



**UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA
NILSON FINAMOR DA SILVA**

**FATORES QUE INTERVÊM NO PLANEJAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
DO 4º BATALHÃO DE BOMBEIRO MILITAR DE MINAS GERAIS**

Florianópolis

2007

NILSON FINAMOR DA SILVA

**FATORES QUE INTERVÊM NO PLANEJAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
DO 4º BATALHÃO DE BOMBEIRO MILITAR DE MINAS GERAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso Lato Sensu da
Universidade do Sul de Santa Catarina,
como requisito parcial à obtenção do título
de Especialista em Gestão de Serviços de
Bombeiros.

Orientador: Prof. Dr. Ademar Dutra.

Florianópolis

2007

NILSON FINAMOR DA SILVA

**FATORES QUE INTERVÊM NO PLANEJAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
DO 4º BATALHÃO DE BOMBEIRO MILITAR DE MINAS GERAIS**

Esta monografia foi julgada adequada à obtenção do título de Especialista e aprovada em sua forma final pelo Curso de Especialização/*Lato Sensu* Gestão de Serviços de Bombeiros da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Florianópolis, de de 2007.

Professor e orientador Ademar Dutra, Dr.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Prof. Henriqueta Lucila da Silva, MSc.
Secretaria de Administração do Estado de Santa Catarina

Prof. Marcos Oliveira, MSc.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Dedico este trabalho a Jesus, pois sem ele eu não teria conseguido chegar até aqui. A minha esposa Marilúcia e meus filhos Joyce, Júnior, Aline e Emanuelle que suportaram as minhas angústias e me motivaram a caminhar.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao CBMMG por ter possibilitado a minha vinda e ter me apoiado.

Ao Cmt do 4º BBM por ter me apoiado na pesquisa.

A todos os colaboradores do 4º BBM pelo empenho e dedicação nas vezes que solicitei.

Aos meus Professores que muito me enriqueceram com seus conhecimentos.

Aos meus Caros colegas do CCEM que sempre me estenderam as mãos nos momentos de dificuldade

Ao meu Orientador Dr. Ademar, pela paciência e sabedoria transmitida durante os trabalhos.

“Agradeçam ao Senhor por sua bondade e por suas grandes obras em favor dos homens” (Salmos, 106).

RESUMO

Este trabalho analisou o absenteísmo do 4º BBM e teve como justificativa a necessidade de estudos verticalizados do setor de recursos humanos do 4º BBM no tocante a melhoria no controle e redução das licenças de saúde, que afetam tanto financeiramente como prejudicam a distribuição do efetivo. A pesquisa foi realizada com base na estatística de licenças dos Bombeiros Militares do 4º BBM. Foram utilizados dados referentes ao salário mensal, sendo utilizado a média deste e logo a seguir foi convertido em dias para se ter um quantitativo diário de ganho. Embora se tenha nos dados o total de licenças e de dias durante o período de um ano, baseou-se toda argumentação pelos dias de faltas, os quais foram convertidos ao nível de faltas/mês, o que possibilitou se estabelecer uma comparação tanto do impacto financeiro como em número de efetivo, fazendo-se um paralelo com as frações destacadas, no seu efetivo de emprego por jornada de trabalho. Finalizando foram apresentadas, de forma empírica, as possíveis causas do absenteísmo e apresentadas às propostas para se prevenir e reduzir o absenteísmo.

Palavras-chave: Salário. Licenças de saúde. Faltas/mês. Absenteísmo.

LISTA DE ABREVIATURAS/SIGLAS

4º BBM – Quarto Batalhão de Bombeiro Militar.

BM – Bombeiro Militar.

Cap – Capitão.

Cb/Sd – Cabo e Soldado.

CBMMG – Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais.

Cel – Coronel.

CFO – Curso de Formação de Oficiais.

CFSD – Curso de Formação de Soldados.

Cia PV – Companhia de Prevenção e Vistoria.

CID – Código Internacional de Doenças.

Cmt – Comandante.

ICLS – Internacional Conference of Labour Statisticians.

INSS – Instituto Nacional de Seguro Social.

Maj – Major.

OIT – Organização Internacional do Trabalho.

OMS – Organização Mundial de Saúde.

PMMG – Polícia Militar de Minas Gerais.

QPE – Quadro de Praças Especialistas.

SÃO – Seção de Apoio Operacional.

SAS – Seção de Assistência a Saúde.

SOFI – Seção de Orçamento e Finanças.

Subten/Sgt – Subtenente e Sargento.

Ten Cel – Tenente Coronel.

Ten – Tenente.

UnB – Universidade de Brasília.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Licenças e Percentuais.....	34
Gráfico 2 – Licenças/Dias por Posto/Graduação.....	35
Gráfico 3 – Média Salarial do 4º BBM.....	36

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Efetivo do 4º BBM.....Anexo

Quadro 2 – Articulação do 4º BBM.....Anexo

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Total de Licenças/Dias com percentuais de 01/06/06 01/06/07.....	33
Tabela 2 – Licenças/Dias por Posto/Graduação.....	35
Tabela 3 – Média Salarial do 4º BBM.....	36
Tabela 4 – Comparativa Salário X Faltas.....	37
Tabela 5 – Equivalência em Número de Vencimentos por Classe.....	38

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	12
1.1 OBJETIVOS.....	13
1.1.1 Geral.....	13
1.1.2 Geral.....	13
1.1.3 Específicos.....	13
1.2 JUSTIFICATIVA.....	13
1.3 PROBLEMA.....	14
1.4 HIPÓTESES.....	14
1.5 METODOLOGIA.....	14
1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO.....	14
2 FUNDAMENTOS TEÓRICOS.....	15
2.1 GESTÃO DE PESSOAS.....	15
2.2 AS PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS.....	16
2.2.1 Recrutamento.....	16
2.2.2 Seleção.....	17
2.2.3 Remuneração.....	17
2.2.4 Avaliação de Desempenho.....	18
2.2.5 Capacitação.....	19
2.3 O TRABALHO.....	19
2.4 ABSENTEÍSMO.....	24
2.5 LICENÇAS.....	26
2.6 MÉDICO DA SAS.....	27
3 CARACTERIZAÇÃO DO 4º BBM, APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA.....	28
3.1 PRINCIPAIS SERVIÇOS PRESTADOS.....	29
3.2 INFRA-ESTRUTURA.....	31
3.3 ESTRUTURA DA ESCALAS DE SERVIÇOS.....	31
3.3.1 Escala Administrativa.....	32
3.3.2 Escala da Seção de Assistência a Saúde.....	32
3.3.3 Escala Operacional.....	32

