem os riscos aos quais a população está exposta.

Prédios mais altos e com um número maior de moradores, carros mais potentes com mais conforto e mais segurança para os passageiros, motocicletas mais velozes, residências com muito mais equipamentos eletrônicos, indústrias que processam mais produtos químicos com um maior número de trabalhadores, enfim, o bombeiro dos tempos atuais necessita estar muito mais preparado para atender a toda essa demanda.

É nesse contexto que cresce a importância do treinamento continuado para os Corpos de Bombeiro. Esses militares estão sendo exigidos de maneira mais intensa e em número de ocorrências cada vez maiores. E, na atualidade, o Corpo de Bombeiros Militar de Roraima precisa treinar e desenvolver a sua tropa para que a mesma esteja preparada sempre para enfrentar as adversidades que o serviço nos impõe.

O desenvolvimento da tropa tem amparo teórico em Chiavenato (2010, p. 16), quando ele aborda o desenvolvimento das pessoas nas organizações:

Processos de Desenvolver Pessoas: são os processos utilizados para capacitar e incrementar o desenvolvimento profissional e pessoal das pessoas. Envolve seu treinamento e desenvolvimento, gestão do conhecimento e gestão de competências, aprendizagem, programas de mudanças e desenvolvimento de carreiras e programas de comunicações e consonância.

Já Marras (2009, p. 145) diz que: “Treinamento é um processo de assimilação cultural em curto prazo que recicla esses conhecimentos, habilidades e atitudes relacionados diretamente à execução de tarefas ou à sua otimização no trabalho”.

A pesquisa observou uma potencial deficiência na conservação dos equipamentos utilizados pelo CBMRR, assim como a aplicação das técnicas aprendidas pelos militares em seus cursos de formação. Com essa observação, surgiu o questionamento de qual o impacto causado pela falta de treinamento operacional continuado na tropa do CBMRR.

Para responder esse questionamento a pesquisa teve como objetivo a análise da importância desses treinamentos no CBMRR, verificando os benefícios desse aprimoramento continuado, bem como, os possíveis prejuízos ocasionados pela falta de treinamento contínuos visando o aprimoramento técnico profissional da tropa.

A proposta do presente trabalho visa aplicar um plano de treinamento, devidamente formulado nas necessidades atuais da tropa, para ser aplicado as guarnições de serviço após a assunção do serviço.

É sabido que a atividade bombeiro militar no Brasil, abrange um leque extenso de atividades. Desde a sua formação, quer seja para Oficiais quer seja para os Praças, o militar é instruído em áreas de atuações diversas. Interligadas ou não. Subsidiando-o de uma imensidão de conhecimentos e isso exige do profissional uma conduta multidisciplinar durante toda a carreira.

Em se tratando de profissionais militares, a busca incessante pela correta execução das operações se torna um rotina dentre as tropas mais especializadas do Brasil. Nas polícias civis, federal e militares, os grupos de operações especiais de maior atuação nos estados como (GATE, BOPE, CORE, COTE) e nas Forças Armadas como (Comandos, Forças Especiais, Grumec, Comanf e Pára-Sar), possuem planos de treinamentos visando o aperfeiçoamento diário da tropa, primando pela mitigação de falhas em cenários de operações reais, uma vez que essas tropas militares operam em níveis de stress altamente elevados sobre uma linha tênue que divide a vida e a morte. Essas ações rotineiras desenvolvidas por essas equipes especializadas, exigem a tomada de decisão rápida e objetiva, muitas vezes, em frações de segundos, que pode ser o principal fator para garantir a sucesso da missão.

No Corpo de Bombeiros não deve ser diferente essa metodologia, uma vez que o alto grau de especialização que o serviço exige, força as equipes da corporação a ter um conhecimento técnico de todos os equipamentos, bem como, o domínio das mais refinadas técnicas e táticas empregadas nas ações de salvamento, atendimento pré-hospitalar, combate a

incêndio e ações de Defesa Civil, voltando todas as suas ações para a preservação da vida, do patrimônio e do meio ambiente, colocando em risco a própria vida em risco.

Verifica-se com isso a necessidade de uma manutenção das técnicas aprendidas em a formação e a adaptação de novas técnicas e manuseio com novos equipamentos que por ventura venham a ser adquiridos pela Corporação.

Atualmente, as guarnições operacionais do CBMRR não seguem um plano de treinamento das técnicas aprendidas em seus cursos de formação e do manuseio do equipamento. Isso vem causando algumas deficiências no atendimento das ocorrências, tais como: demora no atendimento, dúvida na técnica a ser utilizada para atender a vítima, falta de zelo com o material, lesões ocasionadas por acidentes nos bombeiros, dúvidas sobre o seu papel no teatro de operações, dentre outras.

Essa educação continuada tem vários benefícios profissionais, tais como: otimização do tempo resposta, reforçar as funções dos militares no teatro de operações, desenvolver o manuseio com o equipamento operacional resultando em uma maior vida útil dos mesmos, evitar lesões oriundas de má de execução da atividade, aprimorar habilidades pessoais, e etc.

No ano de 2013, o CBMRR realizou um concurso público para praças e oficiais. E com isso houve um aumento significativo do efetivo da Corporação, passando de 275 militares para 483 militares o que levou a abertura de novas companhias no interior do estado, expandindo assim a área de atuação operacional do CBMRR no estado. Esse aumento de efetivo e conseguinte, o aumento da área de atuação da corporação, contribui para a necessidade de aprimoramento de todo seu efetivo Sendo assim, justifica-se a preocupação com um aprimoramento da tropa, uma vez que o CBMRR teve um aumento do seu efetivo e expandiu sua área de cobertura operacional a outros municípios distantes da capital.

Essas novas companhias que foram criadas para atender as necessidades do demais municípios do estado, também devem possuir a cultura do aperfeiçoamento técnico, através de treinamentos continuados, visando manter a destreza de todos os militares, em detrimento da eficiência dos atendimentos prestados a sociedade roraimense.

Com isso, este trabalho busca fazer um estudo no serviço operacional do CBMRR aplicando um treinamento com as guarnições que hoje compõem o efetivos do 1º e 2º Pelotão da Companhia de Combate a Incêndio, Salvamento/Companhia de Busca e Salvamento e 1º Pelotão/Companhia de Emergência Pré-Hospitalar do BBM, assim como as demais guarnições pertencentes as companhias do interior, do BPABM.

Para o desenvolvimento do trabalho foi utilizado o método da revisão bibliográfica, consultando as contribuições de autores especializados na área de treinamento e educação, assim como discussões relevantes acerca das consequências do treinamento para a atividade dos Corpos de Bombeiros Militares, essas ideias fomentam a criação de políticas de desenvolvimento e treinamento nas Organizações.

A pesquisa foi feita de revistas eletrônicas, periódicos especializados na área de Treinamento, Gestão de Pessoas, Recursos Humanos, T&D, Educação Corporativa os quais se encontram disponibilizados em Bases de Dados, tais como: *Scielo*, Google Acadêmico, livros e periódicos especializados.

O trabalho encontra-se dividido em três seções distintas. A primeira parte aborda o histórico dos Corpos de Bombeiros, além de abordar as legislações que regulamentam as suas atividades. Faz um levantamento desde a criação até a situação atual, principalmente do Corpo de Bombeiros Militar de Roraima. Aborda os conceitos utilizados para discutir a pesquisa. Mostra o que os autores apontam como ideal para aplicação no processo de treinamento e desenvolvimento.

Na segunda parte analisa e discute os dados levantados na pesquisa de campo. O questionário utilizado na área de estudo é transmitido o objeto de estudo através de gráficos. Propostas de plano de treinamento são demonstrados com a intenção de corroborar o estudo realizado

As considerações finais concluem todo o estudo realizado pelo pesquisador, assim como a bibliografia utilizada para realização do mesmo. Aponta as deficiências atuais do exercício dos militares do CBMRR e destaca pontos que podem ser modificados ou simplesmente melhorados. Apresenta justificativas para o emprego imediato de treinamento para os militares do CBMRR.

1.1 Histórico do Corpo de Bombeiros

1.1.1 Origem dos Corpo de Bombeiros

A origem dos Corpos de Bombeiro se dá muito antes da aplicação de instrumentos e técnicas próprias para o combate a incêndio. Os pioneiros do combate ao fogo vêm de uma época onde o homem passou a ter necessidade de manipular o fogo, para proteger-se do frio, afugentar animais, para assar carne de suas caças abatidas. Isso remonta da Idade da Pedra. A partir daí o homem passou a estudar o comportamento do fogo, a fim de melhor aplicá-lo a cada necessidade específica.

Segundo Macedo (2009),

Os primeiros relatos de organização de Corpos de Bombeiros tem a sua origem a utilização do fogo pelo homem. Uma das primeiras organizações de combate ao fogo de que se tem notícia, foi criada na antiga Roma. Augusto, que se tornou Imperador em 27 A.C., formou um grupo de "vigiles". Esses "vigiles" patrulhavam as ruas para impedir incêndios e também para policiar a cidade, através de patrulhas e vigilantes contra incêndios.

Corpos de Bombeiros pelo mundo

No Japão a separação do Corpo de Bombeiros da Força Policial se deu em 1948. Essa necessidade se deu por conta da reconstrução do país após a Segunda Guerra Mundial. A extrema devastação que assolou aquele país insulano fez com que o governo japonês dividisse a sua defesa civil dentro dos seus estados e vilas. Cada região da ilha tinha demandas peculiares o que fez com os bombeiros profissionais fossem alocados nas grandes cidades e os bombeiros voluntários trabalhassem nas cidades de menor porte.

Como o governo japonês focou seus esforços na reconstrução daquele império, muitas demandas vieram a surgir para os Corpos de Bombeiros, tais como: evolução e implantação de indústrias de ponta, meios de transporte de massa modernos, aeroportos eficazes, modernas rodovias e etc. Unido a esses investimentos internos, o Japão sempre sofreu com adversidades meteorológicas. O que exigiu um aprimoramento prematuro de seus bombeiros. A ameaça

constante de terremotos, enchentes, furacões e vendavais fizeram com que esses profissionais se especializassem mais rapidamente para atender a sua população.

Em Portugal já no século XV, o Rei D. Afonso VI salientava a sua preocupação com a organização de um corpo de pessoas especializadas em combater incêndios, conforme cita Couto (2013):

O Senado ordenará, com toda a brevidade, que nesta cidade haja três armazéns... e que estejam providos de todos os instrumentos que se julgarem necessários para se acudir aos incêndios, e escadas dobradas de altura competente, para que, com toda a prontidão, se possam remediar logo no princípio [...].

Na França, segundo (ORTIZ, 2012) a ofensiva de Hitler devastou o exército francês, mantendo apenas o Corpo de Bombeiros. Com a finalidade de manter uma organização militar desarmada para assistir a população, os feridos e distribuir comidas e medicamentos para a população francesa.

Nos Estados Unidos, suas origens cerca do século XVII, quando o governador de Nova Amsterdam determinou que homens fossem treinados para combater incêndios em chaminés de madeiras. Esses profissionais eram chamados de “Rattle Watch”. Homens que patrulhavam a cidade a fim de oferecer um combate mais rápido e preciso a esses incidentes.

1.1.2 Os Corpo de Bombeiros no Brasil

Os primeiros bombeiros organizados no Brasil surgiram na atual cidade do Rio de Janeiro, no final do século XVII. Segundo Ortiz (2012), em 1856 o imperador D. Pedro II, através do decreto imperial 1775, de 2 de julho retirou a incumbência do Arsenal de Marinha de extinguir incêndios na colônia, passando a formar o Corpo de Bombeiros Provisório da Corte.

Para acionar a equipe de prontidão, convencionou-se que ao identificar um incêndio, três disparos canhão eram disparados, que ficavam posicionados no alto do morro do Castelo, juntos com badaladas de sinos da igreja de São Francisco de Paula. Porém para indicar o bairro que estava acometido pelo sinistro, existia um número de badaladas correspondente ao local afetado.

Os Bombeiros só foram realmente reconhecidos com o decreto de 1880, assim Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio de Janeiro (2012) explana:

Até a promulgação do referido decreto, apesar de militarmente organizado e aquartelado, o Corpo de Bombeiros não era considerado como unidade militar. Seus oficiais não podiam usar insígnias nem mesmo no quartel. E quando concorriam em serviço com outras autoridades militares eram tidos como simples soldados.

Contudo, em 1860 foi regulamentado o Corpo de Bombeiros da Corte com distribuição hierárquica de posto e graduações. O oficialato, nessa época, só poderia galgar até o posto de tenente-coronel.

Daí em diante, o primeiro registro que se tem de organização de Bombeiros fora do Rio de Janeiro é em 1892 com os bombeiros voluntários em Joinville (SC). Tendo nessa sociedade a primeira organização de bombeiros voluntários da América do Sul.

Como marco da história do Corpo de Bombeiros e a consolidação da jovem corporação, em 1908 foi inaugurado no Rio de Janeiro o Quartel Central do Corpo de Bombeiros do Distrito Federal.

Cabe ressaltar o apoio de outra nação na consolidação da atividade de bombeiros no Brasil. Em 1978, o CBMDF solicitou ao governo japonês um apoio no sentido de estudo para construção de um Centro de Formação de Bombeiro Militar. E em 1981 a atual Academia de Bombeiro Militar foi inaugurada. Mas, a cooperação Brasil x Japão não parou por aí, uma vez que o CBMDF absorveu outros conhecimentos com os bombeiros nipônicos. Essa experiência resultou na criação do Curso Superior de Bombeiro Militar (CSBM) e no Curso de Especialização em Salvamento e Extinção de Incêndio (CESEI).

Após um incêndio em 15 de fevereiro de 1880, que veio a destruir um vasto acervo da nobre Faculdade de Direito e o Convento de São Francisco, o deputado Ferreira Braga propôs a criação de uma Seção de Bombeiros, naquela época, uma fração composta de 20 homens, vinculada à Companhia dos Urbanos. A lei foi votada e aprovada, e publicada em 10 de março de 1880, data que determina a criação Oficial do Corpo de Bombeiros de São Paulo, conforme cita CBESP (2015).

Porém o trágico incêndio do Edifício Joelma, que repercutiu no mundo inteiro, no dia 1º de fevereiro de 1974 contabilizando 189 vidas interrompidas ao longo dos 23 andares

daquela edificação. A época o CBESP contava apenas com 318 bravos bombeiros e 26 viaturas que não foram suficientes para combater aquele sinistro de imensas proporções.

Desde esse evento, o governo paulista e a população passaram a investir e valorizar o trabalho dos bombeiros naquele estado. Isso fez com que o CBESP passasse por uma reestruturação, ampliação e modernização de procedimentos, equipamentos e efetivo. Hoje o estado de São Paulo conta com uma das corporações mais bem conceituadas do país.

1.1.3 Corpo de Bombeiros em Roraima

O Corpo de Bombeiros Militar de Roraima foi criado em 26 de novembro de 1975, na lei nº 6270 da Polícia Militar de Roraima e com a regulamentação no decreto nº 79.108, de 11 de janeiro de 1977, com um efetivo inicial de 40 homens.

Lei nº 6270, de 26 de novembro de 1975 - Cria as Polícias Militares dos Territórios Federais do Amapá, de Rondônia e de Roraima, disciplina as organizações básicas, fixa os respectivos efetivos, e dá outras providências.”

[...] Das atribuições

Art. 2º - Compete às Polícias Militares mencionadas no artigo anterior, no âmbito de suas respectivas jurisdições:

[...] IV - realizar serviços de prevenção e extinção de incêndios, simultaneamente com os de proteção e salvamento de vidas e materiais no local do sinistro, bem com os de busca e salvamento, prestando socorros em casos de afogamento, inundações, desabamento, acidentes em geral, catástrofes e calamidades públicas.

[...] DECRETO Nº 79.108, DE 11 DE JANEIRO DE 1977: ‘Regulamenta a Lei nº 6.270, de 26 de novembro de 1975, que criou as Polícias Militares dos Territórios Federais do Amapá, de Rondônia e de Roraima.

O Corpo de Bombeiros Militar de Roraima enfrentou inúmeros eventos que exigiram de seus militares muito além de suas capacidades físicas, profissionais e materiais. O maior deles foi o incêndio florestal de destruiu cerca de 12.000 km² de floresta primária no estado, formado por centenas de focos de queimadas, conforme Barbosa (2004).

Esse incêndio florestal serviu como um alerta e reformulação nas diretrizes de combate a incêndio no país, conforme cita IBAMA

De modo geral, as instituições governamentais que atuam no controle das queimadas e incêndios florestais não estão suficientemente aparelhadas e capacitadas para exercerem um efetivo monitoramento e controle desses processos. Os programas existentes, tanto no âmbito federal quanto estadual, não se mostram eficazes para o seu equacionamento, resultando em ações pontuais, descoordenadas e descontínuas, com pouca otimização de infra-estrutura e recursos financeiros, materiais e humanos.

Nesse devastador incêndio foram necessárias ajudas de diversas partes do Brasil e do mundo, conforme descreve Vargas (2001, p.7)

Operações de Combate
Helicópteros: 13
Equipe de Apoio: + 200
Combatentes/Bombeiros: 1600
Custos Operacionais: US\$ 10 milhões
Recursos Internacionais
Alemanha: DM 100.00 para comida
Argentina: 4 helicópteros e 150 bombeiros
Venezuela: 120 bombeiros”

Ao longo de 27 anos o CBMRR esteve orgânico a Polícia Militar de Roraima e no dia 28 de dezembro de 2001 a lei complementar nº 052 organizava o Corpo de Bombeiros Militar de Roraima de forma independente.