3.4 DIAGNÓSTICO DOS AFASTAMENTOS PARA TRATAMENTO DE SAÚDE.....	33
3.5 POSSÍVEIS CAUSAS DOS AFASTAMENTOSS.....	39
3.6 PROPOSTAS DE AÇÕES PARA MINIMIZAR AS CAUSAS APRESENTADAS.....	40
.....	40
4 CONCLUSÃO.....	42
5 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	43
ANEXO.....	46

1 INTRODUÇÃO

Abordando um contexto mais amplo nos vemos incluídos no rol de administradores públicos, a quem cabe a preocupação de bem utilizar toda a estrutura voltada à prestação de serviço a comunidade, que possui o direito de requerer respostas quando sente que o serviço essencial, o qual deve ser garantido pelo Estado, esta prejudicado.

O Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais está em franco crescimento e necessita com certeza de um número considerável de bombeiros militares, para emprego nas frações existentes, que estão com seu efetivo defasado, e nas frações que necessitam ser criadas, sendo uma realidade a movimentação de militares de frações com efetivo mais próximos de estarem completos para aquelas mais debilitadas.

Esta pesquisa utilizará os dados do Quarto Batalhão de Bombeiro Militar e abordará os números referentes às licenças médicas e seus efeitos em termo de efetivo, montante financeiro correspondente, demonstrando seus efeitos nocivos tanto ao erário como também ao serviço que deixa de ser prestado ou é prestado com pouca qualidade, considerando que outros serão sobrecarregados para cumpri-los.

Serão analisados os dados de licenças saúde no período de 01/06/2006 à 01/06/2007, estando estas arquivadas nos documentos de controle da Seção de Assistência a Saúde do 4º BBM, a qual é a responsável pelo controle do absenteísmo que é o tema foco desta pesquisa.

O absenteísmo tem se tornado problema crucial tanto para as organizações particulares como para as estatais e, respectivamente, aos seus administradores, os quais percebem a repercussão no quantitativo de recursos humanos e conseqüentemente, refletindo na qualidade do serviço prestado. Suas causas estão ligadas a múltiplos fatores, tornando-o complexo e de difícil gerenciamento, pois, inúmeras variantes podem desencadear no surgimento do absenteísmo.

1.1 OBJETIVOS

1.1.2 Geral

- Identificar e analisar o impacto do absenteísmo no funcionamento do 4º BBM.

1.1.3 Específicos

- Caracterizar o 4º Batalhão de Bombeiros Militar em termos de estrutura, quadro de pessoal e dinâmica de funcionamento;
- Apresentar as licenças que mais geram afastamentos do bombeiro militar;
- Apresentar o quantitativo financeiro decorrente dos afastamentos por motivo de saúde;
- Analisar o absenteísmo no 4ºBBM, de forma a propor ações com vistas a redução das faltas ao serviço decorrentes de licença saúde.

1.2 JUSTIFICATIVA

A presente pesquisa trará muitos benefícios ao administrador de recursos humanos da unidade, pois possibilitará identificar as causas e as conseqüências do absenteísmo na corporação e desta forma, planejar as mudanças necessárias.

Sua importância está ainda no fato de suscitar no meio administrativo da Unidade procedimentos voltados ao controle daquelas ausências que comprometem sobremaneira o planejamento das atividades laborativas.

Tem-se ainda a considerar a contribuição que a presente abordagem trará nas propostas futuras, no setor de recursos humanos, ao escalão superior da Corporação, que está atualmente em processo de crescimento.

1.3 PROBLEMA

A Falta de um estudo verticalizado onde o foco seja o absenteísmo suas possíveis causas e o impacto que ele causa dentro da instituição 4º Batalhão de Bombeiro Militar de Minas Gerais.

1.4 HIPÓTESES

O absenteísmo causa um impacto financeiro e operacional, considerando que o ausente continua percebendo normalmente seu salário, enquanto os locais com efetivo insuficiente não podem ser supridos.

1.5 METODOLOGIA

Tomou-se como critério básico os objetivos, realizaram-se pesquisas bibliográfica e documental, analisou documentos normativos, a fim de estruturar e elaborar a teoria de base.

Para verificar as hipóteses formuladas foram consultados os dados das licenças saúde no período de doze meses.

Para se estabelecer uma comparação utilizou-se o número de dias de faltas que representavam as licenças, convertendo-se em faltas/mês, sendo as mesmas divididas em cada classe (Cb/Sd, ST/Sgt e Oficiais).

1.6 ESTRUTURA DO TRABALHO

- A introdução onde foi discorrido sobre o tema passando pelos objetivos, justificativa, problema, hipóteses e estrutura do trabalho.
- Fundamentos teóricos onde foi discorrido sobre a gestão de pessoas e suas práticas, o trabalho, absenteísmo, licenças saúde e do médico da SAS.
- A caracterização do 4º BBM, apresentação e análise dos dados, onde foi discorrido sobre o local da pesquisa, dados, prováveis causas e as propostas.
- A conclusão onde foi discorrido sobre todo desfecho da pesquisa e seus resultados.

2 FUNDAMENTOS TEÓRICOS

O presente capítulo visa apresentar os principais fundamentos teóricos associados aos conteúdos objeto desta pesquisa, caracterizando-se em gestão de pessoas e, de forma mais precisa nos afastamento para tratamento de saúde.

2.1 GESTÃO DE PESSOAS

O mundo atravessa uma época de grandes transformações onde tudo acontece de forma muito rápida e, onde todos são impactados pela globalização. Esta globalização exige cada vez mais que pessoas e instituições, a fim de permanecerem no mercado competitivo, se adaptem às novas exigências. A terminologia gestão está intimamente ligada ao ato de gerir, de administrar e de dar direção. Quando utilizamos este termo para nos referirmos à gestão de pessoas, estamos nos referindo os seres humanos e não a números. Como seres humanos as pessoas estão suscetíveis as mais diversas variáveis, o que redobra a responsabilidade de quem as gerencia.

Segundo Gil (2001, p. 17) “é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais”.