LEI COMPLEMENTAR Nº 052 DE 28 DE DEZEMBRO DE 2001.

Dispõe sobre a Lei Orgânica do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Roraima.

Art. 1º Esta Lei complementar organiza o Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Roraima, define suas atribuições e unidades organizacionais, observados os dispositivos legais estaduais e federais.

Parágrafo único. O Corpo de Bombeiros Militar de Roraima integra o Sistema de Segurança Pública do Estado de Roraima, tem autonomia administrativa e orçamentária, com dotações próprias, conforme dispuser a Lei Orçamentária do Estado (**RORAIMA, 2001**).

O CBMRR iniciou as suas atividades de forma independente com um efetivo de 160 pessoas, mobiliando três postos de serviço. Sendo 2 postos localizados na capital do estado,

estando localizados na avenida Glaycon de Paiva (centro) e na rua Jerusalém (Cambará), assim como um posto localizado na cidade de Caracaraí, na Av Dr. Zany-Centro.

Preocupado com a estrutura da jovem Corporação autônoma, no ano de 2003 o então governador de Roraima, o Excelentíssimo Senhor Governador Neudo Ribeiro Campos, autorizou que o Comandante promovesse um processo seletivo para enviar 09 bombeiros afim de realizar o Curso de Formação de Oficiais Bombeiro Militar. Dentre esses, 03 candidatos selecionados foram realizar o curso no Instituto Estadual de Segurança Pública, na cidade de Belém-PA e os outros 06 candidatos frequentaram o referido curso na Academia de Bombeiro Militar Dom Pedro II, na cidade do Rio de Janeiro-RJ, o curso teve a duração de 03 anos e possibilitou que esses militares angariassem conhecimento para reforçar e impulsionar o comando do CBMRR.

No ano de 2004, o então governador do estado de Roraima o Excelentíssimo Senhor Governador Francisco Flamarion Portela autorizou a abertura de um concurso público para provimento de 200 vagas para o cargo de soldado combatente, sendo dividido em duas turmas de 100 alunos que realizaram o Curso de Formação de Soldados no ano de 2004 e 2008, através do edital nº 1/2003 - CBMRR, de 17 de novembro de 2003.

Com isso a Corporação conseguiu diminuir a imensa defasagem de efetivo para o enfrentamento das complexas ocorrências crescentes na cidade.

Em 2008, uma nova turma de 100 candidatos, do concurso realizado em 2004 foi convocada para realizar o CSFD BM.

Porém um novo incidente climático assolou o estado, em maio de 2011. Os níveis pluviométricos atingiram níveis muito acima das marcas anuais. Esse excesso de chuva provocou enchentes nos municípios que fazem parte do curso do Rio Branco, tais como Boa Vista, Caracaraí, Rorainópolis, Caroebe, São Luiz do Anauá e São João da Baliza.

Essa enchente atingiu níveis jamais registrados no estado, exigindo que a Corporação atuasse no apoio a população mesmo com efetivo ainda insuficiente e com materiais escassos, conforme cita Menezes (2011):

Foi realizada a remoção para abrigos temporários da Defesa Civil de 203 (duzentos e três) famílias, totalizando 930 (novecentos e trinta) pessoas que se encontraram sobre a responsabilidade da CEDEC e das Prefeituras Municipais, onde recebem alimentação, atendimento médico, atendimento odontológico, transporte escolar, além de recreação e orientação sobre cuidados com a saúde e higiene, ações realizadas por secretarias e instituições parceiras na operação.”

Em resposta às várias solicitações vindas de todo o Estado, equipes do Corpo de Bombeiros e Defesa Civil foram destacadas para as regiões mais atingidas, a fim de realizarem atividades que iam desde baldeação em algumas rodovias e estradas que tiveram seu trajeto interrompido pela força das águas, a exemplo da BR-401 em Normandia, a serviços de remoção de famílias que viviam em áreas de risco de inundação, como os que foram feitas vários municípios como Boa Vista e em Caracaráí.

O CBMRR só veio a ter uma nova incorporação de militares no ano 2013 com a entrada de 203 soldados e 24 cadetes. Mesmo com esse ingresso, o efetivo ainda não supriu seu déficit contingencial.

1.1.4 A missão e as atribuições do Corpo de Bombeiros Militar de Roraima

O estado mais setentrional do país tem uma extensão de pouco mais de 224.000 km², com 15 municípios, 32 terras indígenas abrigando uma população de 31.265 índios, segundo a FUNAI. A nossa população chega ao número de 496.936 habitantes, segundo censo do IBGE DE 2014. Acrescenta-se, ainda, a diversidade de vegetação que desafia o trabalho do Corpo de Bombeiros. Roraima possui vegetação de mata primária, que caracteriza o sul do estado, o cerrado, vegetação de altitude e diversos rios que cortam o Estado movimentando a economia local.

Roraima tem uma população de pescadores que utiliza métodos rudimentares e humildes equipamentos e embarcações para exercer a atividade que sustenta as suas famílias, essa tradição se traduz em uma grande e constante preocupação para os militares especialistas em busca e salvamento da Corporação. Uma vez que, são constantes os afogamento e naufrágio de embarcações no estado. Ainda, temos a citar o crescente número de turistas que têm vindo a Roraima para a prática do ecoturismo nas regiões do Tepequém, Serra Grande, Cachoeira do Bem Querer, Normandia e Lago Caracaranã.

Tudo isso exige uma pronta resposta por conta do CBMRR. E a preocupação com o adestramento se faz crescente para que toda essa demanda não fique sem o preciso e pontual socorro dos bombeiros roraimenses.

Toda a nossa atividade encontra amparo constitucional na lei nº 052, de 28 de dezembro de 2001

Art. 3º O Corpo de Bombeiros Militar, instituição permanente, força auxiliar e reserva do Exército Brasileiro, organizado com base na hierarquia e disciplina militares, subordinado diretamente ao Governador do Estado de Roraima, tem como competência a coordenação e a execução da defesa civil, a prevenção e o combate a incêndios e perícias de incêndios, além de outras previstas em Lei.

E conforme a Lei Orgânica do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Roraima, dentre outras competências, temos:

Art. 3º Compete ao Corpo de Bombeiros Militar de Roraima:

I - Realizar serviços de prevenção e extinção de incêndios, especialmente:

- a) em aglomerados urbanos;
- b) em florestas, particularmente em unidades de conservação ambiental;
- c) em veículos automotores ou não de qualquer natureza e porte;
- d) em áreas de interesse estratégico e econômico.

II - Realizar serviços de busca e resgate de pessoas, corpos, animais e bens;

III - Realizar serviços de salvamentos de pessoas e animais;

IV - Realizar serviços de atendimento pré-hospitalar de pessoas em situação de alto risco, oferecendo condições de suporte básico de vida até uma unidade de saúde;

V - Realizar serviços de guarda-vidas em praias e balneários públicos;

VI - Exercer o poder de polícia na área de sua competência, especialmente:

- a) nos locais de sinistros ou de risco;
- b) na fiscalização de empresas especializadas na produção e comercialização de produtos destinados à prevenção de desastres e sinistros, a segurança contra incêndio e pânico em edificações, particularmente quanto a recarga de extintores de incêndio;
- c) na fiscalização do armazenamento, estocagem e transporte de cargas e produtos perigosos no território do Estado de Roraima;
- d) na fiscalização de atividades que representem risco potencial de desastres e sinistros;
- e) na fiscalização das instalações e medidas de segurança contra incêndio e pânico das edificações residenciais multifamiliares, comerciais, industriais e de serviços em geral, inclusive, nos conjuntos residenciais, condomínios fechados e loteamentos urbanizados, quando da construção, reforma, ampliação e mudança de ocupação;
- f) na fiscalização das instalações e medidas de segurança contra incêndio dos veículos automotores;
- g) na fiscalização das instalações e medidas de segurança contra incêndio e acidentes em estruturas temporárias, tais como, arquibancadas e parques de diversões.

VII - Realizar Perícia Técnica:

- a) preventiva, quanto a perigo potencial de incêndios e acidentes em edificações e estruturas temporárias;
- b) nos locais de sinistros.

VIII - Agir em cooperação com instituições similares em todo o território nacional;

IX - Prestar assessoramento técnico, na área de sua competência, aos demais órgãos dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário do Estado de Roraima;

X - Atender às demandas policiais ou judiciárias na investigação de responsabilidades por acidentes ou sinistros;

XI - Planejar e coordenar as atividades de Defesa Civil e executá-las em conjunto com as demais organizações governamentais, não governamentais e a sociedade civil;

XII - Capacitar pessoas para o enfrentamento de desastres, sinistros e acidentes;

XIII - Exercer atividades que lhe forem delegadas pelo Governador do Estado;

XIV - Implantar e coordenar, em parceria com os municípios, serviços de bombeiros voluntários municipais, naqueles não cobertos pelo atendimento regular;

XV - Realizar atividades educativas de prevenção a incêndios, pânico coletivo e proteção ao meio ambiente.”

Para melhor elucidar as atividades desempenhadas pelo Corpo de Bombeiros, cabe citar algumas definições sobre as áreas de atuação da nossa Corporação.

A atividade de busca e salvamento remonta desde a existência da humanidade, provando que salvar é algo irracional, é algo instintivo. No entanto ao longo da história a necessidade de resgatar bens e pessoas fez com países desenvolvesse técnicas e procedimentos específicos para aprimorar essa atividade, conforme cita DECEA (2011):

Durante a Segunda Guerra Mundial, em virtude das grandes perdas sofridas pela Royal Air Force (RAF), tanto na defesa da Inglaterra, como nas incursões sobre o Mar do Norte nos ataques contra a Alemanha, os ingleses sentiram a necessidade de recuperar o maior número possível de tripulantes, sobreviventes de aeronaves abatidas ou acidentadas, não só por razões humanitárias, mas também por demorar muito mais a formação e o treinamento de tripulações do que a fabricação de aeronaves.

Contudo, os Corpos de Bombeiros enfrentam diariamente com atividades de busca e salvamento em quase todas as suas linhas de atuação. Para (KEHL, 2012), “a atribuição de busca e salvamento envolve uma gama muito grande e variada de situações. Ambientes normais do dia a dia podem se tornar ambientes de busca e salvamento. É o que ocorre com os perímetros urbanos e rurais das cidades, trilhas nas matas, ambientes aquáticos, interior de veículos e até mesmo o próprio ambiente de trabalho, entre outros. “

O serviço operacional do CBMRR atua em inúmeras ocorrências que resultam em salvamento, tais como: animais e/ou pessoas presas em espaços confinados, banhistas afogados nas praias de rio, pessoas que encontram-se em edificações em chamas, pessoas presas em elevadores, entre outras.

Sendo assim, os militares devem desenvolver diversas habilidades para bem cumprir essas atividades, com assim elucidada (ESCOLA NACIONAL DE BOMBEIROS, 2005, p. 3)

Os salvamentos são, para os bombeiros, operações algo complexas, pois todas as situações requerem uma diferente combinação de movimentos, equipamentos e atividades complementares, como por exemplo, a montagem de acessos, a entrada forçada, a busca no interior e a ventilação do edifício ou do espaço confinado.

Uma outra atividade muito peculiar e rotineira para os bombeiros roraimenses é a busca de perdido na mata. Segundo (CORPO DE BOMBEIROS DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE SÃO PAULO, 2006, p.25) Busca é o ato ou efeito de procurar, com fim de encontrar alguma coisa, por meio de pesquisa minuciosa ou exame.

A Companhia de Busca e Salvamento registra, quase que semanalmente, pedidos de busca a indivíduos perdidos em ambiente de selva. São caçadores amadores, pessoas que nos períodos de final de semana utilizam os rios para praticar a pesca e acabam perdendo-se nas trilhas que dão acessos ao rio, e até mesmo foragidos da polícia.

1.2 Treinamento

Nenhum profissional pode ficar estagnado a sua formação profissional, uma vez que esta nutre o indivíduo com um conhecimento mínimo necessário para a prática do exercício. Na seqüência da formação profissional deve existir um treinamento para que aquela pessoa possa:

- 1) Entender, na prática, aquilo que ele aprendeu na teoria;
- 2) Interagir junto com o novo grupo em que ele foi inserido, entendendo a sua função dentro daquele corpo;
- 3) Atualizar aquele grupo com novas teorias que esse indivíduo acabou de adquirir e que vai ser útil para a otimização do trabalho;
- 4) Adaptar-se a política da Corporação; e
- 5) Entender o relacionamento da organização com o cliente.

1.1 Treinamento é a experiência aprendida que produz uma mudança relativamente permanente em um indivíduo e que melhora sua capacidade de desempenhar o cargo. O treinamento pode envolver uma mudança de habilidades, conhecimento, atitudes ou comportamento. Isso significa mudar aquilo que os empregados conhecem, como eles trabalham, suas atitudes perante o seu trabalho ou suas interações com os colegas ou supervisor (CHIAVENATO, 2011 p. 368).

É interessante distinguir dois tipos de treinamento. O treinamento de inserção e o treinamento de adestramento. O primeiro tem a finalidade de adaptar um novo indivíduo ao grupo que ele está sendo admitido.

Souza (1993) refere, também, que a educação continuada nas instituições deve acompanhar o profissional desde a sua inserção, fazendo-o adaptar-se à mesma e dando-lhe condições de prosseguir na sua *performance* profissional, mantendo sua prática relevante e orientada, valorizando o seu fazer diário e transformando-o em trabalho de comunicação científica

Contudo, o gestor de pessoas da organização deve se preocupar com o adestramento constante de seus subordinados para a busca da otimização do trabalho, nesse segundo momento o treinamento tem diferentes objetivos, que são eles:

- 1) Buscar informações e soluções para problemas do exercício da função;
- 2) Descobrir talentos para as áreas específicas;
- 3) Desenvolver ou aprimorar conceitos;
- 4) Otimizar a relação de trabalho dos indivíduos, fazendo com cada um conheça profundamente a sua responsabilidade sem interferir no campo de atuação de outros funcionários;
- 5) Entender a prática do exercício para evitar lesões; e
- 6) Manusear de maneira correta os equipamentos que lhes postos à disposição.

Leite e Pereira (1991) afirmam que a educação continuada é um processo que propicia novos conhecimentos, capacita o funcionário para a execução adequada do trabalho, preparando-o para futuras oportunidades de ascensão profissional objetivando tanto o crescimento profissional quanto o pessoal.

Cabe ressaltar que o aprimoramento das organizações ocorre de maneira contínua ao longo da história das mesmas. Quando a necessidade de mudança é identificada, a organização elabora um plano de mudança de conduta ou de comportamento em suas políticas.

A partir daí um treinamento deve ser esquematizado para que essa mudança possa ocorrer de maneira eficiente, seguindo os seguintes passos (CHIAVENATO, 2011):

- 1) Levantamento de necessidades de treinamento a serem satisfeitas;
- 2) Desenho do programa de treinamento;
- 3) Aplicação do programa de treinamento; e
- 4) Avaliação dos resultados do treinamento.

Wiersema-Treacy (2005) afirma que, existem três características que são comuns as empresas que lideram o mercado. Centralização de um foco em um ponto único valorizado pelos clientes, melhoria contínua naquilo que elas oferecem aos clientes e a formação e treinamento dos funcionários voltados para a meta determinada.

1.3 Endomarketing

Empresas mais lucrativas do cenário mundial, como McDonald's, Johnson & Johnson, Hewlett-Packard, Toyota e Ford fundamentam uma estrutura operacional de forma que o produto/serviço chegue ao cliente da maneira que ele exige, com o valor agregado desejado por eles. E essas empresas focam nos seus colaboradores a importância do sucesso na ponta da linha. A esse tipo de estratégia damos o nome de *Endomarketing*. O Principal objetivo do *endomarketing* é tirar o máximo dos colaboradores em prol do produto ou serviço oferecido pela empresa. Bekin (1995) salienta três pilares para que o *endomarketing* obtenha sucesso:

- 1) O cliente só pode ser fidelizado com a excelência do serviço;
- 2) Os colaboradores são os primeiros clientes da empresa. E essa deve dirigir total valorização a esses clientes; e
- 3) Um serviço só consegue chegar a um padrão ótimo com o envolvimento de todos aqueles que participam de seus processos de fabricação.

E porque pensar em *endomarketing* quando estamos analisando um Corpo de Bombeiros? Uma estrutura estatal e sem fins lucrativos.

Apesar de não ter fins lucrativos, podemos comparar a atividade do CBMRR a uma empresa. Nossos militares seriam os colaboradores, a população roraimense os nossos clientes e a nossa prestação de serviço o nosso produto a ser oferecido.

Por isso se faz importante a apresentação do *endomarketing*. Os nossos militares têm de estar em perfeitas condições físicas e psicológicas para poder prestar um excelente serviço a sociedade. Precisam estar motivados e atualizados para enfrentar as adversidades que a profissão bombeiro militar impõe no dia-dia.

1.4 Doutrina

O treinamento subsidia a formação de uma doutrina para a organização. Hoje, o CBMRR não possui uma doutrina própria. Utiliza manuais, técnicas e procedimentos trazidos por militares que se formaram e se especializaram em outros estados da federação.

E por que é necessária a adoção de uma doutrina própria? Roraima possui peculiaridades no que tange a vegetação, relevo, clima, dificuldade de acesso a determinadas regiões do estado. Ainda podemos citar uma peculiaridade no atendimento a vítimas de acidentes com motocicletas, busca de pessoas perdidas em ambientes de selva, busca de corpos e materiais afogados nos nossos rios com visibilidade quase zero.

Tudo isso faz com os militares do CBMRR tenham que adaptar as técnicas aprendidas a realidade do nosso estado e das nossas ocorrências.

Em outros Corpos de Bombeiros do país, o treinamento continuado já é uma realidade fruto de uma doutrina própria já consolidada, como, por exemplo, o Treinamento de Ações táticas em Ambiente Natural realizado anualmente no Rio de Janeiro que visa a manutenção do aprendizado de combate em montanha e florestal, a Operação Corta Fogo capitaneada pelo Corpo de Bombeiros de São Paulo para adestrar seu efetivo no combate a incêndio florestal utilizando aeronaves.

Como referência militar, o Exército Brasileiro buscou a mesma teoria de treinamento de gestão de pessoas. A necessidade daquela Força em se submeter ao estudo de treinamento surgiu já em 1915, quando o Exército Brasileiro adotou a doutrina francesa como parâmetro de execução até a segunda guerra mundial. Após esse evento histórico o foco passou dado ao treinamento do exército americano.

Porém, somente a Revolução Democrática de 1964 a Força Terrestre iniciou os trabalhos em busca de uma formulação doutrinária tipicamente brasileira. Desde então o Exército Brasileiro vem aprimorando e dando ênfase as suas técnicas de emprego.

Segundo o CENTRO DE DOCTRINA DO EXÉRCITO (2012), a evolução da preocupação de uma doutrina que surgiu em 1915 e atravessou duas guerras mundiais, missões no exterior, aumento de efetivo, reaparelhagem e ameaças terroristas que resultaram em um documento chamado Sistema Terrestre de Doutrina Militar Terrestre (SIDOMT).

A Doutrina é um dos sistemas de primeira ordem na estrutura do Exército, desempenhando um papel basilar no processo de preparo, emprego e evolução da

Força. É a doutrina que orienta a maneira como a F Ter irá combater, daí derivando as definições de como ela irá se organizar e equipar para esse combate (CENTRO DE DOCTRINA DO EXÉRCITO, 2012).

1.5 Sistema de Comando de Incidentes

A implementação de um treinamento continuado deve envolver os diversos níveis estratégicos da Corporação, sejam eles político, estratégico, operacional e tático. Todos esses níveis do CBMRR devem estar inteirados da sua função no teatro de operações.

De forma natural, os integrantes mais antigos de uma organização tendem a ocupar os cargos voltados a gestão da instituição. As funções inerentes a área operacional, ficam sob a incumbência dos funcionários mais novos. No CBMRR os militares mais antigos (Oficiais Superiores e Subtenentes), em sua maioria, desempenham funções mais voltadas a administração da Corporação, conforme o quadro de distribuição do efetivo. Ainda que, os mesmos estejam distante desse serviço, existem eventos que exigem a participação de militares de todos os níveis do CBMRR. Esses eventos estão ocorrendo com uma frequência cada vez maior e com maiores proporções que exigem muita coordenação para o melhor combate aos sinistros.

Em setembro de 2013, um incêndio destruiu uma loja de materiais elétrico e eletrônicos e outra de brinquedos no centro da capital roraimense. O incêndio iniciou na madrugada do dia 30 de setembro na loja de materiais elétricos. Essa operação exigiu o emprego de cerca de cem militares e dos caminhões de combate a incêndio da Corporação.

O comandante do Corpo de Bombeiros de Roraima, coronel Leocádio Menezes, informou que as equipes chegaram ao local 3 minutos após serem acionadas. Um efetivo de 97 bombeiros foram empregados no combate ao incêndio.

"Cinco caminhões e um efetivo bem equipado se deslocou para o local e conteve o incêndio, evitando a sua propagação para as demais lojas. Com 15 minutos de combate eles conseguiram confinar as chamas", destaca (LIMA, 2013).

Uma ocorrência dessa magnitude exige, principalmente, dos Oficiais superiores um nível de preparo muito elevado. Uma vez que esses não vão estar diretamente no combate ao sinistro, mas vão estar provendo toda a logística e segurança para o andamento da missão.

Torna-se inviável o combate a ocorrências sem que haja essa coordenação externa. Por isso, seria muito importante que esses militares passassem por constante atualização teórica e prática no que diz respeito ao Sistema de Comando de Incidentes.

De acordo com Oito itens observados no Sistema de Comando de Incidentes são essenciais para que esses Oficiais gerenciem uma boa operação, são eles:

- 1) Comando de Incidentes
- 2) Operações;
- 3) Planejamento claro e sistemático;
- 4) Logística;
- 5) Administração e Finanças;
- 6) Segurança;
- 7) Relações Públicas; e
- 8) Ligação.

O treinamento das funções dos militares no SCI (Sistema de Comando de Incidentes) pode ser o divisor de águas no sucesso de uma operação de maior vulto, uma vez que a qualidade do atendimento nas primeiras horas do incidente é primordial para o resultado final da missão. A correta execução de sistema vai permitir o resgate de vidas, resgate de bens, fornecimento de alimentos adequados e água em proporções suficientes para a tropa que está no combate, distribuição correta e a manutenção de equipamentos a serem utilizados.

Os estados com maiores efetivos de Corpos de Bombeiros e que são afetados com grandes desastres naturais, como Rio de Janeiro, São Paulo, Santa Catarina e o Distrito Federal utilizam essa ferramenta e adestram a sua tropa constantemente.

O estado de São Paulo utiliza a terminologia Sistema de Comando em Operações de Emergência (SICOE), que consiste em exercícios simulados para a prática da ferramenta. Apenas uma diferença de nomenclatura, mas que tem o mesmo objetivo de aplicar o SCI como os demais estados da federação, conforme Polícia Militar do Estado de São Paulo (2006, p.1)

O Sistema de Comando e Operações em Emergências (SICOE) tem por finalidade definir o escopo das autoridades e fixar responsabilidades. Permite a organização e coordenação do pessoal, material e estratégia a serem empregadas na emergência, desenvolvendo esforços para rápida resolução das táticas e buscando a eficiência no emprego de recursos humanos e materiais.

Aqui em Roraima, esse domínio da ferramenta de Comando de Incidentes também visaria o treinamento dos demais dos órgãos da Segurança Pública Estadual que trabalham com o CBMRR nas ocorrências. Treinar a os bombeiros de Roraima é uma necessidade, contudo é de extrema importância apresentar a Polícia Militar de Roraima, a Guarda Municipal de Boa Vista, ao DETRAN, ao Hospital Geral de Roraima, ao SAMU, dentre outros qual a importância e o papel de cada um desses órgãos no trabalho de apoio ao Corpo de Bombeiros. Não pode ser surpresa nem nenhum desses agentes podem ter dúvidas quando o combate ou salvamento estiver sendo realizado.

1.6 Áreas de atuação do CBMRR

1.6.1 Operações com produtos perigosos

O estado de Roraima está abrigando cada vez mais empresas de médio e grande porte. E com essas instalações surgem, também, os perigos inerentes as suas atividades. Em Boa Vista, temos algumas empresas que possuem um potencial de risco elevado, algumas delas são:

- a) Agreko, empresa termoelétrica geradora de energia. A empresa está instalada no distrito industrial e armazenada milhares de litros de óleo diesel. Esse combustível é utilizado nos geradores da empresa que subsidiam parte da energia oferecida pela Eletrobrás;
- b) Subestação da Eletronorte Monte Cristo. Essa unidade recebe energia vindo do Complexo de Gury na Venezuela e detém de transformadores de alta potencial, assim como capacitores que energizados podem propagar um incêndio complexo e de grandes proporções;
- c) A Companhia de águas e Esgotos de Roraima que utiliza sulfato de alumínio e cloro gasoso para o tratamento de água fornecida para a população;
- d) Extensa rede de postos de combustíveis espalhados pela cidade;
- e) Lojas que armazenam e vendem tintas, solventes e materiais de construção; e
- f) Fábricas de gelo que utilizam amônia em seu processo de fabricação.

Com essas empresas em atividade na cidade de Boa Vista aumenta a necessidade do CBMRR está apto a combater incêndio ou qualquer outro tipo de sinistro envolvendo produtos perigosos.

Segundo o CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL (2011), em seu Manual de Sistema de Comando de Incidentes, os eventos relacionados com produtos perigosos exigem uma série de condutas a serem tomadas, tais como:

- a) Incêndios;
- b) Controle de vapores;
- c) Materiais que reagem com água;
- d) Controle de derramamentos;
- e) Ações de proteção;
- f) Identificação do produto e das ações de emergência; e
- g) Classificação de risco.

Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio de Janeiro, após se deparar com inúmeras emergências envolvendo produtos perigosos e com isso foi se observando a necessidade de se desenvolver a sua doutrina de atendimento a essas ocorrências:

A preocupação com as consequências de um acidente envolvendo produtos perigosos e a constatação de que seria necessário um amplo esforço para garantir a capacitação técnica e obter os equipamentos necessários para enfrentar este problema, levou um grupo de Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio de Janeiro - CBMERJ a formar no ano de 1998 o Grupo de Trabalho com Produtos Perigosos – GTPP. Durante todo este período Grupo vem trabalhando na busca constante do conhecimento e também na formação de Oficiais e Praças do CBMERJ e de outras instituições, inclusive de outros estados, **visando a capacitação técnica e operacional para enfrentar os assim chamados ACIDENTES TECNOLÓGICOS**. (BARBOSA et al., 2013, p.4, grifo nosso)

No primeiro semestre desse ano, o estado de São Paulo enfrentou um acidente com combustível na cidade de Santos que mostrou a importância de se ter uma tropa treinada para atuar em acidentes envolvendo produtos perigosos. O Corpo de Bombeiros Militar de São Paulo possui numerosos e sofisticados equipamentos, assim como militares com alto nível de especialização. No entanto aquela Corporação demorou nove dias para extinguir completamente o incêndio.

Como temos um efetivo que ainda não corresponde ao número de habitantes do estado e não possuímos todos os materiais para atuar em acidente com produto perigoso, o treinamento de combate e as medidas a serem tomadas nessas ocasiões seriam de extrema importância.

1.6.2 Atendimento pré-hospitalar

Segundo a lei orgânica nº 052, de 28 de dezembro de 2001 do Estado de Roraima, o CBMRR tem a atribuição de atendimento pré-hospitalar, conforme se segue:

Art. 3º Compete ao Corpo de Bombeiros Militar de Roraima:

[...]

IV - Realizar serviços de atendimento pré-hospitalar de pessoas em situação de alto risco, oferecendo condições de suporte básico de vida até uma unidade de saúde;

Essa atribuição é a mais solicitada ao CBMRR, uma vez que ela abrange dentre outros atendimentos, os acidentes de trânsito que são atendidos em conjunto com SAMU.

Segundo Carvalho (2008, p.97)

O Ministério da Saúde considera como nível pré-hospitalar móvel, na área de urgência, o atendimento que procura chegar precocemente à vítima, depois de ter ocorrido um agravo à sua saúde (de natureza traumática ou não traumática ou, ainda, psiquiátrica), que possa levar a sofrimento, sequelas ou mesmo à morte, sendo necessário, portanto, prestar-lhe atendimento e/ou transporte adequado a um serviço de saúde devidamente hierarquizado e integrado ao Sistema Único de Saúde.

Rodrigues (2014) explana o serviço do SAMU no estado de Roraima, conforme se segue:

O Samu 192 faz parte de um projeto desenvolvido de forma tripartite, pelos governos estadual, municipal e federal. Presta um atendimento pré-hospitalar, rápido e específico na prevenção de sequelas e até a morte. Atualmente a Central possui uma equipe composta por 80 profissionais, entre médicos enfermeiros, técnicos de enfermagem e auxiliares de serviço de saúde. “A implantação em RR contempla o atendimento através das bases que atuam de forma parceira, por meio da Central de Regulação, em Boa Vista, e no caso de qualquer ocorrência, que demande resgate mais complexo, é montada estratégia de atendimento conjunto e imediato”, esclareceu Miranda.

1.6.3 Combate a incêndio

A atividade que deu origem aos Corpos de Bombeiros de todo o mundo. É um dos sinistros mais difíceis de se combater, face às suas características, agressividade e abrangência.

Segundo Polícia Militar de São Paulo (2006), os incêndios, principalmente os de grande porte, são problemas complexos e sempre diferentes. Não é possível estudar todas as possibilidades e propor soluções para cada uma delas, pois sempre surgirá um novo problema que desafiará a habilidade das guarnições de incêndio.

O combate a incêndio pode se desenvolver em edificações, em ambientes florestais, automóveis, navios, aviões, dentre outras. O incêndio se desencadeia fruto da união de quatro fatores: ponto de ignição, combustível, oxigênio e reação em cadeia. Quando esses quatro elementos são combinados, resultará em chama. A partir daí, devemos classificar esse resultado em fogo ou incêndio. O primeiro seria a união daqueles quatro elementos de maneira controlada pelo homem. A chama de fogão doméstico, por exemplo. Já o incêndio é a união dos quatro elementos de maneira indesejada ou desejada, mas que fugiu ao controle do ser humano, causando prejuízo e oferecendo risco à vida e ao patrimônio.

De maneira simples, o combate a incêndio é a ação de eliminar um desses quatro elementos. Fazendo essa eliminação, o incêndio se extinguirá.

Existem três processos básicos de combater o incêndio, são eles:

Resfriamento- Consiste em reduzir a quantidade de calor utilizando-se a água. Desse modo, estamos agindo sobre o lado do triângulo do fogo relativo à temperatura de ignição. Baixando essa temperatura, o fogo se extinguirá. Para fazer o resfriamento, utilizamos os equipamentos que são encontrados a bordo dos navios, tais como: bombas de incêndio; redes de incêndios; tomadas de incêndio; mangueiras; e esguichos.

Abafamento- Reduzindo-se a quantidade de oxigênio da combustão, atua-se no lado do triângulo relativo ao comburente, extinguindo o fogo por abafamento. É o processo de extinção quando se utiliza CO₂, espuma ou pó químico como agente extintor.

Isolamento - Para atacarmos o lado do triângulo relativo ao combustível, temos que reduzir a um mínimo a quantidade de combustível que está queimando. Podemos fazer isto, removendo-se o material combustível ou fechando-se a canalização que estiver alimentando o fogo.

1.7 O processo de Educação Continuada

Antes de apresentar os estudos realizados nas guarnições operacionais do CMBRR, que foram a base deste trabalho, se faz necessário apresentar os principais conceitos utilizados para a formulação dessa proposta.

O primeiro conceito a ser apresentado é a educação continuada. Nunes (1993), caracteriza a educação continuada como sendo alternativas educacionais mais centradas no desenvolvimento de grupos profissionais, seja através de cursos de caráter complementar ou seriado, seja através de publicações específicas de um determinado campo.

Esse é o foco central deste trabalho. Promover uma cultura de educação constante para a tropa do CBMRR. Porém essa tarefa não é tão simples e exige planejamento, monitoramento, avaliação por conta de uma equipe especializada em treinamento, desenvolvimento e gestão de pessoas.

Um conceito muito oportuno de educação continuada está na fala de Lima (2010, p. 22): “A educação continuada é o conjunto de práticas educacionais planejadas para promover oportunidades de desenvolvimento ao trabalhador, visando ajudá-lo a atuar de forma mais eficaz em sua vida institucional”.

Uma vez que colocado mais de um indivíduo trabalhando juntos em prol de objetivo, observa-se a necessidade de nivelar os conhecimentos desse grupo. Caso seus integrantes não estejam nivelados em termos de conhecimentos, várias dificuldades serão encontradas para a realização das tarefas.

Oguisso (2000) aponta a educação continuada como o processo dinâmico e permanente de ensino-aprendizagem voltado à capacitação de pessoas ou grupos face aos avanços científico-tecnológicos e aos interesses corporativos e sociais.

A linha de pensamento de educação continuada pode ser encarada como uma estratégia de gestão adotada por diversas organizações, sejam elas civis ou estatais.

Para Moura, Zanelli e Silva (2005), todas as práticas relativas à gestão de pessoas são estratégias para influenciar o comportamento humano no trabalho ao buscar atingir os objetivos organizacionais, por meio da promoção de eficácia do desempenho dos indivíduos e equipes, da saúde e do conforto do trabalho. Sendo assim, as ações de *TD&E* podem ser compreendidas como uma das estratégias de gestão de pessoas que busca promover a mudança do comportamento por meio de aquisição de competências conectadas com os objetivos organizacionais.

Porém é uma verdade que o nivelamento total de conteúdo de um grupo é uma utopia. O desafio é tentar minimizar o desnível entre o conteúdo dos componentes da equipe. E somente realizando treinamentos, cursos, palestras é que se consegue reduzir essas diferenças de conhecimento.

Mariotti (1999, p. 28) corrobora a importância da interação dos elementos para o sucesso da organização, quando afirma:

A cultura de uma organização é um sistema de valores e crenças compartilhados, que, por sua vez, determinam o comportamento dos que os compartilham. Esse conceito inclui sempre a ideia de interação, de relação entre as pessoas de uma comunidade e o resultado dessas múltiplas maneiras de relacionamento. A cultura de uma organização, portanto, pode ser definida como o modo como as coisas nela são feitas. Por sua própria natureza, essa noção se liga à de sistema. Os sistemas estão em toda parte, daí por que podemos falar também em sistemas culturais.

Lobo Neto (2001, p. 50), afirma que é responsabilidade da educação oferecer estruturas e métodos que auxiliem o indivíduo durante o seu processo de aprendizagem e formação, citando:

O significado da educação não estaria na noção segundo a qual se pode dispor de uma bagagem cultural intelectual ou técnica suficiente para toda a vida, mas sim na *“pressão de uma necessidade interior e para responder aos estímulos do exterior”* (LENGRAND, 1975).