Esta cooperação deve ser bilateral, ou seja, da instituição para o funcionário e do funcionário para a instituição. Cooperar implica em se comprometer de forma ética e profissional com os objetivos pré-estabelecidos.

Para Chiavenato (2004, p.6) a gestão de pessoas é uma área muito sensível a mentalidade que predomina nas organizações, dependendo de vários fatores, como cultura existente em cada organização, estrutura organizacional adotada, características do contexto ambiental, negócio da organização, tecnologia utilizada, processos internos e de uma infinidade de outras variáveis importantes [...].

As empresas, de forma geral, têm grande dificuldade em definir com clareza o que esperam das pessoas, e dificuldade ainda maior para definir os horizontes profissionais que podem oferecer. O grande desafio que o contexto atual e futuro impõem às empresas é o de criar condições para que as pessoas tenham atendidas suas expectativas de desenvolvimento, realização e reconhecimento.

De acordo com Dutra (2002, p.26), “quanto mais conscientes de si mesmas as pessoas, mais exigirão transparência por parte da empresa, e esses aspectos se tornarão críticos para a sustentação da competitividade”.

2.2 AS PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS

2.2.1 Recrutamento

Neste tópico fez-se uma abordagem sobre recrutamento como etapa inicial do que será, num segundo momento, uma convivência diária vivenciada em um ambiente onde tudo é planejado e nada é realmente previsível.

Para Pontes (2004, p.85) a maioria dos autores considera recrutamento o meio de encontrar e atrair candidatos para as posições abertas na organização, citando os conceitos de Toledo e Melione, onde recrutamento “é a etapa inicial do processo de busca e atração de mão-de-obra para a organização, procurando prover o número adequado de candidatos para as posições em aberto.

O recrutamento corresponde ao processo pelo qual a organização atrai candidatos no mercado de recursos humanos para abastecer seu processo seletivo. Na verdade, o recrutamento funciona como um processo de comunicação: a organização divulga e oferece oportunidades de trabalho para quem precisa e para quem se acha capacitado.

O recrutamento no CBMMG não foge as características citadas pelo autor, sendo feito atualmente mediante concurso público aberto a todos aqueles que preenchem os requisitos de ingresso contidos no Edital de convocação, sendo as possibilidades de acesso a carreira de “Bombeiro Militar”, iniciadas mediante o concurso para o Curso de Formação de Oficiais (CFO), Curso de Formação de Soldados (CFSd), Quadro de Oficiais de Saúde (QOS) e concurso para o Quadro de Praças Especialistas (QPE). Cabe aqui salientar que, o regulamento para o concurso do CBMMG é público, de linguagem acessível e tem objetivos específicos e bem delimitados e isto por si só já é um comprometimento tanto de quem os recruta quanto de quem se dispõe a fazer parte desta corporação. Isto equivale dizer que, o e submeterem ao concurso, o candidato tem plena consciência do que a instituição espera dele e o que ela pode oferecer em troca.

2.2.2 Seleção

A seleção de pessoas funciona como uma espécie de filtro que permite que apenas algumas pessoas possam ingressar na organização: aquelas que apresentam características desejadas pela organização.

Em termos mais amplos, a seleção busca, dentre os vários candidatos recrutados, aqueles que são mais adequados aos cargos existentes na organização, visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal, bem como a eficácia da organização. No fundo, está em jogo o capital intelectual da organização que a seleção deve preservar ou enriquecer.

A seleção do recrutamento no CBMMG inicia-se mediante prova escrita e, após aprovação nesta fase, o candidato é submetido aos exames de saúde, entrevista e testes físicos correspondentes a cada concurso. Durante todas as etapas o candidato vai paulatinamente conhecendo a estrutura da instituição e pode, a qualquer momento desistir de se tornar um Militar do Corpo de Bombeiros de Minas Gerais. Este detalhe óbvio é aqui lembrado pelo fato de que, ao analisarmos o absenteísmo, uma das variáveis é a de “falta de vontade” de trabalhar por achar muito serviço ou por não se adaptar a esta ou aquela função. Quando treinados, os bombeiros militares estão preparados para toda e qualquer função dentro da corporação e para qualquer emergência.

2.2.3 Remuneração

São muitas as definições de remuneração, pois embora pareça ser uma coisa única, ou seja, pagamento em dinheiro por serviços prestados, cada autor inclui ou exclui determinados benefícios ou variantes para descrever a sua opinião pessoal ou ainda, para definir o que é considerado remuneração para cada instituição em especial.

Segundo Marras (2000, p.137), “a remuneração é o somatório do conjunto de programas ou planos oferecidos pela organização como complemento ao sistema de salário”.

Para Chiavenato (2004, p.258), a remuneração total é constituída de três componentes principais, sendo remuneração básica, incentivos salariais e benefícios. A remuneração básica é o salário fixo que o funcionário recebe de maneira regular na forma de salário mensal. Os incentivos salariais são os programas desenhados para recompensar funcionários com bom desempenho. Os

benefícios são concedidos através de vários programas, como férias, seguro de vida, transporte subsidiado, refeições subsidiadas e etc.

A prática de remuneração exercida no CBMMG é constituída pela remuneração básica correspondente a cada posto/graduação, acrescida das vantagens referentes ao tempo de serviço, sendo descontado a parte referente ao plano de saúde e previdência.

2.2.4 Avaliação de Desempenho

Falar de avaliação de desempenho dentro de uma instituição considerada pela população a 3ª em confiabilidade do país, é até complicado. Contudo aqui nos referimos a avaliação administrativa do desempenho interno. Que é uma apreciação sistemática do desempenho de cada pessoa em função das atividades que ela desempenha, das metas e resultados a serem alcançadas e do seu potencial de desenvolvimento.

Para Chiavenato (2004, p. 223), a avaliação de desempenho é um processo que serve para julgar ou estimar o valor, a excelência e as qualidades de uma pessoa e, sobretudo, qual é a sua contribuição para o negócio da organização. A avaliação do desempenho recebe denominações variadas como avaliação do mérito, avaliação de pessoal, relatórios de progresso, avaliação de eficiência individual ou grupal etc. Varia enormemente de uma organização para outra. Na realidade, a avaliação do desempenho é um processo dinâmico que envolve o avaliado e seu gerente e representa uma técnica de direção imprescindível na atividade administrativa de hoje.

No CBMMG a avaliação de desempenho, embora já tenha previsão a nível estadual de uma avaliação nos moldes das apresentadas pelos autores acima, ainda não foi possível aplica-la, estando atualmente em prática à avaliação de desempenho feita por meio de fichas de promoção, as quais reúnem pareceres dos Comandantes ou Chefes dos militares, conforme sejam lotados na atividade fim (operacional) ou meio (administrativa).

2.2.5 Capacitação

A capacitação de um militar do CBMMG inicia-se quando ele é aprovado no concurso e faz o curso preparatório, paulatinamente ele vai sendo preparado para suas futuras funções e paralelamente tem a oportunidade de vislumbrar a realidade que ele fará parte. Ao final deste curso, este Bombeiro Militar já é, a olhos do Estado, capaz de desenvolver qualquer função dentro da corporação. Vencida esta primeira etapa, este militar se submete diariamente a exercícios físicos, instruções operacionais e administrativas, capacitação quanto às novas tecnologias onde alguns se especializam em cursos específicos e agem como os multiplicadores dentro da instituição.

Segundo Gil (2001, p. 121) [...] o treinamento, de acordo com a concepção tradicional, é meio para adequar cada pessoa a seu cargo, com vista no alcance dos objetivos da organização. Hoje, o que se necessita é de processos capazes de desenvolver competências nas pessoas, para que se tornem mais produtivas e inovadoras para processos relacionados à capacitação, a tendência é a de falar preferencialmente em desenvolvimento de pessoas e também em educação no trabalho.

Podemos afirmar que o treinamento é um meio de desenvolver competências nas pessoas para que se tornem mais produtivas, criativas, inovadoras e conscientes de suas responsabilidades.

2.3 O TRABALHO

Para Martinez (2004, p.55), na sociedade contemporânea, o trabalho é considerado como seqüência lógica e natural de uma vida “adaptada” e “normal”. A instituição oferece ao sujeito um ambiente de identificação, um sistema que possibilita sua estruturação através do trabalho e contra partida, é através das instituições, que o sujeito se torna parte de um grupo social, encontrando a partir dele sua identidade social.

Em algumas profissões esta lógica é acrescida de particularidades ímpares, como a dos militares do Corpo de Bombeiros que tem como lema Vidas alheias e bens a salvar. Esta característica quase altruísta diferencia o militar do corpo de bombeiros dos demais. Ao entrarem para a corporação eles de certa forma estão se doando por inteiro ao seu semelhante e esta doação não tem meio termo. Por isso, a cobrança interna destes militares quanto à ética, quanto à qualidade da prestação

dos serviços e quanto à disponibilidade deve ser justa e rigorosa. Lembrando sempre que cada caso é um caso e como tal deve ser analisado de forma diferenciada observando todas as variáveis.

Para Martinez, *et al* (2004, p 55-61) o trabalho, como uma atividade humana não possui uma significação, ele tanto pode ser um meio de sustento como a parte mais importante e de significação existencial de um ser humano. Sua significação dependerá do meio cultural, ou ainda, da relação que se estabelecerá entre a organização do trabalho e a subjetividade do trabalhador, tornando-se uma importante fonte de identidade. Essa identidade se estabelece no processo de comunicação, por meio das trocas sociais. Sendo assim, a relação homem/trabalho pode apresentar situações ambíguas, podendo representar, por um lado, uma realização pessoal e fonte de criatividade; porém, podendo ainda ser sinônimo de limitação e fadiga. O que quer que ele seja, o trabalho representa um fator de integração e engajamento sociais.

Neste estudo o absenteísmo é analisado dentro do ambiente militar e cabe lembrar que o bombeiro militar enfrenta diariamente as mais diversas situações envolvendo procedimentos estressantes, de alto risco de morte tanto para a vítima quanto para o próprio bombeiro além do constante risco de contaminações e acidentes que podem ou não ocasionar o absenteísmo.

De acordo com Lipp (2002), "observa-se a consolidação de estudos voltados para a questão da saúde e do trabalho humano".

A partir da detecção dos problemas cada instituição deve traçar um plano de ação buscando analisar causas e conseqüências.

Diversas patologias estão associadas a situações de trabalho, sendo que as condições de trabalho são apontadas tanto como causa, quanto como agravantes de uma condição pré-existente. Não somente os aspectos externos ao trabalhador são considerados nos acidentes e no processo de adoecimento, pois igualmente relevantes são as características individuais que podem contribuir para os estados de saúde ou doença no trabalho, os quais têm sido investigados por estudos recentes que abordam variáveis tais como: gênero, idade, percepções dos riscos laborais, insatisfação e falta de motivação com o trabalho, atitudes e comportamentos de riscos. (Elovainio, 2000, p.84-92; Li *et al.*, 2001, p.269-77; Gauchard, *et al.*, 2003, p. 330; Bhattacharjee *et al.* 2003, p.382-391; Chau, *et al.* 2004, p.84-92; Ghosh, Bhattacharjee & Chau, 2004, p.470-480).

Outra variante a ser mencionada segundo Loretto, *et al.* (2005,p.329), é a personalidade que é um componente significante na relação do indivíduo com seu trabalho, podendo levar a comportamentos e atitudes tanto salutaras quanto doentios.

Para Delprete & Delprete (2001), as habilidades sociais ocupam um importante papel na construção da qualidade de vida do trabalhador, bem como no processo de saúde e adoecimento.

As habilidades sociais as quais os autores acima se referem, podem ser definidas como a capacidade de administrar o novo, o inesperado, de saber conduzir uma situação desde a mais simples até a mais complexa onde o bom senso deve reinar absoluto.

Autores como Li *et al.* (2001, p. 50-51); Gauchard *et al.* (2003, p. 330-5); Godin *et al.* (2005, p.15-67); Pidd *et al.* (2006, p.185); Xianyu & Lambert, (2006, p.147-55) mencionam em suas obras a associação entre estresse e uso de álcool. Para eles, o álcool é consumido como forma de aliviar os sintomas do estresse.

Os trabalhadores estressados ou que fazem uso abusivo de álcool, além de suscetíveis às complicações físicas diretamente relacionadas, também aumentam a probabilidade de sofrerem ferimentos e acidentes de trabalho, bem como de ter sua saúde mental seriamente comprometida e, conseqüentemente, necessitarem de afastamentos.