Nesta perspectiva, uma das responsabilidades da educação seria a de favorecer estruturas e métodos que ajudem o ser humano durante toda a sua existência de modo a garantir a continuidade de seu processo de aprendizagem e formação. Por um outro lado, o processo educativo deveria fornecer aos indivíduos a maioria dos elementos possíveis para que pudessem se responsabilizar ao máximo pelo seu próprio crescimento, através de várias formas de autodidatismo.

Chiavenato (2011) menciona que a aprendizagem é natural ao ser humano e acontece em decorrência da resposta a estímulos exteriores, contudo se não houver a prática cotidiana da experimentação haverá o esquecimento.

Alicerçando o conceito de que a educação continuada surgiu, conquistou o seu espaço no relacionamento interdisciplinar e de que permanecerá nas gestões das empresas é o fato de

que ela é fator primordial de sobrevivência das mesma no mercado de trabalho, como ilustra Santos (apud LIMA, 2010, p. 30):

Percebe-se que a busca de atualização constante, tanto específica quanto multidisciplinar, acaba configurando-se como uma exigência do mercado e da vida nos dias de hoje, dando, a cada dia, mais ênfase na educação continuada. Assim, investir na educação continuada com permanente capacitação profissional torna-se um imperativo de competitividade, por parte das empresas, dos profissionais e da universidade.

Lima (2010, p. 31), enriquece o nosso estudo com seu texto, quando afirma que:

Aliado a todo exposto, interessante esclarecer que diante do desenvolvimento e produção de conhecimento de forma super acelerada, resta concluir que os conhecimentos adquiridos na formação inicial tornam-se rapidamente ultrapassados e fazem com que haja necessidade de uma formação contínua de todos os profissionais.

A formação continuada no setor privado passou a ser uma necessidade de manutenção dos empregos, já que a competitividade vivida pelas empresas, de uma forma geral, gera a necessidade de profissionais bem preparados para desempenho de suas funções, além disto, possibilita ao funcionário ascender a cargos mais elevados.

Mundim (2002, p. 63-64) reafirma:

[...] o principal objetivo da educação corporativa é evitar que o profissional se desatualize técnica, cultural e profissionalmente, e perca sua capacidade de exercer a profissão com competência e eficiência, causando desprestígio à profissão, além do sentimento de incapacidade profissional. Educação continuada é, portanto, o conjunto de práticas educacionais planejadas para promover oportunidades de desenvolvimento do funcionário, com a finalidade de ajudá-lo a atuar mais efetiva e eficazmente em sua vida institucional.

1.8. Aprendizagem

Todo e qualquer profissional inicia as suas atividades no momento em que ele se propõe a aprender o seu futuro ofício. Assim, atenção especial deve ser voltada para essa primeira etapa profissional.

Aprender é algo muito particular. Por mais que existam diversos conceitos que tentam definir diferentes maneiras de aprender, essa é uma prática que ainda desafia estudiosos. Uma vez que cada ser humano absorve conhecimentos de maneira e velocidade muito particular.

Esse é um dos desafios das Corporações militares, atingir o máximo de receptores (instruendos) com o máximo de conteúdo. Normalmente, os cursos de formação das instituições militares são compostos de um número alto de alunos e isso faz com que a qualidade no ensino não seja tão boa quanto se desejava.

No CBMRR, o primeiro contato com os ensinamentos dos militares pode se dá de duas maneiras: pelo acesso ao quadro de praças, quando o então candidato frequenta o Curso de Formação de Soldados ou pelo acesso ao quadro de oficiais, onde os candidatos frequentam o Curso de Formação de Oficiais.

Vamos conceituar aprendizagem para estabelecer a sua devida importância neste trabalho.

Segundo Chiavenato (2009, p. 25): *“A aprendizagem é o processo pelo qual as pessoas adquirem conhecimento a respeito do seu ambiente e de suas relações ao longo de suas vidas”*.

Vesce (2015), afirma que:

Modelos de aprendizagem podem ser definidos como maneiras ou processos pelos quais as pessoas aprendem ou constroem conhecimentos. Ao analisar diversas teorias de aprendizagem é possível agrupá-las em três grandes grupos básicos:

1. Teorias de Ambientalistas: entendem a aprendizagem como sendo, em grande medida, decorrente do ensino em ambientes formais de transmissão do conhecimento historicamente sistematizado. Nessas teorias a aprendizagem é consequente da ação de pessoas que sabem algo, ou sabem fazer algo, e ensinam a outros aquilo que sabem. Essas teorias se vinculam à educação escolar.
2. Teorias Inatistas: compreendem a aprendizagem como sendo inata ao indivíduo, decorrente de atividades da própria pessoa que aprende, atividades essas que englobam a observação e a imitação, a pesquisa, o estudo e a reflexão. São teorias que se vinculam ao conceito de autodidatismo e a idéia de que a aprendizagem decorre de capacidades intrínsecas à pessoa.
3. Teorias Sócio interacionistas: concebem a aprendizagem como consequência direta da interação entre as pessoas, interação essa que se manifesta por meio da troca de idéias, de diálogo, da discussão e da crítica. A aprendizagem é vista como consequência das relações estabelecidas entre o sujeito e seu meio sócio-cultural. São teorias que priorizam a socialização.

Rios (2012) aponta em sua publicação que os gestores escolares enfocam a necessidade de subsidiar os professores para trabalharem as dificuldades de aprendizagem, a importância de qualificar os professores por meio de formação que contribua para a atualização e aperfeiçoamento.

1.8.1 Educação Corporativa

A educação corporativa se tornou uma maneira de agregar de modo mais eficiente nos funcionários a cultura organizacional. Na realidade militar seria a maneira de implantar na personalidade da tropa a sua doutrina.

A educação corporativa é um método de educação e a universidade corporativa é a ambiente onde essa ferramenta vai ser difundida para os funcionários. Cabe ressaltar que ela não tem o objetivo de competir com as instituições de ensino, mas sim complementar a formação profissional e caracterizar a cultura organizacional.

Os Corpos de Bombeiros de todo o mundo necessitam de uma doutrina específica, uma vez que cada ambiente operacional exige técnicas e metodologias próprias para a realização do salvamento.

O CBMDF foi impulsionado com técnicas japonesas de salvamento quando do início de sua formação no Distrito Federal. Contudo, os militares do planalto central se viram obrigados a adaptar aqueles ensinamentos para a realidade local. Os equipamentos brasileiros não são os mesmo utilizados no Japão, nem mesmo a geografia do teatro de operações.

Para Marion (2011), A educação corporativa é um setor de treinamento aperfeiçoado, a diferença entre a educação corporativa e o setor de recursos humanos tradicional é desenvolver uma visão mais abrangente e estratégica. O setor de treinamento e desenvolvimento focava o aprimoramento de habilidades mais técnicas e funcionais...

Exército Brasileiro (2010), evidencia a importância da estruturação da sua doutrina para o avanço da Força Terrestre, conforme segue:

O Sistema de Doutrina deverá tornar-se o motor da transformação da Força Terrestre. Ao atingir esse patamar, constituir-se-á na principal atividade geradora da “cultura institucional”, dará consistência à atividade de preparo e emprego, acentuará a profissionalização dos quadros, elevará ao níveis de motivação, conduzirá a Instituição à obtenção da “expertise” no que se refere à atividade-fim e contribuirá para o desenvolvimento da capacidade de inovação d seus integrantes.

Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior (BRASIL, 2014) assim define educação corporativa:

Educação corporativa pode ser definida como uma prática coordenada de gestão de pessoas e de gestão do conhecimento tendo como orientação a estratégia de longo prazo de uma organização.

Educação corporativa é mais do que treinamento empresarial ou qualificação de mão-de-obra. Trata-se de articular coerentemente as competências individuais e organizacionais no contexto mais amplo da empresa. Nesse sentido, práticas de educação corporativa estão intrinsecamente relacionadas ao processo de inovação nas empresas e ao aumento da competitividade de seus produtos (bens ou serviços).

O MDIC é o órgão do governo que apoia o desenvolvimento da educação corporativa nas universidades brasileiras. Como forma de incentivar a pesquisa nesse ramo, o Ministério lançou o Prêmio Melhores Práticas em Educação Corporativa (Prêmio Educator). Um concurso para premiar as melhores práticas relacionadas a educação corporativa no país.

A maior empresa estatal brasileira, a Petrobrás, criou a Universidade Petrobrás que tem sede no Rio de Janeiro e uma filial em Salvador. A Universidade Corporativa da Petrobrás oferece diversos cursos com a intenção de formar e aperfeiçoar seus colaboradores, com investimentos que ultrapassam 160 milhões de reais em educação corporativa.

Mundim (2002, p.45), fala sobre o objetivo da Universidade:

Com tantas opções de cursos e com tanta gente envolvida é preciso ter critérios para definir quem faz o quê. A seleção dos funcionários que participam dos cursos de educação continuada é feita com base em um programa chamado Gerenciamento de Desempenho — uma avaliação de desempenho obrigatória para todos os empregados que acontece anualmente no mês de junho.

Hernandes (2011) aponta como é desenvolvido o trabalho na Universidade:

É o momento em que subordinados e chefias avaliam o desempenho até ali, conversam sobre as metas atingidas, definem novos objetivos e discutem o tipo de treinamento que deveria ser feito, afirma Diego Hernandez, diretor de RH da Petrobras. Não fazemos treinamento porque é moda, mas porque queremos melhorar nossos resultados.

Jacob (2010) mensura a educação corporativa como uma ferramenta primordial para o sucesso da equipe e conseqüentemente da organização, quando afirma:

No que se refere à definição de educação corporativa pode-se dizer que é uma prática coordenada de gestão de pessoas e de conhecimento, tendo como orientação a estratégia de longo prazo de uma organização. Entende-se que a educação corporativa é mais do que treinamento empresarial ou qualificação de mão-de-obra, pois articula coerentemente as competências individuais e organizacionais no contexto mais amplo da empresa.

1.8.2 Capital Pessoal

Administrar pessoas na Era da Informação exigiu das Corporações uma reestrutura em seus processos. Nesses modelos as pessoas são vistas como parceiras da Organização. Surgiu a necessidade do gerente/administrador reavaliar a sua conduta perante a equipe. O relacionamento interpessoal tem que estar focado no incentivo e na valorização dos membros para o alcance de resultados.

Nos Corpos de Bombeiros não é diferente. Hoje, temos uma tropa esclarecida, conectada ao mundo através da rede mundial de computadores. Isso transformou a característica do bombeiro. Antes, tínhamos um militar que absorvia o conhecimento e prontamente executava aos comandos dos Oficiais e Praças mais graduados. Hoje, temos um militar informado, questionador, formador de opinião.

Por isso, os militares que fazem parte do Comando da Corporação têm o desafio de incentivar essa tropa mais informada e munida de informação vinda de todas as partes do planeta.

Chiavenato (2010, p. 52) fala sobre os membros do novo modelo de Recursos Humanos:

Os novos gestores precisam ser polícia e parceiros simultaneamente. Em outros termos, para que a área de RH possa adicionar valor a organização, servir aos seus objetivos e criar vantagens competitivas ela precisa desempenhar papéis cada vez mais múltiplos e complexos.

Faz-se necessário mencionar que o sucesso das operações de uma Corporação tem maior peso relevância na sua tropa. De nada vale ter excelente e numerosos equipamentos, ou mesmo uma sofisticada e confortável infraestrutura se os militares não estiverem motivados e bem coordenados com foco perfeito atendimento das ocorrências. Chiavenato (2010, p.145) bem ilustra a importância dos funcionários para o sucesso de uma empresa, conforme abaixo:

O fator que realmente constitui o elemento dinâmico e empreendedor das organizações - sejam elas privadas ou públicas, industriais ou prestadoras de serviços, lucrativas ou não lucrativas, grandes ou pequenas - são as pessoas. A qualidade dos funcionários de uma organização, seus conhecimentos, habilidades e competências, seu entusiasmo e satisfação com suas atividades, seu senso de iniciativa para gerar valor e riqueza, tudo isso tem forte impacto na produtividade e lucratividade da organização, no nível de serviços oferecidos ao cliente, na reputação, imagem e na competitividade. É que as pessoas fazem a diferença em um ambiente competitivo de negócios.

O economista inglês Alfred Marshall fala que (MARTINS, 2009), “o mais valioso de todos os capitais é aquele investido no ser humano”.

Por que os investimentos em capital humano tornaram-se tão importantes nas empresas mais competitivas do mercado? Porque resultam em uma melhoria substancial no *hall* de capacitação de seus trabalhadores e técnicos, conseqüentemente a sua satisfação e o seu nível de comprometimento, e isso refletirá em aumento de produtividade e qualidade na execução das tarefas. Com isso, podemos concluir que competitividade e a lucratividade são alcançados, por intermédio de pessoas.

Loureiro et al. (2005) afirma que competir na era do capital humano exige muito trabalho, esforço e determinação. O ser humano com toda a sua potencialidade é a figura principal na formatação destes novos tempos e efetivamente pode fazer a diferença no sentido de construir não só empresas mais ágeis e lucrativas, mas também e principalmente um mundo justo e humano, pois só assim terá valido à pena ter vivido estes novos tempos em que o capital humano é personagem principal desta nossa história

1.8.3 Educação de Adultos

O público-alvo do treinamento continuado deve ser analisado com muita minúcia. Uma vez que eles determinaram os métodos a serem aplicados nesse treinamento. Todos os militares do CBMRR estão inseridos nesse grupo, todos são adultos.

Adultos são indivíduos com uma formação moral e social bastante fortalecida. Já carregam experiências, crenças e conceitos bem definidos. Por isso, a educação corporativa a ser oferecida a esse grupo precisa ser qualificada e específica, conforme afirmam José Carlos e Vera Barreto (2008, p.63):

Sabendo o que busca na escola, o adulto elege também seu conteúdo. Espera encontrar, lá, aulas de ler, escrever e falar bem. Além, é claro, das operações e

técnicas aritméticas. Espera obter informações de um mundo distante do seu, marcado por nomenclaturas que ele considera própria de quem sabe das coisas.

Em meados da década de 60, o educador americano Malcolm Shepherd Knowles criou um conceito chamado *Andragogia* que se define como arte e ciência de auxiliar o adulto a aprender. Malcom, subdividiu esse conceito em seis eixos, conforme Knowles, Holton III, e Swanson (2009, p.63)

1 - Necessidade de saber

Por que você está me ensinando isso?

Adultos precisam saber por que necessitam aprender algo antes de começar a aprendê-lo. Por isso, a primeira tarefa do facilitador é ajudar os aprendizes a se conscientizarem da “necessidade de saber”.

2 - O autoconceito do aprendiz

Como posso ser independente e aluno?

Os adultos possuem um autoconceito de ser responsáveis pelas próprias decisões, pelas próprias vidas. Dessa forma, desenvolvem uma profunda necessidade psicológica de serem vistos e tratados pelos outros como capazes de se autodirigir. Eles se ressentem e resistem a situações nas quais percebem que os outros estão impondo suas vontades sobre eles.

3 – O papel das experiências

Minhas experiências são a base do meu aprendizado

Os adultos se envolvem em uma atividade educacional com um volume maior de experiências de qualidade diferente em relação aos mais jovens. Simplesmente por terem vivido mais, eles acumularam mais experiência, o que acarreta consequências para a educação de adultos. Se entendermos que qualquer grupo de adultos apresenta uma amplitude maior de diferenças individuais, é mais heterogêneo em termos de formação, estilo de aprendizagem, motivação, necessidades, interesses e objetivos do que um grupo de jovens, saberemos que os recursos mais ricos para cada tipo de aprendizagem estão nos próprios aprendizes adultos.

4 – Prontidão para aprender

Qual problema vou resolver com isso que você quer que eu aprenda?

Os adultos têm predisposição para aprender aquilo que devem saber e precisam para se tornar capacitados para enfrentar as situações da vida real. Uma fonte particularmente rica de “prontidão para aprender” são as tarefas associadas à passagem de um estágio de desenvolvimento para o próximo. As experiências de aprendizagem devem estar sincronizadas com essas tarefas de desenvolvimento. Assim, quando a ocasião exige algum tipo de aprendizagem relacionado ao que deve ser executado, o adulto adquire prontidão para aprender. Além disso, a prontidão pode ser induzida por meio da exposição a exercícios de simulação e outras técnicas.

5 – Orientação para aprendizagem

Estou aprendendo matérias ou ganhando ferramentas?

Em comparação com a orientação para aprendizagem de crianças e jovens, centrada no tema (pelo menos no ensino fundamental e médio), os adultos são centrados na vida (ou centrados na tarefa ou no problema) quanto à sua orientação para aprendizagem. Os adultos são motivados a aprender conforme percebem que a aprendizagem os ajudará a executar tarefas ou lidar com problemas que vivenciam em sua vida.

6 – Motivação

E daí que isso cai na prova...

Os adultos respondem a fatores motivacionais externos (melhores empregos, promoções, salários mais altos), porém os fatores motivacionais mais poderosos são as pressões internas (o desejo de ter maior satisfação no trabalho, autoestima, qualidade de vida). Pesquisas constataram que adultos normais são motivados a continuar a crescer e se desenvolver. No entanto, essa motivação pode ser bloqueada por barreiras como autoconceito negativo como aluno, falta de acesso a oportunidades ou recursos, limitações de tempo e programas que violam os princípios da aprendizagem de adultos.

Cabe aos Oficiais e Praças da Corporação que são responsáveis pelo treinamento continuado, planejar essa educação conforme as necessidades atuais da sociedade. Fomentando os militares de práticas e aperfeiçoamento constante.