Além do estresse, os distúrbios ansiosos e depressivos e o consumo abusivo de álcool pela freqüência com que ocorrem, pela severidade dos sintomas ou pelos custos que geram devem ser estudados separadamente.

Para Haslam *et al* (2005, p.209), trabalhadores que sofrem de distúrbios depressivos e ansiosos frequentemente apresentam baixo rendimento nas atividades e necessitam de se ausentarem por vários dias.

Segundo Barbosa e Branco (2002, p.5), dados do INSS de 1998 a 2002, depressão, estresse são os dois primeiros tipos de doença mental que mais geram gastos para o sistema previdenciário (cerca 27% do montante foi gasto apenas com as doenças depressivas), enquanto o alcoolismo aparece na quarta posição (Apesar dos investimentos na busca desses requisitos, os números de ferimentos, acidentes, doenças relacionadas ao trabalho e as taxas de absenteísmo ainda são elevados).

Segundo os dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2001), existem 2,8 bilhões de trabalhadores no planeta, se estima que, considerando apenas o mercado formal, o número de mortes relacionadas ao trabalho chega a 2,2 milhões por ano (um aumento de 10% em relação aos dados de 1998). Aproximadamente 14% dessas são causadas por ferimentos ou acidentes e 68% por doenças relacionadas ao trabalho. Além das mortes, as estimativas indicam a

ocorrência anual de 24,5 bilhões de acidentes não-fatais e 160 milhões de casos de doenças não-fatais relacionadas ao trabalho (OIT, 2005).

Estes dados nos mostram que o problema saúde/trabalho é uma realidade mundial e que deve ser estudado de acordo com a realidade de cada país, considerando suas variantes.

Em meio a essa problemática, a relação da saúde/ doença mental com a atividade laboral tem sido foco de interesse de importantes frentes de pesquisas e ações atuais. Os problemas mentais já são cinco das dez principais causas de incapacitações no mundo e a quarta maior causa de afastamentos do trabalho, sendo que a tendência é um considerável aumento desses indicadores no futuro Brundtland. (2000, p.78-411) e a OMS. (2000).

No Brasil, a OIT (2006) estima que, por ano, ocorrem 11,3 milhões de acidentes moderados ou graves (que ocasionam pelo menos três dias de afastamento), 14 mil acidentes fatais e 42,5 mil mortes por doenças relacionadas ao trabalho.

De acordo com Barbosa e Barbosa (2002, p.5), um levantamento realizado em 2002 pelo Laboratório de Saúde do Trabalhador da Universidade de Brasília (UnB) em parceria com o Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) revelou que, entre 1998 e 2002, foram concedidos mais de 270 mil afastamentos a pessoas com diagnóstico de alteração mental, gerando um gasto de R\$ 1,82 bilhão em benefícios previdenciários e ocupando a segunda posição no ranking dos tipos de doenças que mais provocam afastamentos.

Dado que quanto mais avançado o estágio da doença mental do trabalhador, mais longa e custosa se torna sua recuperação, o emprego de medidas preventivas contra as doenças mentais no contexto do trabalho é de suma importância (OMS, 2001; OIT, 2005). Nesse sentido, a ciência tem buscado elucidar os fatores de risco e de proteção associados às diversas doenças ocupacionais, na tentativa de colaborar para implantação de políticas e intervenções preventivas eficazes (OMS, 2000).

Apesar de representar um fenômeno comum a todas as ocupações, níveis hierárquicos e estruturas organizacionais, o estresse pode ser mais facilmente identificado em algumas ocupações específicas, em que as fontes de pressão e as exigências naturais desses postos de trabalho são mais altas, se comparadas a muitas outras profissões. Algumas profissões são reconhecidas como penosas, estando a de bombeiros e a de policiais entre elas.

Diante desta constatação, cada setor público ou privado, deve interagir com o problema buscando identificar causas e conseqüências de forma a mudar ou minimizar este quadro alarmante.

Souza e Patrocínio (1999) relatam que em uma investigação sobre a saúde mental de trabalhadores militares realizada através de uma pesquisa no estado de Minas Gerais com policiais militares constatou-se um grande desgaste no trabalho decorrente da natureza estressante da função. Observou-se também um comportamento altamente violento entre os policiais, principalmente em relação à violência domiciliar (doméstica) e ao alto índice de suicídio. Além disso, constatou-se na pesquisa que o comportamento violento estava associado ao uso abusivo de bebidas alcoólicas.

Segundo Kalimo *et al*, (1980, p.179-87), especificamente entre a classe dos bombeiros, o estresse e a saúde mental têm sido estudados em alguns países demonstrando que cerca de 45% dos bombeiros podem ser diagnosticados com estresse. Além disso, grande maioria dos trabalhadores apresentou algum tipo de tensão após 24 horas do final de sua jornada. Os bombeiros classificaram também seu trabalho como altamente estressante e fatigante devido a uma alta sensação de responsabilidade com o trabalho realizado.

A questão do absenteísmo dentro das instituições militares, é fato, e o que deve-se buscar, respeitando as características e a realidade de cada país, são as causas mais comuns destes problemas. Desta forma, desenvolvendo políticas internas preventivas.

Para Szubert & Sobala (2000, p.97-105) “não somente situações de estresse ou fadiga são constatadas entre os bombeiros, mas também traumatismos e outros acidentes durante o trabalho, além de alta taxa de absenteísmo e uso pesado de álcool”.

No caso da citação acima, os “acidentes” decorrentes do trabalho diário dos bombeiros militares, embora sejam causas de absenteísmo, devem ser analisados dentro do universo treinamento e fatalidades decorrentes do ofício.

Para Rocha (2000), há ainda outra questão de suma importância instalada que é qualidade da avaliação psicológica de populações específicas, como a de bombeiros. É comum o uso de testes psicológicos em processos de avaliação psicológica e uma das preocupações dos avaliadores deve ser com a qualidade desses testes, sobretudo ao aplicá-los em populações específicas.

Diante desta citação podemos afirmar que estes testes psicológicos devem ser realizados periodicamente dentro da instituição e acompanhados diariamente por profissionais da área de saúde a fim de detectar o problema ainda em sua fase inicial.

Pasquali (2003) "afirma que os construtos psicológicos não raramente variam significativamente de acordo com as características culturais, sociais e demográficas de cada população".