1.8.4 Métodos da Educação Continuada

Nesse tópico cabe total relevância a discussão sobre a união entre a prática e a teoria. Como forma de otimizar o aprendizado vários especialistas em educação citam os resultados positivos da utilização conjunta da prática e da teoria.

Freire (2002, p. 19), pois confessa: “Para mim, que me situo entre os que não aceitam a separação impossível entre prática e teoria, toda prática educativa implica uma teoria educativa”.

Essa passagem de Freire é muito apropriada a realidade dos Corpos de Bombeiro, uma vez que a maioria das disciplinas ministradas na formação desses militares são obrigatoriamente em duas vertentes: teóricas e práticas.

Tanto na formação, e principalmente na manutenção desses conhecimentos. Fica extremamente difícil manter-se atualizado técnicas de salvamento em altura, aquático, terrestre, atendimento pré-hospitalar sem que o militar esteja constantemente praticando esses ensinamentos.

Para isso, os militares detentores de curso de especialização têm o enorme desafio de repassar todos ensinamentos adquiridos para a tropa. Traduzir o que foi ensinado de maneira específica e técnica em uma linguagem que possa ser entendida e absorvida pelo maior número possível de alunos.

Saviani (2003, p. 20-21) aborda que não basta apenas uma dedicação por parte do aluno para aprender, resultando em um empenho unilateral na relação do ensino. O educador também deve estar preparado para educar. Esse responsável por nutrir um público de

informações, tem de estar em constante aprimoramento para não frustrar seus alunos e levar sua instrução ao insucesso. Exemplo citado:

Por aí se pode perceber por que o melhor escritor não será, apenas por este fato, o melhor alfabetizador. Um grande escritor atingiu tal domínio da língua que terá dificuldade em compreender os percalços de um alfabetizando diante de obstáculos que, para ele, inexistem ou, quando muito, não passam de brincadeira de criança. Para que ele se converta em um bom alfabetizador, será necessário aliar ao domínio da língua o domínio do processo pedagógico indispensável para se passar da condição de analfabeto à condição de alfabetizado. Com efeito, sendo um processo deliberado e sistemático, ele deverá ser organizado (SAVIANI, 2003, p. 20-21).

1.8.5 Treinamento

Bisol (2014) salienta que o processo de aprendizagem é inerente ao ser humano e acontece de forma contínua, quando o mesmo está inserido em uma sociedade, incluindo o seu relacionamento o ambiente de trabalho.

Pensando nisso, diversas organizações passaram a submeter seus funcionários a programas de treinamento, como Treinamento, Desenvolvimento e Educação (TD&E), para que esse processo de aprendizagem seja revertido em resultados para a empresa.

Para Chiavenato (2010, p. 40-43) treinamento é um processo educacional de curto prazo, com objetivos definidos, aplicado sistemática e organizadamente, pelo qual a pessoa adquire conhecimentos, atitudes e habilidades.

Loiola, Nérís e Bastos (2008, p. 126) afirmam que:

[...] o treinamento surgiu como forma de disseminação do conhecimento no ramo corporativo a partir do taylorismo, tendo por função ensinar o trabalho aos operários, contudo nos tempos atuais é entendido também como um modo de incentivar os funcionários à reflexão e à adaptação dos conteúdos aprendidos à realidade fática.

Exército Brasileiro (2010) toma como o exemplo o processo de transformação e modernização do Exército Chileno, que calçou esse programa em dois pilares: a estrutura da Força e o Desenvolvimento da mesma. No entanto esses dois pilares tinham como base a educação, instrução, treinamento e capacitação.

Após esse processo de modernização, o Exército Chileno passou a ter uma capacidade de pronta resposta, frente as suas necessidades, otimizadas e a sua contribuição nas ações de manutenção de paz das Nações Unidas.

Nos dias de hoje, não se pode manter uma Instituição fortalecida e preparada para atender as demandas da sociedade sem que a mesma esteja capacitada. Não se admite que essas demandas sejam surpresa para os militares que atuam no atendimento a sociedade. Esses precisam estar em constante treinamento para reduzir a possibilidade de erros.

Oliveira (2015) afirma que treinamento deve ser precedido de uma análise criteriosa, onde seja levado em consideração o ambiente socioeconômico onde a empresa se insere, as pessoas que fazem parte da organização e os papéis que estas desempenham na empresa. Feito isso, parte-se para o levantamento das necessidades, a programação dos treinamentos e por fim a análise dos resultados alcançados.

1.8.6 Desenvolvimento

A avaliação da necessidade de treinamento é o primeiro passo para o sucesso de uma Organização. Pois é nesse momento que o gestor vai admitir, com base nos resultados dessa avaliação, que a empresa precisa modificar algo em sua estrutura.

Esse momento pode ser fundamental para salvar uma Instituição da falência, quanto mais sendo for diagnosticado, menores serão os custos com treinamentos.

Existem duas teorias no que tanger a avaliação da necessidade de treinamento: a diagnóstica e a projetiva.

Mourão e Puente-Palacios (2008) afirmam que visão diagnóstica é a avaliação de necessidades tem como foco identificar os pontos que devem ser trabalhados.

Já Abbad, Freitas e Pilati (2008) citam a avaliação projetiva como um resultado prognóstico, antecipando os pontos-chave que serão fundamentais para as organizações, dando um caráter proativo e estratégico às ações educativas

Essas correntes de estudiosos, na área de treinamento, divergem no sentido de quantos momentos devem ser divididos essa avaliação. No entanto, os mesmos são unânimes em afirmar que essa avaliação deve ser aplicada. Pilati (2008) cita quais são essas fases:

[...] a fase de avaliação de necessidade de treinamento subdivide-se em três etapas: a) organizacional; b) de tarefas; e c) de pessoal. A primeira se refere à identificação

das ações de interesse da organização, a segunda está ligada às estratégias de adaptação do trabalho à tecnologia, já a última trata da identificação das competências individuais necessitantes de exercício.

Chiavenato (2010) elenca as formas de se levantar dados para fazer um diagnóstico da situação da empresa, são eles: a) avaliação de desempenho; b) observação; c) questionário; d) solicitação de supervisores e gerentes; e) entrevistas com supervisores e gerentes; f) reuniões interdisciplinares; g) exame de funcionários; h) mudanças no trabalho; i) entrevistas de saída; j) análise e descrição de cargos; e k) relatórios periódicos.

1.8.7 Planejamento de Treinamento

Com os dados em mãos, o administrador tem condições de elaborar o seu plano de treinamento. Porém um treinamento deve ter objetividade. Para isso, Chiavenato (2010), elaborou algumas perguntas que devem ser respondidas antes de se construir um treinamento, são elas: a) O que deve ser ensinado? b) Quem deve aprender? d) Quando deve ser ensinado? e) Onde deve ser ensinado? f) Como se deve ensinar? e g) Quem deve ensinar?

Segundo Fontes (1975, p.64), “Vários fatores do treinamento podem influir na escolha da técnica, tais como nível do treinando, forma de treinamento, tipo de necessidade, duração dos cursos, recursos humanos e materiais, condições físicas e ambientais.”

Nas Corporações atuais, esse planejamento deve ser atualizado com uma frequência cada vez maior, face a inúmeras mudanças que a sociedade está exposta.

Os treinamentos devem ser muito bem elaborados para acompanhar as diversas e numerosas técnicas desenvolvidas. O profissional contemporâneo está absorvendo cada vez mais conteúdo com uma variedade maior ainda.

1.8.8 Educação continuada no CBMRR: aspectos legais

A educação continuada não é algo recente para o Corpo de Bombeiros de Roraima. Ela está prevista A lei orgânica nº 052 de 28 de dezembro de 2001, atribui a responsabilidade da educação continuada no âmbito do CBMRR, conforme seguem abaixo:

Art. 40. O Estado Maior Operacional é uma OBM de Atuação Colegiada, de caráter permanente, subordinada ao Comandante Operacional, incumbida da elaboração dos planos direcionais e instrumentais desta área setorial, integrada pelo Subcomandante Operacional e pelas seguintes seções:

I - B-1/B-4 – pessoal e controle de patrimônio;

II - B-2/B-3 – inteligência, instrução, operação, estatística e informática; e

III - Fiscalização Administrativa – guarda, conservação e distribuição de material, bem como, manutenção de instalações, de viaturas e de equipamentos motorizados.”

Art. 54. Os órgãos de execução estratégica, subordinados na conformidade do estabelecido nesta Lei, compreendem as seguintes OBM de Atuação Direta Estratégicas:

I – o Centro de Ensino e Instrução de Bombeiros;

...

§ 1º Ao Centro de Ensino e Instrução de Bombeiros compete a administração das atividades de formação, especialização, aperfeiçoamento e educação continuada dos recursos humanos, bem como a pesquisa e a doutrina da instituição.

Com isso, podemos reforçar que esse trabalho não trata de uma proposta inovadora, mas sim de mostrar a importância da prática constante do treinamento. Já que existe uma previsão legal para que seja adotada a educação continuada no âmbito da Corporação.

1.8.9 A prática da educação continuada no CBMRR

Hoje, a educação continuada no CBMRR está deficitária. Não existe um planejamento de treinamento, nem um cronograma a ser seguido visando um aprimoramento da tropa, tampouco um Oficial ou uma equipe responsável por elaborar um plano de treinamento e executá-lo junto a tropa.

Nos dias atuais, os treinamentos estão resumidos as guarnições de serviço, que são executados de maneira irregular, ficando a cargo do Comandante do Socorro que treina a sua guarnição conforme o seu entendimento.

Podemos citar alguns aspectos que, hoje, dificultam o treinamento para a guarnição de serviço, tais como:

- Alguns Oficiais acabam desempenhando outras tarefas que não são inerentes ao serviço operacional, exigindo tempo e dedicação desses militares, como confecção de etapas de sindicância ou elaboração de documentos de suas seções de origem;

- Outros Oficiais, não têm o domínio dos conteúdos a serem ministrados nos treinamentos para a tropa, assim, os mesmos acabam não promovendo treinamento nenhum de sua guarnição;

- O CBMRR não possui um espaço específico para a realização de treinamentos;

- Hoje a tropa utiliza os materiais das viaturas operacionais para realizarem algum treinamento;

- Atualmente, a tropa não é submetida a um plano de treinamento continuado, nem os militares que concorrem ao serviço operacional, nem os militares que trabalham nos setores administrativos da Corporação.

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral

Identificar os impactos negativos causados pela falta de um treinamento continuado no CBMRR e propor a elaboração de um plano de treinamento para as guarnições operacionais.

2.2 Objetivos específicos

a) Aprimorar as técnicas e táticas utilizadas pelo CBMRR e elevar a autoestima da tropa;

b) Desenvolver e favorecer uma melhor qualidade de vida no trabalho;

c) Aumentar a interação dos componentes do trem de socorro no local da ocorrência; e

3 MATERIAL E MÉTODOS

3.1 Caracterizações da pesquisa

A pesquisa realizada seguiu os parâmetros que a metodologia científica oferece. Por isso, a pesquisa quanto a natureza foi aplicada com o objetivo de obter conhecimentos advindos da solução de problemas identificados pelo pesquisador.

Para Marconi e Lakatos (2010, p. 17):

A Metodologia Científica, mais do que uma disciplina, significa introduzir o discente no mundo dos procedimentos sistemáticos e racionais, base da formação tanto do estudioso quanto do profissional, pois ambos atuam, além da prática, no mundo das idéias.

Thiollent (1992), afirma que: “a metodologia é disciplina relacionada com a epistemologia e a filosofia da ciência, tendo por função analisar e avaliar os diversos métodos disponíveis, além de ser considerada como o modo de conduzir a pesquisa”.

O tema “A importância do treinamento continuado para o aprimoramento técnico profissional dos militares do CBMRR”, escolhido por esse pesquisador tem o objetivo de observar a eficácia de se implantar uma rotina de treinamento para os militares da Corporação, resultando em melhores aplicações de técnicas aprendidas, assim como aumento da conservação do material utilizado no CBMRR.

Observação, por sua vez, para Marconi e Lakatos (2010, p. 25), “As fontes para a escolha do assunto podem originar-se da experiência pessoal ou profissional, de estudos e leituras, da observação, da descoberta de discrepâncias entre trabalhos ou da analogia com temas de estudo de outras disciplinas ou áreas científicas”.

Esta pesquisa é de caráter qualitativa e quantitativa utilizando-se de métodos variados de levantamento de dados para pesquisas científicas, tais como: análise bibliográfica, revistas científicas, livros e artigos. Foram utilizadas várias concepções de diversos autores sobre o tema para a fundamentação dos resultados.

O pesquisador utilizou o questionário como instrumento de coleta de dados. Nessa abordagem o objetivo do pesquisador é traduzir em números as opiniões e o grau de satisfação do universo estudado em relação ao problema proposto.

Para que essa coleta de dados fosse possível, o pesquisador efetuou uma pesquisa de campo. E, segundo Gil (2002), a pesquisa de campo “é um estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento”.

Do ponto de vista exploratório será descritiva uma vez que o levantamento de dados fornecerá números necessários para que se estabeleça relações entre variáveis.

Será utilizada a pesquisa bibliográfica e o levantamento, uma vez que o pesquisador utilizará materiais já publicados para conduzir a sua pesquisa e no levantamento questionará os indivíduos envolvidos no processo estudado.

3.2 Tratamento e análise de dados coletados

O estudo apresenta uma exposição referente a uma pesquisa quali-quantitativa. A parte quantitativa do trabalho, utiliza os resultados coletados nos questionários que foram tabulados no *Microsoft Excel*, representando os dados obtidos por meio de gráficos. Hair Jr. et al (2005 p. 261) explana de maneira simples os benefícios da utilização de gráficos e tabelas na apresentação de um trabalho científico, quando afirma que: “os gráficos e as tabelas ajudam a compreender mais facilmente os dados. Eles também comunicam de modo mais eficiente os assuntos complexos e tornam seu relatório de pesquisa visualmente mais atraente”.

3.3 Área de estudo

Com base nessa realidade, foi feito estudo com as guarnições do RUA-14, CCI-01, CCI-02 e Salvamento. Esse estudo submeteu os militares dessas guarnições a um treinamento seguido por um quadro de trabalho ao longo de cinco finais de semanas consecutivos.

Hoje, os militares do serviço operacional trabalham em regime de 24 horas trabalhadas, descansando 72 horas, Conforme a Lei Complementar nº 194 de 13 de fevereiro de 2012

[...] XVII - escala de serviço operacional e administrativo, a ser regulamentada e implantada no prazo de 180 (cento e oitenta) dias pelos Comandantes-Gerais das Corporações Militares, nas quais observar-se-á:

serviço operacional – a proporção mínima de uma hora trabalhada para três horas de folga, facultada a prestação do serviço voluntário após o gozo obrigatório do primeiro terço da folga;”

Esses períodos de finais de semana abrangeram os dias de sexta-feira, sábado e domingo.

Os cadetes do CFOBM foram os responsáveis por ministrar essas instruções, uma vez que os mesmos concorriam aos serviços de comandantes de guarnições do serviço. Segundo determinação da DEIOp, os cadetes estariam participando do estágio operacional conforme nas sextas-feiras, sábados e domingos.

Como padronização, esses treinamentos eram executados após a passagem do serviço e conferência de material. Caso, a guarnição fosse acionada para atender alguma ocorrência, a mesma treinaria em horário oportuno determinado pelo cadete comandante da guarnição.

As guarnições seguiram um quadro de trabalho elaborado de forma a serem executadas atividades em nível crescente de dificuldade, conforme manuais utilizados como base na formação dos militares do CBMRR.

3.4 Aplicação de um cronograma de treinamento

Antes de apresentar a aplicação do plano de treinamento, vale embasar tal prática na dissertação de Jacob (2010, p.7) quando ele afirma que:

A concepção de programas educacionais alinhados à estratégia do negócio estimula a gestão do conhecimento que deve funcionar como veículo de disseminação da cultura empresarial, podendo ser implementado gradualmente de conformidade como budget da empresa. O projeto de educação corporativa deve contemplar a identificação; a formação e a mobilização das competências críticas, visando agregar valor ao negócio, aumentando, conseqüentemente, a competitividade. Os programas educacionais podem ser ministrados de forma presencial ou *on line*, fazendo com que os educandos possam ajustar o aprendizado à sua realidade.

Quadro 1 – Trabalho da Companhia de Busca e Salvamento

	Nó	Aquático	Terrestre	Corte de árvore
1	Fiel Enfardador	Acondicionamento e amarração da embarcação no reboque	Isolamento, identificação de riscos potenciais e Sinalização do local da ocorrência	Ancoragem de equipamento e do bombeiro na árvore
2	Lais de guia Borboleta	Montagem do sistema motor-mangote-tanque de combustível	Estabilização e ancoragem de veículo (4 e 3 pontos)	Treinamento da técnica de balancinho simples
3	Balço pelo seio Assento americano	Apresentação e Montagem do equipamento de mergulho (colete+cilindro)	Acondicionamento na maca “mamute” com cabo da vida.	Treinamento da técnica balancinho duplo
4	Pescador Duplo Oito Guiado	Acondicionamento de cabos feita por apenas um bombeiro e por dois bombeiros	Montagem de um sistema de multiplicação de força com polia simples	Treinamento da técnica de balancinho com tirolesa
5	Nó de Algema Nó em oito com duas alças	Troca da hélice do motor	Montagem do aparelho de poço	Demonstrar a manutenção em 1º escalão da motosserra.

- Os nós devem ser treinados em três repetições cada um, observando a perfeita confecção do nó e agilidade para confeccionar o mesmo.
- A montagem do equipamento de mergulho não visa formar mergulhadores, tem apenas finalidade de capacitar todos os membros da guarnição a auxiliar os mergulhadores na montagem e manutenção do equipamento visando agilidade e segurança nas operações aquáticas.