Rocha (2000) reitera o posicionamento do autor acima citado concluindo que deve-se considerar as diferentes realidades a fim de se validar os testes aplicados a população e, desta forma certificar que os resultados obtidos sejam de fato representativos deste grupo.

Conforme podemos observar, testes psicológicos só terão validade se forem formulados dentro da realidade vivida pelo analisado.

2.4 ABSENTEÍSMO

Neste tópico buscar-se-á demonstrar que o absenteísmo além de ter diversas definições, pode ser empregado em diversas situações.

Segundo Souza *apud* Meirelles (2005) absenteísmo, palavra de origem francesa, *absentéisme*, significa pessoa que falta ao trabalho, ou ainda, ausência no serviço por inúmeros motivos, propositais ou por circunstâncias alheias à vontade do trabalhador. [...].

Os conceitos sobre absenteísmo apresentados na literatura não são uniformes, variando conforme cada autor.

Segundo Bulletin *apud* Labour Statistics (1990), o absenteísmo deve estar relacionado a todos os momentos em que, no desenrolar de um ano, o empregado esteja ausente no decorrer de seu horário normal de trabalho, mesmo que essa ausência se deva a fatores alheios à sua vontade, como, por exemplo, férias coletivas impostas pelo empregador ou o surgimento de fenômenos intempestivos de proporções mais amplas que afetem a população, como racionamentos de energia, que obrigam as empresas a reduzirem seu horário normal de funcionamento. [...].

No entendimento de SOUZA (2005), o absenteísmo tem se tornado problema crucial tanto para as organizações particulares como para as estatais e, respectivamente, aos seus administradores, os quais percebem a repercussão no quantitativo de recursos humanos e, por via de consequência, o reflexo na qualidade do serviço prestado.

Autores como HSIEH *et al* (1994), GILBERT e SNEED (1992) *apud* SANTANA (1997) adotam conceitos mais restritos, defendendo a idéia de que o absenteísmo refere-se exclusivamente às ausências não justificadas ao trabalho.

Absenteísmo para Gaidzinski (1994, p.258), constituem a primeira classe de ausências permitidas e de direito ao servidor, podendo ser planejadas com antecedência como férias, folgas e feriados. As ausências não previstas são as que efetivamente caracterizam o absenteísmo, pelo seu caráter imprevisível, como faltas abonadas e injustificadas, licenças médicas, acidente de trabalho, licenças maternidade e paternidade, período de nojo, de gala, de cursos de especialização e outras situações que impedirão o servidor ao trabalho.

Gaidzinski (1994) conclui em sua obra que, em quaisquer, das hipóteses, este fenômeno ocasiona não só custos diretos, mas também indiretos representados pela diminuição da produtividade porque haverá menos servidores em ação, com redução da qualidade do serviço uma vez que um outro funcionário em atividade executará também o serviço do ausente, ocasionando, certamente, a diminuição da eficiência e eficácia nos resultados esperados.

Pela definição contida no documento para a 14.º ICLS – International Conference of Labour Statisticians (1987), o absenteísmo no trabalho refere-se aos “períodos de tempo em que os empregados que deveriam estar trabalhando nem mesmo encontram-se em seus postos de trabalho à disposição de seus empregadores, mas continuam mantendo um vínculo formal com os seus trabalhos”

Para a finalidade do presente trabalho, adotou-se a seguinte definição de absenteísmo: ausências em momentos em que os empregados deveriam estar trabalhando normalmente, subentendendo-se exclusivamente as faltas ou atrasos, justificados ou não.

Quando falamos em absenteísmo temos que considerar além das diversas definições algumas de suas causas e características já identificadas por alguns estudiosos como SALAZAR (1976) *apud* SIQUEIRA (1984, p. 87), são elas:

a) Absenteísmo por doença não profissional: incide principalmente entre os empregados jovens e naqueles de pouca antiguidade na empresa; registro de 80% das ausências curtas devidas a problemas do aparelho respiratório e trato gastrointestinal.

b) Absenteísmo por riscos profissionais: decorre da má adaptação do empregado ao trabalho. Nesse caso, cabe à empresa a minuciosa observância e

conseqüente controle/melhoria das condições físicas e ambientais de trabalho, de modo a evitar que possam constituir elementos de riscos potenciais para o empregado.

c) Absenteísmo por incapacidade não física: envolve as faltas injustificadas e as ausências por sanções disciplinares; decorre dos problemas de saúde do tipo mental e/ou emocional, os quais influem no estado de ânimo e na motivação do indivíduo, criando obstáculos para a sua presença real no trabalho.

d) Absenteísmo por inadaptação do indivíduo: caracterizada como a falta de vontade do empregado para cumprir suas tarefas, podendo originar-se de várias causas, como ansiedade, frustrações, ressentimentos, tensões, temor e conflitos emocionais, sendo estes, nas palavras de SALAZAR (1976) *apud* SIQUEIRA (1984, p.87).

Temos conforme a versão de muitos autores vários prismas para apontar o absenteísmo e estão presentes no CBMMG grande parte deles, contudo há de se ressaltar que, embora todos afetem de alguma forma a distribuição equânime das tarefas entre os diversos colaboradores, têm-se como focos a serem observados as ausências resultadas de licenças saúde, considerando a necessidade de buscarmos respostas para aquelas que sobressaem e até apresentem índices preocupantes que justifiquem a adoção de medidas corretivas pertinentes.

2.5 LICENÇAS

As licenças a serem abordadas estão previstas no incisos XXI e XXII do Art. 2º da Resolução Conjunta 3692 (PMMG e CBMMG) sendo elas:

XXI - Licença-Saúde

Afastamento total do inspecionado do(s) serviço(s) de natureza policial ou bombeiro-militar ou de atividades inerentes ao cargo ou função, em decorrência de incapacidade constatada em inspeção de saúde ou durante o período de hospitalização.

XXII - Licença à Gestante

Afastamento total da inspecionada dos serviços de natureza policial ou bombeiro-militar ou atividade(s) inerente(s) ao cargo ou função, conforme previsto no Art. 41, desta Resolução Conjunta.

2.6 MÉDICO DA SAS

O médico controlador da Seção de Assistência a Saúde da Unidade é competente para conceder licença como também homologar aquelas oriundas da rede credenciada ou não, conforme previsão contida no Art. 32 da Res 3692 abaixo:

Art. 32 - O médico da SAS é o perito de saúde competente para a concessão de licença-saúde, dispensa-saúde e licença à gestante, em sua Unidade, nos termos do estatuto de pessoal e desta Resolução Conjunta, observado o previsto no art. 66.