Quadro 2 - Trabalho da Companhia de Combate a Incêndio

	Nó	Combate a Incêndio
1	Fiel Enfardador	Utilização do EPR
2	Lais de guia Borboleta	Utilização da moto-bomba
3	Balço pelo seio Assento americano	Identificar, demarcar e estabelecer os componentes da guarnição nas zonas quente, morna e fria
4	Pescador Duplo Oito Guiado	Relembrar os fenômenos extremos da fumaça e as técnicas utilizadas para proteção da guarnição nos casos de <i>flashover</i> e <i>backdraft</i> . ¹
5	Nó de Algema Nó em oito com duas alças	Apresentação e operação da bomba do ABT.

- A apresentação e operação da bomba do ABT visam nivelar o conhecimento para toda a guarnição, para que qualquer membro possa operá-la caso o motorista venha a ser indisponibilizado em uma ocorrência.

¹ **“Flashover”**: é uma queima rápida dos produtos da combustão no ambiente sinistrado ou num outro próximo, e durante o incêndio em um ambiente confinado, o calor é absorvido pelo teto da edificação e pelas partes mais altas das paredes e irradia-se para as partes mais baixas, aquecendo gradualmente os gases combustíveis que estão no ambiente, quando os combustíveis alcançam sua temperatura de ignição, o fogo toma conta de todo ambiente instantaneamente.

¹ **“Backdraft”**: explosão ambiental provocada por uma ventilação inadequada num ambiente com baixa porcentagem de oxigênio, que está repleto de produtos da combustão superaquecidos, oriundos da queima lenta ou da última etapa da queima livre.

Quadro 3 - Trabalho da Companhia de Emergência Pré-Hospitalar

	AEPH	AEPH
1	Isolamento, identificação de riscos potenciais e Sinalização do local da ocorrência	Identificação de situações para utilização de cateter ou máscara
2	Retirada de anel/aliança utilizando ferramenta própria	Avaliação primária e secundária
3	Parto Emergencial	Aspiração de vias aéreas superiores
4 (*)	Retirada de motorista inconsciente com utilização do KED ² , pela porta traseira, preso entre o banco e volante com o cinto de segurança	Treinamento de RCP (Diferentes idades)
5	Identificação e utilização das cânulas orofaríngeas	Medidas para contenção de hemorragias (compressão direta e compressão de pontos arteriais)

(*) O treinamento de Retirada de motorista inconsciente, pela porta traseira, preso entre o banco e volante com o cinto de segurança, deverá ser feito na viatura do Comandante do Socorro ou outro ATP disponível na Unidade.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Aplicação de questionários no serviço operacional

Após realizados os treinamentos, os militares das guarnições de serviço concordaram em responder a um questionário afim de ampliar a abrangência do estudo realizado.

Os questionários foram aplicados aos militares que compõem as guarnições operacionais do CBMRR. A amostra utilizada foi de 61 (sessenta e um) militares, ou seja, 76,25% da população. O questionário foi constituído de 7 (sete) questões objetivas e 1 (uma) questão subjetiva.

Segundo Gil (2010 p. 109), “A entrevista é uma forma de interação social em que uma das partes busca coletar dados e a outra se apresenta como fonte de informação”.

² Colete Imobilizador Dorsal

Para Oliveira (2012) A amostra pode ser caracterizada por acessibilidade ou por conveniência, ou seja, aquela que prevalece à conveniência do pesquisador na escolha da amostra.

Gil (2010, p. 94) ainda menciona que “[...] o pesquisador seleciona os elementos a que tem acesso, admitindo que estes possam de alguma forma, representar o universo [...]”. Ele diz ainda que “universo ou população é um conjunto de elementos que possuem determinadas características [...]” (GIL, 2010, p. 89).

Gil (2010, p. 121), nos remete a importância da construção a aplicação do questionário, quando afirma que

Construir um questionário consiste basicamente em traduzir objetivos da pesquisa em questões específicas. As respostas a essas questões é que irão proporcionar os dados requeridos para descrever as características da população pesquisada ou testar as hipóteses que foram construídas durante o planejamento da pesquisa.

Com esses conceitos, comprovamos a importância da aplicação dos questionários na produção de pesquisas científicas. No sentido de enriquecer o trabalho e nutrir com dados ainda mais próximos da realidade.

4.2 Análise dos questionários

Depois de concluída a aplicação dos questionários nas guarnições do serviço operacional do CBMMR, na cidade de Boa Vista, os dados foram mensurados e quantificados para a produção de representações gráficas a fim de melhor apresentar os resultados obtidos.

4.3 Análise da aplicação do cronograma de treinamento

A aplicação desse cronograma veio mostrar como está o conhecimento dos militares que participam do serviço operacional do CBMMR. Ficou claro que militares que ingressaram na Corporação no ano de 2013, ou seja, frequentaram no Curso de Formação de Soldados a pouco mais de dois anos, já apresentam dificuldades para realizar tarefas simples aprendidas

naquele curso. Verificou-se que alguns militares não recordavam mais como se executavam alguns nós básicos, como nó fiel, nó de alga e nó oito com duas alças.

Além de apresentarem dificuldade de executar os nós, a maioria dos militares que participaram desse cronograma como instruídos não sabiam qual era a função principal daquele nó. Ou seja, alguns sabiam como executar, mas não sabiam qual a situação em que ele era melhor aplicado.

Na parte de Atendimento Pré-Hospitalar, os militares apresentaram dificuldades na prática de utilização do KED e administração de oxigênio. A maioria dos militares não se recordava da sequência correta de fixação das alças, nem a movimentação correta da vítima com esse aparelho. Na parte de oxigenoterapia, os militares não sabiam estimar quanto tempo a reserva de oxigênio duraria na administração a vítima.

Quase que a totalidade dos militares que passaram pelo treinamento proposto no cronograma disseram nunca ter manuseado a ferramenta que possibilita a retirada de anéis nas mãos das vítimas, após seus cursos de formação.

Já na guarnição de combate a incêndio, as maiores dúvidas estavam na utilização da bomba da viatura. Esse conhecimento acaba ficando de posse de poucos militares da guarnição. O que pode gerar um sério transtorno, caso o militar responsável pela operação da bomba venha a ter algum problema que o impossibilite de manuseá-la.

A guarnição que atua no combate a incêndio também tem muito pouco contato com técnicas de combate a incêndio urbano. Esses militares, não dominam técnicas de ventilação e combate a chamas por ataques pulsados de jatos neblinados na fumaça. Esses bombeiros acabam combatendo incêndio em áreas urbanas por alagamento. Método que já foi substituído em algumas ocorrências por danificar demais o patrimônio, assim como um gasto demasiado de água.

Alguns soldados não conheciam algumas ferramentas que fazem parte do CCI. Essa falha foi identificada por ocasião da troca de guarnição, no momento da conferência de materiais.

A deficiência que foi constatada em todas as guarnições foi a observância de suas funções na cena da ocorrência. Os militares do CBMRR não cumprem a doutrina ensinada no SCI, fazendo com que muitos deles invadam e acumulem a função de outros militares, e em contrapartida nota-se que outros militares passam pela ocorrência como meros coadjuvantes, sem atuar em função alguma e completamente dominados por abalo emocional.

Existe muita dúvida nas responsabilidades de cada militar em suas guarnições, fazendo com que as ocorrências, hoje, sejam atendidas de maneira muito empírica e com pouca

organização. Alguns militares apresentavam dúvidas em que materiais seriam ideais para utilizar nas ocorrências.

Notou-se também que muitos Comandantes do Socorro participam da ocorrência na linha de frente. Negligenciando a segurança da cena e da sua guarnição. Ferindo completamente a doutrina ensinada no Sistema de Comando de Incidentes.

Conforme ensina (CORPO DE BOMBEIROS DO DISTRITO FEDERAL, 2011) em seu manual de SCI:

Responsabilidades do Comandante do Incidente

O Comandante do Incidente (CI) é a pessoa encarregada e que possui a máxima autoridade do Sistema de Comando e deve estar plenamente qualificado para conduzir a resposta ao incidente.

As responsabilidades do CI são:

- assumir o comando e estabelecer o PC;
- zelar pela segurança do pessoal e da segurança pública;
- avaliar as prioridades do incidente;
- determinar os objetivos operacionais; **Comando de Incidentes**
- desenvolver e executar o Plano de Ação do Incidente (PAI);
- desenvolver uma estrutura organizacional apropriada;
- manter o Alcance de Controle;
- administrar os recursos;
- manter a coordenação geral das atividades;
- coordenar as ações das instituições que se incorporem ao Sistema;

Os militares que obtiveram melhor desempenho do treinamento proposto no cronograma foram os militares que servem na Companhia de Busca e Salvamento e os militares que detêm maior tempo de serviço na Corporação.

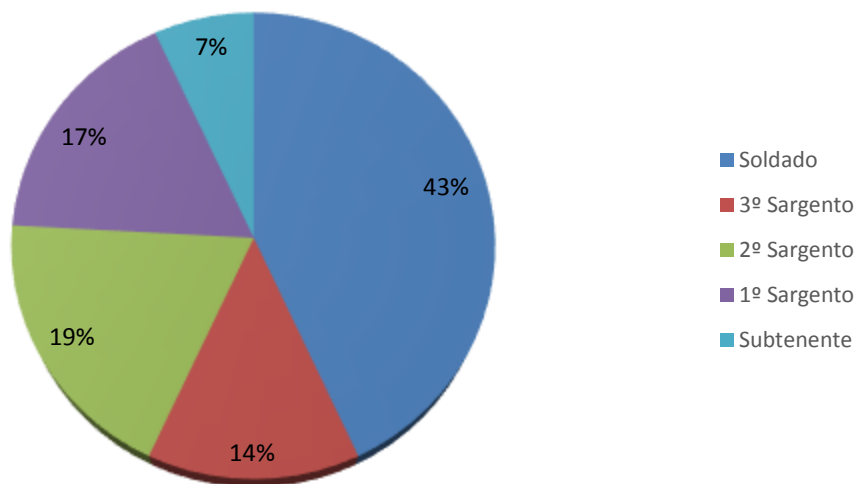
A Companhia de Busca e Salvamento atende um maior número de ocorrências, assim como realiza treinamentos constantes com o seu efetivo, fazendo com as técnicas e procedimentos estejam mais nítidos nos seus cotidianos. Já os militares com mais tempo de guarnição, pelo seus conhecimentos teóricos e empíricos também conseguem utilizar todo o ensinamento passado na Corporação em prol do atendimento das ocorrências.

4.4 Apresentação da análise de dados

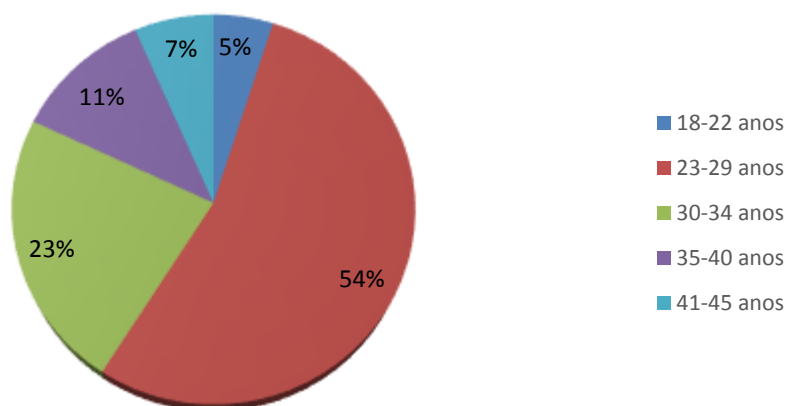
A pesquisa realizada foi muito importante no sentido de estudar militares de diferentes idades, diferentes experiências profissionais e diferentes graduações. Isso mostrou que a

necessidade da aplicação de um treinamento continuado é entendida pela maioria da tropa e a sua aceitação é unânime.

Gráfico 1 - Graduação dos militares



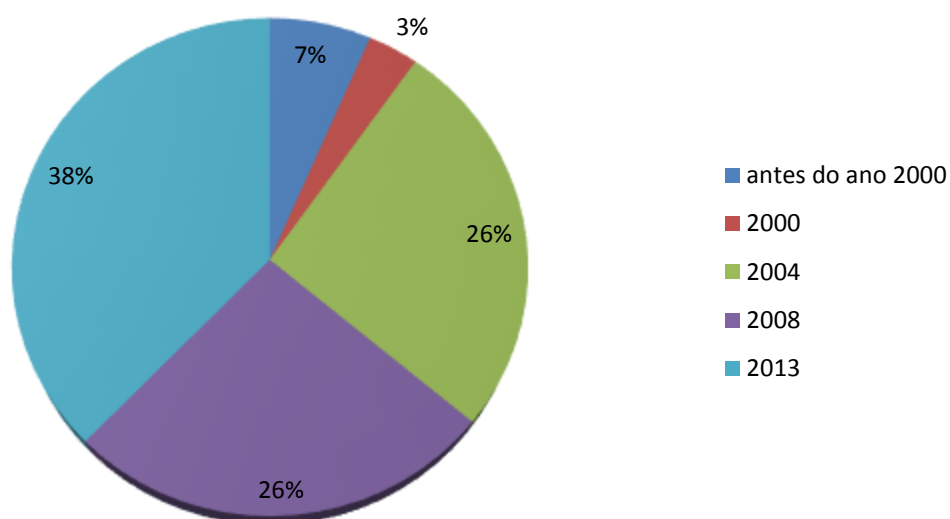
O universo estudado abrangeu somente as praças que compõem o serviço operacional. Com isso, obtivemos opiniões de militares que exercem atividades diferentes no Trem de Socorro, tais como motoristas, chefes de guarnição, auxiliares de salvamento, dentre outros. Obtendo, assim opiniões de militares que exercem funções em diferentes níveis de comando.

Gráfico 2 - Faixa etária dos militares

A pesquisa foi realizada com militares de diferentes faixas etárias. Essa diversidade de maturidade enriqueceu o nosso questionário, no sentido de serem emitidas opiniões de pessoas pertencentes a diferentes gerações. Foram ouvidas pessoas nascidas na década de 80 e antes, assim como militares que já nasceram dentro da realidade tecnológica.

Quando você ingressou no CBMRR?

Gráfico 3 - Ano de ingresso dos militares no CBMRR

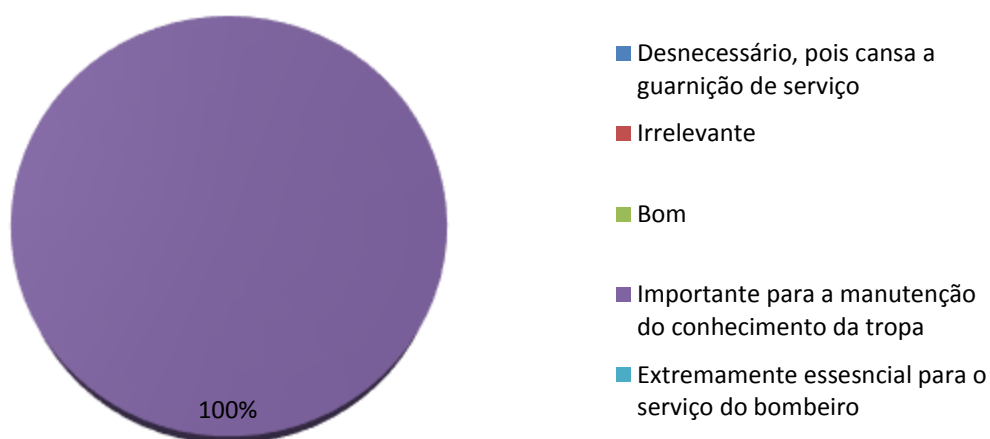


Outro ponto que deu muito subsídio a pesquisa, foi o fato de militares com diferentes tempos de carreira terem participado do estudo. Responderam ao questionário, militares que ingressaram a pouco mais de dois anos na Corporação, assim como e tem diversas expectativas na profissão bombeiro militar, assim como militares que já possuem mais de vinte anos de serviço prestados ao CBMRR.

Essa variedade de experiência profissional deu um prognóstico muito realístico do que realmente é o treinamento para a tropa e o que ele pode ser melhorado.

Qual a importância você dá ao treinamento realizado pelo seu comandante de guarnição?

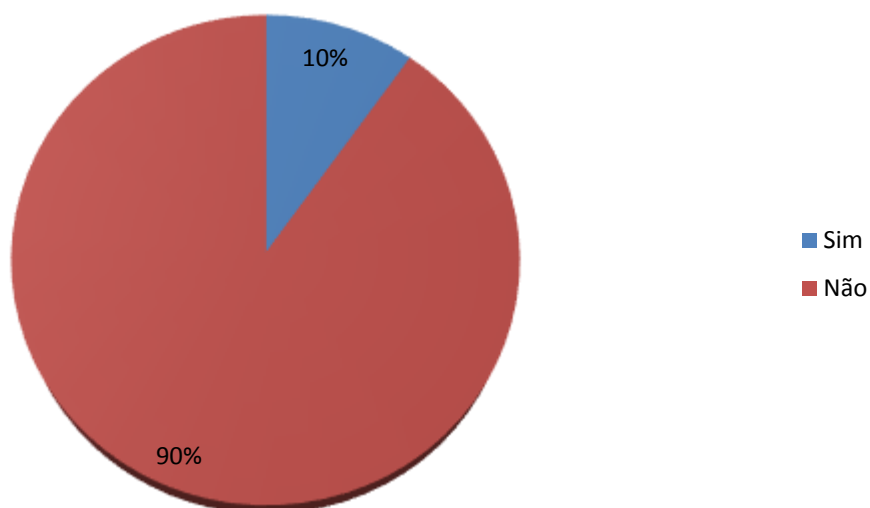
Gráfico 4 - Opinião dos militares sobre a importância do treinamento



Aqui, foi questionado ao público estudado qual a importância ele dá ao treinamento realizado no serviço operacional. Qual o impacto que a falta dele causa para cumprimento das missões. Mais da metade dos militares que responderam os questionários percebem que o treinamento continuado é de vital importância na atividade dos bombeiros. E a sua prática tem impacto positivo para a manutenção dos conhecimentos adquiridos.

Você acha que o treinamento realizado hoje no CBMRR é suficiente?

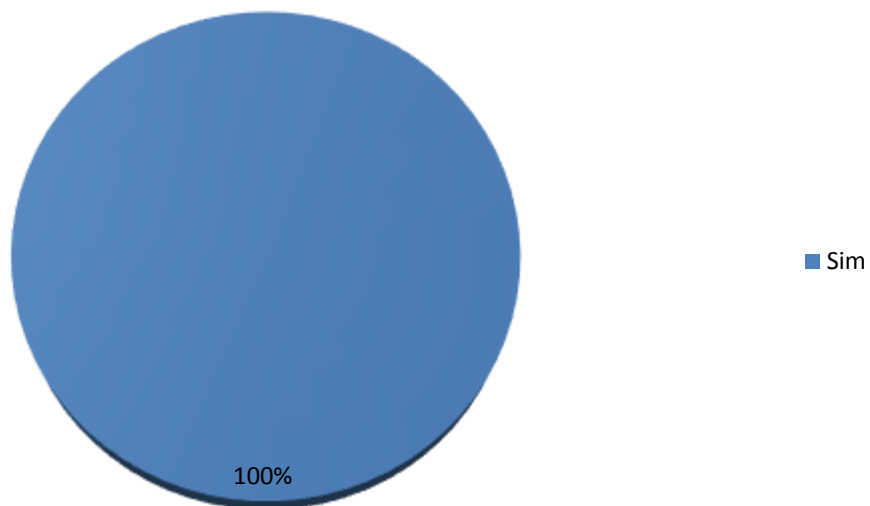
Gráfico 5 – Opinião dos militares sobre a suficiência do treinamento



A tropa teve a oportunidade de opinar sobre como está o treinamento continuado para a tropa. Como está sendo realizado o treinamento atualmente e a qualidade do mesmo. Nota-se que mais de 90% dos militares que responderam o questionário disseram que atualmente o treinamento continuado no CBMRR está deficitário. E não se sentem satisfeitos com o treinamento disponibilizado pela Corporação.

Você acha que o treinamento capacita, aprimora e desenvolve as suas habilidades de bombeiro?

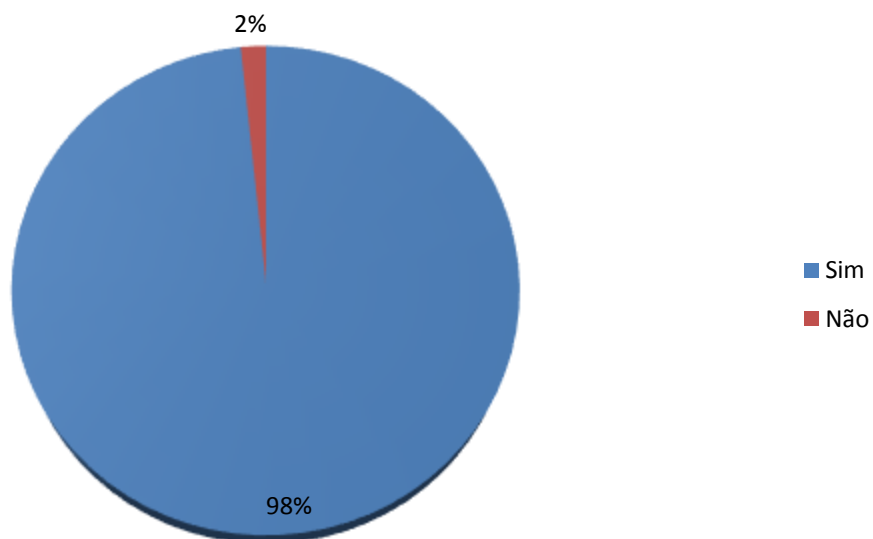
Gráfico 6 – Opinião dos militares sobre a consequência do treinamento



Quanto a validade e o valor sobre o treinamento realizado no CBMRR, que é realizado para o desenvolvimento das habilidades da tropa, 100% dos militares acreditam que é necessário e essencial, enfatizando que o treinamento é essencial e que ele funciona como mola propulsora para otimização do serviço de bombeiro.

Você se sente mais motivado para trabalhar depois de realizar um treinamento e depois discutir com a sua guarnição os erros e acertos?

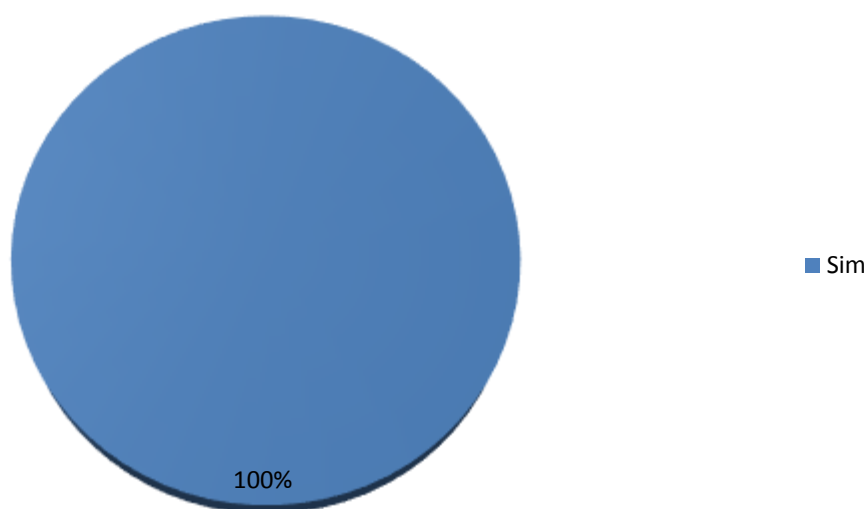
Gráfico 7 – Opinião dos militares sobre a importância do *feedback* após o treinamento



Mais de 98% dos militares responderam que se sentiriam mais motivados caso existisse um acompanhamento do treinamento. Com uma condução e um *feedback* para os instrutores, apontando erros e acertos obtidos.

Você gostaria de frequentar cursos de especialização voltados para atividade bombeiro militar?

Gráfico 8 – Manifestação dos militares sobre o desejo de frequentar um curso de especialização



100% dos bombeiros submetidos ao questionário responderam que gostariam de participar de cursos de especialização com a finalidade de ampliar seus conhecimentos e agregar mais atributos para a realização do serviço de bombeiro no CBMRR.

4.5 Discussão

4.5.1 Serviço administrativo

O estudo foi realizado com os militares que hoje compõem a escala operacional do CBMRR. Ficou claro que mesmo estando em contato com os equipamentos e técnicas adotadas pela Corporação, esses militares apresentam déficits de conteúdo e muitas dúvidas nos procedimentos adotados nos atendimentos a ocorrências no estado de RORAIMA.

Esses militares, possivelmente, estão mais defasados e desatualizados em relação ao conteúdo aprendido nos seus Cursos de Formação. Com isso, existe uma possibilidade de ministrar instruções para essa tropa ao longo dos dias de expediente sem onerar o serviço administrativo.

Quadro 04 – Sugestão de rotina de trabalho para o serviço administrativo

Horário	Segunda-Feira	Terça-Feira	Quarta-Feira	Quinta-Feira	Sexta-Feira
07:30-09:30	Instrução	TFM	Instrução	TFM	Instrução
09:30-13:30	Serviço Administrativo	Serviço Administrativo	Serviço Administrativo	Serviço Administrativo	Serviço Administrativo

4.5.2 Sala de instrução

O CBMRR hoje carece de um espaço destinado única e exclusivamente ao treinamento de sua tropa. Ainda que a lei nº 052, de 28 de dezembro de 2001 destine um órgão que responda pela educação continuada da Corporação, conforme se segue:

Art. 54. Os órgãos de execução estratégica, subordinados na conformidade do estabelecido nesta Lei, compreendem as seguintes OBMs de Atuação Direta Estratégicas:

I – o Centro de Ensino e Instrução de Bombeiros;

II – o Centro de Saúde;

III – o Centro de Informática; e

IV – o Centro de Operações e Comunicações de Bombeiros.

§ 1º Ao Centro de Ensino e Instrução de Bombeiros compete a administração das atividades de formação, especialização, aperfeiçoamento e educação continuada dos recursos humanos, bem como a pesquisa e a doutrina da instituição.

Hoje, os militares que realizam algum treinamento utilizam as próprias viaturas e edificações da Corporação para realizar o treinamento.

Isso reduz a qualidade da instrução no sentido de não ser possível a utilização de meios audiovisuais para melhor compreensão do conteúdo. A utilização de projetores, monitores, quadros brancos ajudariam no sentido de possibilitarem a transmissão do conhecimento por meio de vídeos, apresentações em *Power Point*, desenhos esquemáticos e etc.

4.5.3 Guarda-vidas

Atualmente, o CBMRR é responsável por realizar a segurança dos banhistas nos balneários da Praia Grande e Polar, na cidade de Boa Vista quando as mesmas oferecem condições de lazer para os banhistas. Isso, normalmente ocorre nos períodos de escassez de chuva. Quando o Rio Branco baixa seu volume de água proporcionando faixas de areia que são utilizadas pela população para lazer e recreação.

Esse período exige uma mobilização muito grande por parte do CBMRR, uma vez que ocorrências de afogamento são muito numerosas nessas épocas. Duas são as grandes causas de afogamento nos balneários de Boa Vista: consumo excessivo de álcool e abuso de banhistas que não sabem nadar.

Para resguardar a integridade física dos banhistas, os Guarda-Vidas do CBMRR devem estar preparados física, intelectual e psicologicamente para atender essas ocorrências. No entanto, esses militares não passam por treinamentos que possibilitem a manutenção e aumento de seus condicionamentos físicos, bem como técnicas de Salvamento Aquático.

4.5.4 Plano de treinamento

Com os dados coletados no estudo realizado, observaram-se algumas possibilidades de realização de treinamento para a tropa do Corpo de Bombeiros de Roraima. Contudo, seria

muito oportuno que a tropa seguisse um plano de treinamento anual nos moldes do plano que foi aplicado nesse estudo. Esse plano abrangeria um maior conteúdo nas áreas de Atendimento Pré-Hospitalar, Salvamento Terrestre, Salvamento em Altura e Combate a Incêndio.

Exemplo:

Quadro 05 - Plano de treinamento para a CEPH em janeiro/2015

SEGUNDA	TERÇA	QUARTA	QUINTA	SEXTA	SÁBADO	DOMINGO
			1	2	3	4
			Assunto: Serviço de Resgate no CBMRR Instrutor: SGT BM FÁBIO	Assunto: Serviço de Resgate no CBMRR Instrutor: SGT BM KARLA	Assunto: Serviço de Resgate no CBMRR Instrutor: SGT BM LIMA	Assunto: Serviço de Resgate no CBMRR Instrutor: SGT BM PRISCILA
5	6	7	8	9	10	11
Assunto: o local da ocorrência Instrutor: TEN BM LÚCIA	Assunto: o local da ocorrência Instrutor: SGT BM BORIS	Assunto: o local da ocorrência Instrutor: CB BM DANILO	Assunto: o local da ocorrência Instrutor: SGT BM FILHO	Assunto: Biossegura nça Instrutor: TEN BM LEONAR DO	Assunto: Biossegur ança Instrutor: SGT BM FLÁVIO	Assunto: Biossegura nça SGT BM CARLO
12	13	14	15	16	17	18
Assunto: Biossegura nça Instrutor: TEN BM PAIVA	Assunto: Noções básicas de anatomia Instrutor: SGT BM PAULO	Assunto: Noções básicas de anatomia Instrutor: SGT BM FILHO	Assunto: Noções básicas de anatomia Instrutor: SGT BM KARLA	Assunto: Noções básicas de anatomia Instrutor: SGT BM BRUNO	Assunto: Cinemátic a do Trauma Instrutor: TEN BM LEONAR DO	Assunto: Cinemática do Trauma Instrutor: CB BM DANILO
19	20	21	22	23	24	25
Assunto: Cinemática do Trauma Instrutor: SGT BM	Assunto: Cinemática do Trauma Instrutor: SGT BM	Assunto: Cinemática do Trauma Instrutor: CB BM	Assunto: Avaliação de vítimas Instrutor: SGT BM	Assunto: Avaliação de vítimas Instrutor: TEN BM	Assunto: Avaliação de vítimas Instrutor: SGT BM	Assunto: Avaliação de vítimas Instrutor: SGT BM

FLÁVIO	BORIS	RAFAEL	CARLO	LÚCIA	KARLA	BÓRIS
26	27	28	29	30	31	
Assunto: Oxigeniote rapia Instrutor: TEN BM LEONAR DO	Assunto: Oxigeniote rapia Instrutor: CB BM RAFAEL	Assunto: Oxigeniote rapia Instrutor: SGT BM CARLO	Assunto: Oxigeniote rapia Instrutor: SGT BM FLÁVIO	Assunto: Oxigeniote rapia Instrutor: TEN BM LÚCIA	Assunto: Reanimaç ão Cardiopul monar Instrutor: TEN BM LEONAR DO	

Esse treinamento deveria coincidir com o ano letivo, onde as disciplinas começariam dos assuntos mais básicos, sendo gradativamente lecionados para a tropa ao longo do ano de acordo com o calendário. Esse plano poderia ser publicado junto com a escala de serviço para que não houvesse dúvidas do assunto a ser estudado. Assim como, o militar responsável por conduzir esse treinamento.

Foram vislumbradas duas possibilidades de ministrar esses treinamentos, conforme se segue:

1 – Treinamento realizado depois da passagem do serviço e conferência do material

Após o Oficial Superior de Dia transmitir as ordens e efetuar a passagem dos serviços, os militares começam a realizar a conferência do material. Essa conferência tem o objetivo de verificar o correto funcionamento e o estado de conservação dos equipamentos que compõem cada guarnição. Assim, que a conferência for realizada o militar responsável pela instrução conduz o treinamento. Essa possibilidade tem um fator complicador. Caso haja uma ocorrência durante o treinamento deverá ser imediatamente paralisado. No entanto, algumas ocorrências demandam horas para serem solucionadas e exigem muito do condicionamento físico dos bombeiros. Isso vai prejudicar e até mesmo inviabilizar a continuidade do treinamento paralisado.

2 - Utilização do “Serviço Voluntário” para a realização do treinamento

Existe a possibilidade dos treinamentos serem realizados no serviço voluntário. Hoje o Governo do Estado de Roraima autoriza o Corpo de Bombeiros a destinar dez mil horas

mensais para que seus militares cumpram escalas de serviços voluntários nos seus períodos de folga.

DECRETO Nº 18.283-E DE 14 DE JANEIRO DE 2015.

“Fixa os limites estabelecidos no § 6º do artigo 34 da Lei Complementar nº 224, de 28 de janeiro de 2014, referente à Indenização de Serviço Voluntário da Polícia Militar do Estado de Roraima e do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Roraima”.

A GOVERNADORA DO ESTADO DE RORAIMA, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo inciso III, do art. 62, da Constituição Estadual e de acordo com o disposto no § 6º do artigo 34 da Lei Complementar Estadual nº 224, de 28 de janeiro de 2014; CONSIDERANDO, que nos termos do art. 34 da lei complementar nº 224 de 28 de janeiro de 2014, o militar que, mediante termo de adesão, aceite, durante seu período de folga, desempenhar na conveniência e necessidade do serviço, atividades típicas das Corporações, fará jus a indenização de serviço voluntário; e CONSIDERANDO, que nos termos do §5º do art. 34 da referida lei, A Polícia Militar e o Corpo de Bombeiros Militar poderão utilizar militares estaduais para o cumprimento das escalas de serviço voluntário, sendo competência da Governadora do Estado de Roraima, a fixação do limite máximo de horas mensais para atender as necessidades de cada uma das corporações,

D E C R E T A: Art. 1º Fixar, para o ano de 2015, o limite de 20.000 (vinte mil) horas mensais para a Polícia Militar utilizar de militares estaduais para o cumprimento das escalas de serviço voluntário. Art. 2º Fixar, para o ano de 2015, o limite de 10.000 (dez mil) horas mensais para o Corpo de Bombeiros Militar utilizar de militares estaduais para o cumprimento das escalas de serviço voluntário. Art. 3º Revoga-se disposições ao contrário. Art. 4º Este decreto entra em vigor na data de sua publicação Palácio Senador Hélio Campos/RR, 14 de janeiro de 2015. SUELY CAMPOS
Governadora do Estado de Roraima

Nessa situação, a Corporação poderia pedir autorização a Procuradoria Geral do Estado de Roraima para que parte dessas dez mil horas fossem destinadas a fixação de escalas de treinamento. Isso faria com que existisse um horário específico para o Treinamento da tropa sem que a Corporação utilizasse o período de folga previsto na lei complementar nº 194, de 13 de fevereiro de 2012.