3 CARACTERIZAÇÃO DO 4º BBM, APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA

A presente pesquisa foi realizada no 4º BBM, que está situado na região da Zona da Mata do Estado de Minas Gerais, na cidade de Juiz de Fora, sendo composto atualmente por 520 (quinhentos e vinte) Bombeiros Militares, estando com defasagem no seu efetivo de 123 (cento e vinte e três) BM, pois o previsto para a Unidade é de 643 (seiscentos e quarenta e três) BM.

O seu efetivo atualmente é composto por 1 Tenente Coronel, 1 Major, 7 Capitães, 11 Tenentes, 153 Subtenentes e Sargentos e 347 Cabos e Soldados, representando os quatro primeiros ao grupo dos Oficiais (3,6%), depois os SubTen/Sgt (29,4%) e os Cb/Sd (67%).(Ver Anexo Quadro 1 e Organograma)

O Corpo de Bombeiros está presente em Juiz de Fora, desde 11 de agosto de 1930, data em que um Pelotão de Bombeiros, foi instalado na cidade com o

Quartel localizado na Rua Espírito Santo, onde funcionava o almoxarifado da Prefeitura Municipal. O efetivo era composto por 33 Bombeiros Militares, sendo 01 Tenente, 02 Sargentos, 02 Cabos, 04 Aspensadas e 24 Soldados.

Depois de várias mudanças no local de instalação, finalmente em 1988, o quartel é transferido para a Avenida Brasil, Nr 3405, Centro, local que hoje está instalado, onde funcionava o antigo Terminal Rodoviário.

O contingente do Corpo de Bombeiros em Juiz de Fora recebeu diversas denominações, até que num trabalho de parceria envolvendo o Município e os diversos seguimentos públicos e privados, foram realizadas obras de ampliação e melhorias no Quartel, o que culminou com o Decreto Estadual Nr 36.043, de 16/Set/1994, criando na cidade, o 4º Batalhão de Bombeiros Militar, sendo este instalado definitivamente em 30 de março de 1995.

O 4º Batalhão de Bombeiro Militar articula-se na Região da Zona da Mata e Vertentes, abrangendo um total de 143 cidades de médio e grande porte, com elevada concentração industrial, além de cidades históricas e uma população aproximada de 2.200.000 habitantes.

O efetivo atual do 4º BBM é de 520 militares (80,9%) onde deveriam ter 643 militares, ou seja, 123 (19,1%) a menos.

Dentro desta realidade, todo estudo verticalizado de situações que envolvam os militares vem otimizar projetos e viabilizar alternativas preventivas para que a integridade física dos militares seja preservada e qualidade do serviços prestados por eles sejam compatíveis com as demandas e com as expectativas da sociedade.

A Unidade está estruturada em 05 Companhias de Bombeiro (1ª, 2ª, 3ª Cia BM, 4ª Cia Esc. e 5ª Companhia de Prevenção e Vistoria) e 08 Pelotões, sendo 04 Pelotões na Sede da OBM, existindo um Posto Avançado na região norte e um Posto no Aeroporto (INFRAERO) e 04 Pelotões nas cidades de Barbacena, Ubá, São João Del Rei e Muriaé. Também já está articulada para instalação mais 01 Pelotão na cidade de Viçosa. (Ver Anexo- Quadro 2 Articulação e Mapa).

O 4º BBM desenvolve planejamentos e operações, que tem por objetivo a padronização de ações e condutas e a conscientização preventiva da população. Como exemplo podemos citar: Operação Estiagem (na época de queimadas); Operação Alerta Vermelho (prevenção de incêndios), Operação Inundação (época de chuvas) e Operação Bombeiro no Bairro.

Além do atendimento diário das ocorrências de busca/salvamento, prevenção/combate a incêndios, assistência pré-hospitalar e do desencadeamento

de atividades ligadas à prevenção, o 4º BBM, ainda desenvolve dois projetos sociais de extrema relevância (Anexo - Projetos Sociais).

3.1 PRINCIPAIS SERVIÇOS PRESTADOS

Missões do Corpo de Bombeiros Militar

Missões: São as atividades de prevenção e de extinção de incêndios, simultaneamente com o de proteção e salvamento de vidas humanas e materiais no local do sinistro, bem como o de busca e salvamento, prestando socorros em casos de afogamento, inundações, desabamentos, acidentes em geral, catástrofes e calamidades públicas, ou seja, as atividades operacionais do Corpo de Bombeiros são basicamente: Prevenção e Extinção de Incêndios, Salvamento, Resgate e Defesa Civil.

Prevenção e Extinção de Incêndios: É o serviço voltado à prevenção e à proteção contra incêndios e explosões, através do combate às chamas e aos produtos da combustão.

O Corpo de Bombeiros atua nessa área com recursos próprios, evitando ou minimizando perdas e danos à vida humana, ao meio ambiente e ao patrimônio nos diversos incêndios.

Salvamento: Baseado na mais importante e valiosa missão confiada ao Corpo de Bombeiros, a "preservação da vida", o salvamento é o serviço de proteção e socorro a vítimas e patrimônios, voltados ao atendimento de ocorrências em áreas de difícil acesso, sejam terrestres, aquáticos ou em locais elevados.

As ocorrências mais comuns de salvamento caracterizam-se pela retirada de pessoas em locais de risco, pelos desabamentos com vítimas, pelo resgate de vítimas de incêndio, captura e resgate de animais, dentre outras.

Resgate: É o serviço de atendimento pré-hospitalar, destinado à estabilização e ao socorro de vítimas de traumas e casos clínicos de emergência.

O resgate, originário de uma parceria com o município de Juiz de Fora MG existe na cidade desde 1995 e também está presente em mais quatro municípios, São João Del Rei, Barbacena, Muriaé e Ubá, também em parceria com as prefeituras municipais destes municípios. Esta prestação de serviços é executada pelo Corpo de Bombeiros Militar, contando com pessoal, veículos especializados, além de equipamentos especiais para o resgate de vítimas dos diversos tipos de acidentes.

O Resgate tem, sem dúvida, grande parcela de contribuição na redução de vítimas fatais em acidentes, pela presteza e eficiência de sua atuação através de pessoal treinado e do emprego de técnicas atualizadas e estabelecidas em rígidos protocolos de ação.