5 CONCLUSÃO

Ao realizar uma avaliação acerca da evolução histórica do Corpo de Bombeiros Militar de Roraima, percebe-se que esta Corporação, iniciou as suas atividades apenas com combate a incêndio, porém ao longo do tempo agregou uma série de outras atribuições.

Essas atribuições, atualmente, estão dispostas em lei, conforme já citado anteriormente. E, desde a sua criação em 1975 o Corpo de Bombeiros de Roraima enfrenta uma dificuldade institucional, que é o déficit de efetivo. Essa defasagem de pessoal acaba reduzindo a capacidade operacional da tropa. Contudo, a Corporação sempre cumpriu as missões com da melhor maneira possível.

Atualmente a proposta do Comando é de atingir níveis de excelência na prestação de serviço para a sociedade, primando pela saúde de seu efetivo e a conservação de seus equipamentos. No entanto, esse é um desafio a ser enfrentado por toda a Corporação, desde o Comandante Geral ao Soldado mais novo, face ao aumento exponencial de ocorrências cada vez mais complexas e o aumento populacional.

Nesse contexto, se faz necessário manter a tropa instruída e muito bem adestrada. Por muitos anos a prática do treinamento foi menos priorizada pelo Corpo de Bombeiros de Roraima e essa priorização pode ter sido atribuída por questões de falta de pessoal. Assim, hoje, com uma oferta melhor de materiais e um número maior de bombeiros não mais justifica o condicionamento constante da tropa.

O bombeiro da idade contemporânea tem que ser um profissional preocupado com seu condicionamento físico e principalmente intelectual. Precisa estar sempre atualizado em relação a técnicas e táticas utilizadas para socorrer vítimas nas mais variadas situações. E mais do que atualizado, precisar estar familiarizado com elas.

O treinamento funciona como uma ferramenta de integração da tropa, de autoconhecimento, de pesquisa e aperfeiçoamento e sobretudo, de garantia de servir com êxito à população.

A pesquisa propôs uma elaboração de plano de treinamento para a Companhia de Emergência Pré-Hospitalar, que pode ser aplicado a necessidade de cada Companhia estudada. Respeitando as suas peculiaridades.

O treinamento continuado vai favorecer uma maior interação entre os componentes do trem de socorro, fazendo com que cada um saiba seu papel e atribuição dentro da cena da

ocorrência. Isso vai gerar uma otimização no atendimento das vítimas, demandando menos tempo gasto e menos esforço gasto pelos socorristas.

Percebeu-se nessa pesquisa que a falta de treinamento continuado causa uma deficiência nas atividades exigidas pelos militares do CBMRR. Muitos militares apresentam dúvidas para aplicar técnicas nas ocorrências em que são empregados. A dúvida de aplicar uma técnica na hora de atender um acidentado, por exemplo, pode resultar em sérias sequelas para o acidentado ou até mesmo leva-lo ao óbito.

A pesquisa verificou, também, que a qualidade de vida do bombeiro militar de Roraima não está sendo preservada quando o mesmo não aplica técnicas corretas de rolamentos de vítimas, não utiliza máscaras de proteção respiratória e algumas vezes atendem as ocorrências com as mangas da gandola dobradas, expondo o antebraço a risco biológicos.

Portanto o trabalho mostra a importância da realização de treinamentos e capacitações continuadas, voltadas para ao aprimoramento técnico-profissional das equipes do CBMRR. Demonstrando que o treinamento continuado é uma importante ferramenta de gestão de qualidade e eficiência, contribuindo sobremaneira para aperfeiçoamento dos serviços ofertados a população roraimense.

REFERÊNCIAS

- ABBAD, G. da S.; MOURÃO, L. (Org). **Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas**. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 159-176.
- ACHÔA, Yara. Usain Bolt: um cara normal. **Revista Contra Relógio**, 192 ed, 2009.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA QUÍMICA. **Manual para atendimento a emergências**, 2104.
- BARBOSA, L. E. P. et al. **Manual Básico de Operações com Produtos Perigosos**. Rio de Janeiro: Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio de Janeiro, 2013.
- BARBOSA, R. I. et al. Cinzas na Amazônia: incêndios florestais reencontram Roraima. **Ciência Hoje**, v. 35, n. 207, p. 22-27, ago. 2004. Disponível em: <http://agroeco.inpa.gov.br/reinaldo/RIBarbosa_ProdCient_Usu_Visitantes/2004CinzasNaAmazonia_CH.pdf>. Acesso em: 10 out. 2015.
- BARRETO, Vera; CARLOS, José. **Construção Coletiva: contribuições à educação de jovens e adultos**. A Coleção Educação para Todos. Brasília-DF, 2006
- BEKIN, Saul F. **Conversando sobre Endomarketing**. São Paulo: Makron Books, 1995.
- BRASIL. **Decreto n. 79.108, de 11 de janeiro de 1977**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1970-1979/decreto-79108-11-janeiro-1977-428345-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 10 out. 2015.
- BRASIL. Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior. **O que é educação corporativa**. Disponível em: <<http://www.educor.desenvolvimento.gov.br/educaçao>>. Acesso em: 12 set. 2015.
- BISOL, Guilherme. **Proposta de cronograma para capacitação continuada dos bombeiros militares do CBMSC**. 2014 Monografia (Curso de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina) - Academia Bombeiro Militar.
- BISPO, Jorge, A máquina de treinar gente da Petrobras. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/revista-exame/edicoes/993/noticias/uma-maquina-de-treinar-gente>. Acesso em: 24 ago 15.
- _____. **Lei nº 6.270, de 24 de novembro de 1975**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/L6270.htm> Acesso em: 10 out. 2015.
- CARVALHO, Marcelo Gomes de. **Suporte básico de vida no trauma**. São Paulo: Livraria Médica Paulista Editora, 2008.

CORPO DE BOMBEIROS DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE SÃO PAULO. **História do corpo de bombeiros de São Paulo**, 1º de setembro de 2015. Disponível em: <<http://www.corpodebombeiros.sp.gov.br/>>. Acesso em: 10 out. 2015.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**. 3 ed. rev. e atual. São Paulo: Elsevier, 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos na organização**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

COMANDO DA AERONÁUTICA. **Curso Básico de Busca e Salvamento**. Brasília-DF, 2012.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. **Histórico do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio de Janeiro**. 2015. Disponível em: <http://www.cbmerj.rj.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=20:resumo-historico-do-corpo-de-bombeiros-militar-do-estado-do-rio-de-janeiro&catid=1:conhecendo-o-cbmerj&Itemid=9>. Acesso em: 16 set. 2015.

CORPO DE BOMBEIROS DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Manual Técnico de Bombeiros nº 33 – Busca e Salvamento em Cobertura Vegetal de Risco**. São Paulo-SP, 2006.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL. **Manual de Sistema de Comando de Incidentes**. Brasília-DF, 2011.

COUTO, A. **Velharias com História**. 2013. Disponível em: <http://philangra.blogspot.com.br/2013/01/bombeiros-acorianos_8.html>. Acesso em: 10 out. 2015.

ESCOLA NACIONAL DE BOMBEIROS. **Manual de Busca e Salvamento**, 2005. v. XI.

EXÉRCITO BRASILEIRO. **O Processo de Transformação do Exército**, Brasília, 2010.

EXÉRCITO BRASILEIRO. **Sistema de Doutrina Militar Terrestre (SIDOMT)**, Brasília, 2012.

FACULDADE ATUAL DA AMAZÔNIA. **Diretrizes Metodológicas**. Boa Vista, 2014

FONTES, Lauro Barreto. **Manual de Treinamento na empresa**. São Paulo: Atlas, 1975.

FREIRE, P. **Ação Cultural para a Liberdade – e outros escritos**. 10. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2002.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002;

_____. **Métodos e técnicas de Pesquisa Social**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

HAIR Jr., J. F. et al. **Fundamentos de métodos de pesquisa administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

JACOB, Cristiane Bassi. **Educação corporativa para sustentabilidade**. Rio de Janeiro-RJ 2010

KEHL, Rangel. **A importância da educação continuada para o Corpo de Bombeiros de Santa Catarina**. 2012. Monografia (Curso de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina) - Academia Bombeiro Militar.

KNOWLES, M. S.; HOLTON III, E. F.; SWANSON, R. A. **Aprendizagem de resultados**. uma abordagem prática para aumentar a efetividade da educação corporativa. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

LEITE, M.M.J.; PEREIRA, L.L. Educação continuada em enfermagem. In: KURCGANT, P. **Administração em enfermagem**. São Paulo: EPU, 1991. Cap. 12, p. 147-163.

LIMA, E. H. de. **A educação a distância como alternativa para formação continuada no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina**. 2010. 55 f. Monografia (Especialização *Lato Sensu* em Gestão Educacional e Metodologia do Ensino Interdisciplinar) – Dom Bosco, Cascavel, 2010.

LIMA, V. Incêndio destrói lojas de brinquedo e de materiais eletivos em Boa Vista. **Globo.com**. Disponível em: <<http://g1.globo.com/rr/roraima/noticia/2013/09/incendio-destrui-lojas-de-brinquedo-e-de-materias-eletricos-em-boa-vista.html>>. Acesso em: 10 out. 2015.

LOBO NETO, Francisco J. S. **Educação à distância: referências e trajetórias**. Rio de Janeiro: ABT, 2001.

LOIOLA, Elizabeth; NÉRIS, Jorge Santos; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. **Aprendizagem em organizações: mecanismos que articulam processos individuais e coletivos**. In: BORGES-ANDRADE, Jairo E.; ABBAD, Gardênia da Silva; e MOURÃO, Luciana (organizadores). **Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

LOUREIRO, C. F. B. et al. **Educação ambiental e gestão participativa em unidades de conservação**. 2. ed. Rio de Janeiro: IBAMA / IBASE, 2005.

LUDOVICO, M. **O Sistema de Comando de Incidentes no Brasil**, 2012. Disponível em: <<http://emergenciabr.blogspot.com.br/2012/05/o-sistema-de-comando-de-incidentes-no.html>>. Acesso em: 25 jul. 2015.

MACEDO, R. **A história dos bombeiros no mundo**. 2009. Disponível em: <<http://soubombeiro.blogspot.com.br/2009/07/historia-dos-bombeiros-no-mundo.html>>. Acesso em: 10 out. 2015.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de Metodologia Científica**. São Paulo: Atlas, 2010.

MARIOTTI, Humberto. **Organizações de Aprendizagem: Educação e continuidade e a empresa do futuro**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MARRAS, P.J. **Administração de Recursos Humanos: subsistemas de treinamento e desenvolvimento**. 3.ed. São Paulo: Futura, 2000.

MARION, K. **Educação Corporativa**. 2011 Disponível em <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/educacao-corporativa/51529/>>. Acesso em: 10 out. 2015.

MARTINS, Vera Lúcia. **A importância do Capital Humano como diferencial competitivo para o sucesso das empresas – Um estudo dos artigos publicados no período de 2000 a 2008 na revista RAE**. Revista Eletrônica de Ciências Empresariais. ano 03, número 05, ago a dez de 2009.

MENEZES, M. L. Governo do Estado de Roraima. **Relatório Final da Operação Cidadania**, 2011.

MOURÃO, Luciana; PUENTE-PALACIOS, Katia E. **Formação profissional**. In: BORGESANDRADE, Jairo E.; ABBAD, Gardênia da Silva; e MOURÃO, Luciana (organizadores). **Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas**. Porto Alegre: Artmed, 2008, ps. 41-64.

MUNDIM, A. P. F. **Desenvolvimento de produtos e educação corporativa**. São Paulo: Atlas, 2002.

NUNES, T.C.M. Educação continuada; uma proposta para a área de epidemiologia do SUS. **Informe epidemiológico do SUS**. Brasília: CENEP/MS, mar./abr. 1993.

OGUISSO, T. A educação continuada como fator de mudanças: visão mundial. **Nursing**, São Paulo, v. 3, n. 20, p. 22-9, 2000.

OLIVEIRA, E. N. de **Importância do Treinamento para o bom desempenho organizacional: a percepção dos colaboradores da empresa Armazém Nordeste em picos PI**. 2012. Monografia (Graduação em Administração) - Universidade Federal do Piauí, UFPI.

OLIVEIRA, J. A. de. **A importância do treinamento e desenvolvimento de pessoas nas organizações.** Disponível em: <http://www.rhportal.com.br/artigos/rh.php?idc_cad=tn55sp0e3>. Acesso em: 10 out. 2015.

ORTIZ, A. da S. **A pré-história dos corpos de bombeiros.** 2012. Disponível em: <<http://www.defesacivil.rj.gov.br/documentos/sedec/A%20Pre-Historia%20dos%20Corpos%20de%20Bombeiros.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2015.

PADUAN, R. A MÁQUINA DE TREINAR GENTE DA PETROBRAS. DISPONÍVEL EM: <HTTP://EXAME.ABRIL.COM.BR/REVISTA-EXAME/EDICOES/993/NOTICIAS/UMA-MAQUINA-DE-TREINAR-GENTE>. ACESSO EM: 10 OUT. 2015.

PILATI, R. História e importância de TD&E. In: BORGES-ANDRADE, J. E.; ABBAD, G.S.; MOURÃO, L. (Org.). **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas.** Porto Alegre: Artmed, 2006. p. 159-176.

POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Manual do Sistema de Comando e Operações em Emergências.** 1 ed., 2006. v. 37.

RODRIGUES, Francisco Miranda. **SAMU realizou 36 mil atendimentos em um ano de funcionamento.** 2014. Disponível em: <<http://www.bvnews.com.br/noticia.php?intNotID=2318>>. Acesso em: 14 ago 15.

RIOS, Mônica Piccione Gomes. **Desafios da gestão escolar para a melhoria da qualidade dos processos do ensino e da aprendizagem do ensino fundamental.** 2012. Disponível em: <http://www.anpae.org.br/iberoamericano2012/Trabalhos/MonicaPiccioneGomesRios_int_GT8.pdf>. Acesso em: 10 out. 2015.

RORAIMA. Governo do Estado. **Diário Oficial**, ano XXVII, n. 2445, 15 de janeiro de 2015.

_____. **Lei complementar n. 052 de 28 de dezembro de 2001.** Disponível em: <http://www.tjrr.jus.br/legislacao/phocadownload/LeisComplementaresEstaduais/2001/Lei_Comp_Est_052-2001.pdf>. Acesso em: 10 out. 2015.

SAVIANI, Demerval. **Escola e Democracia.** Editora: Autores e Associados. 36ª ed, 2003

SILVA, A. L. G.; MOURA, J. A., ZANELLI, J. C. **O valor estratégico do treinamento, desenvolvimento e educação (T&D) para formação de competências.** Volume 5, Dezembro de 2005.

SOU Bombeiro, 28 de agosto de 2015. Disponível em: <<http://soubombeiro.blogspot.com.br/2009/07/historia-dos-bombeiros-no-mundo.html>>. Acesso em: 10 out. 2015.

SOUZA, M.B.B. de. **A gênese da educação continuada em enfermagem e seu percurso histórico no HCRP/USP-1956-1986.** Ribeirão Preto, 1993. 203p. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) - Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo

THIOLLENT, Michel. **Metodologia da Pesquisa-Ação**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

VARGAS FILHO, R. **Controle de incêndios na Amazônia - experiência do PROARCO**. 2001. Disponível em: <http://queimadas.cptec.inpe.br/~rqueimadas/documentos/2001_Vargas_Fo_Experiencia_Proarco.pdf>. Acesso em: 10 out. 2015.

VESCE, G. E. P. **Modelos de Aprendizagem**. 2015. Disponível em: <<http://www.infoescola.com/pedagogia/modelos-de-aprendizagem/>>. Acesso em: 10 out. 2015.

WEISZFLOG, Walter. **Michaelis Dicionário Prático - Língua Portuguesa**. 1. Ed. Rio de Janeiro: Melhoramentos, 2015. 315 p.

WIERSEMA, Fred; TREACY, Michael. **A Disciplina dos Líderes de Mercado**. São Paulo, Rocco, 1995

APÊNDICE

ACADEMIA DE POLÍCIA INTEGRADA CORONEL SANTIAGO
COORDENAÇÃO PEDAGÓGICA
CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS BOMBEIRO MILITAR

Prezado (a) militar (a), sou cadete do CBMRR e estou fazendo uma pesquisa de campo referente a importância do treinamento continuado para o aprimoramento técnico-profissional dos militares do CBMRR. Essa pesquisa é pré-requisito para a conclusão do Curso de Formação de Oficiais Bombeiro Militar. Com a sua colaboração estarei subsidiando a minha pesquisa que tem a intenção de colaborar com otimização da nossa Corporação. Desde já agradeço a colaboração e garanto o sigilo dos dados.

1- Qual a sua graduação?

Sd Cb 3º SGT 2º SGT 2º SGT Aperfeiçoado 1ºSgt STEN

2- Qual a sua faixa etária?

18-22 anos 23 a 29 anos 30 a 34 anos 35 a 40 anos 41 a 45 anos
 46 a 50 anos mais de 50 anos

3- Quando você ingressou no CBMRR?

2013 2008 2004 2000 antes do ano 2000

4- Qual a importância você dá ao treinamento realizado pelo seu comandante de guarnição?

desnecessário, pois cansa a guarnição desnecessariamente
 irrelevante, não faz diferença
 bom
 importante para a manutenção do conhecimento da tropa
 extremamente essencial para o serviço do bombeiro

5- Você acha que o treinamento realizado hoje no CBMRR é suficiente?

sim não

6- Você acha que o treinamento capacita, aprimora e desenvolve as suas habilidades de bombeiro?

sim não

7- Você gostaria de frequentar cursos de especialização voltados para a atividade bombeiro militar?

sim não