Defesa Civil: É o serviço voltado, entre outras coisas, ao atendimento a catástrofes e calamidades públicas.

3.2 INFRA-ESTRUTURA E EQUIPAMENTOS

Administrativamente em sua Sede (Juiz de Fora) é dividido em Seções de Pessoal (B/1), Seção de Inteligência (B/2), Seção de Planejamento e Instrução B/3), Seção Logística (B4), Seção de Comunicações Sociais (B/5), Seção de Assistência a Saúde (SAS), Seção de Orçamento e Finanças (SOFI), Secretaria, Ajudância, Seção de Comunicações, Cartório, Almojarifado, Seção de Apoio Operacional (SAO), Seção de Transportes, Seção de Informática.

Operacionalmente é dividido em cinco companhias, sendo a 1ª Cia BM (Sede), a qual é composta atualmente por quatro pelotões (1º, 2º, 3º e 4º Pel), os quais estão instalados na Sede ; 2ª Cia, que está instalada em Barbacena e possui dois pelotões o 1º Pel (Barbacena) e o 2º Pel (São João Del Rei) e a 3ª Cia, que está instalada em Ubá e possui dois pelotões o 1º Pel (Ubá) e 2º Pel (Muriaé); 4ª Cia que está na Sede e é responsável atualmente pelas instruções, recrutamento e seleção e 5ª Cia , que está na Sede e responde pela área de prevenção e vistorias.

Administrativamente o batalhão possui em todas as Seções uma estrutura de equipamentos de informática, os quais são imprescindíveis para elaboração de toda parte documental e troca de informações com os demais escalões da Corporação.

Na parte operacional tanto a Sede como as Frações destacadas são equipadas com equipamentos e veículos de Combate a Incêndio, Atendimento Pré-Hospitalar, Busca e Salvamento, ambulâncias de apoio ao público interno, veículos para área de prevenção e vistoria.

3.3 A ESTRUTURAÇÃO DAS ESCALAS DE SERVIÇOS

Conforme previsão contida no Art 2º, da Resolução 108, de 03 de setembro de 2003, do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais, os militares deverão trabalhar no mínimo 40 (quarenta) horas semanal.

Art. 2º - A carga-horária semanal de trabalho do pessoal militar da Corporação, das atividades administrativas, especializadas, de ensino e operacionais corresponderá, no mínimo, há quarenta horas semanal, devendo ser complementada, quando necessário, com encargos móveis.

3.3.1 Escala Administrativa

Segundo o Art. 3º da Res. 108, que versa sobre a jornada de trabalho estabelece o seguinte:

Art 3º O horário de expediente administrativo no Corpo de Bombeiros Militar as segundas, terças, quintas e sextas-feiras, será de 08:00 às 12:00 horas e de 14:00 às 17:30 horas e, às quartas-feiras, de 08:30 às 13:00 horas.

3.3.2 Escala da Seção de Assistência a Saúde

Segundo Art. 5º da Res. 108 – Os integrantes do QOS cumprirão a carga-horária prevista no “caput” no art. 2º, desta Resolução, da forma saber:

I – 25 (vinte e cinco) horas semanais, com turnos de 05 (cinco) horas mínimas diárias de Assistência Integral a Saúde.

II – 15 (quinze) horas semanais destinadas a encargos móveis.

§ 1º - Os militares do QPE Auxiliar de Saúde cumprirão jornada de trabalho em turnos de 7: 30 (sete horas e trinta minutos), sendo 05 (cinco) horas de atendimento ambulatorial em acompanhamento ao Oficial do QOS, complementando-se o restante da jornada semanal com encargos móveis.

3.3.3 Escala Operacional

II – Duração de jornadas operacionais:

a) A jornada operacional terá a duração de 24 horas de serviço em atividades típicas da missão de bombeiro militar, seguida de 48 horas de folga.

Embora a escala apresentada seja a legalmente prevista, temos que considerar que todos os militares, administrativos ou operacionais, estão sujeitos a serem empregados em ambas as funções, sendo exemplo disto o fato de se ter uma escala de Sobreaviso da Administração, que trabalha operacionalmente quando o efetivo operacional necessita de apoio por ocasião do aumento na demanda de ocorrência.

3.4 DIAGNÓSTICO DOS AFASTAMENTOS PARA TRATAMENTO DE SAÚDE

Para fins da presente pesquisa foi identificado junto a Seção de Assistência a Saúde do 4º BBM os afastamentos ocorridos no período de 01/06/2006 a 01/06/2007.

Os afastamentos foram classificados por tipo de patologia, Código Internacional de Doenças (CID), primeiramente destacando o número de licenças, o correspondente em dias, com seus respectivos percentuais.

Tabela 1. Total de Licenças/Dias com Percentuais de 01/06/06 a 01/06/07

CID	DESCRIÇÃO	LICENÇAS		DIAS	
		Quant.	%	Quant.	%
A	Distúrbios Gastro-Intestinais	80	9,2	160	3
B	Infecções Virais	12	1,4	50	1
C	Nioplasias Maligna	2	0,2	60	1,1
D	Neoplasias	4	0,5	42	
F	Transtornos Mentais e comportamentais	122	14	850	16,1
G	Doenças do Sistema Nervoso	25	2,8	162	3,1
H	Doença do Olho E Anexo	36	4,1	106	2
I	Doença do Aparelho Circulatório	34	3,9	173	3,3
J	Doenças do Aparelho Respiratório	62	7,1	137	
K	Doenças do Aparelho Digestivo	31	3,5	70	1,3
L	Doenças da Pele e Tec. Subcutâneo	13	1,5	30	0,6
M	Doenças Sistema. Osteomuscular e Tecido Conjuntivo	190	21,7	1173	22,2
N	Doenças do Aparelho Geniturinário	23	2,6	136	2,5
O	Gravidez Parto e Puerpério	2	0,2	15	0,3
R	Sintomas Sinais e Achados Anormais de Exames Clínicos e Laboratoriais Não	32	3,7	78	1,5
S	Lesões, Envenenamento e Algumas Outras Conseqüências de Causas Externas	110	12,6	1068	20,2
T	Traumatismo Envolvendo Várias Regiões do Corpo	11	1,3	110	2,1
Z	Consultas e Convalescência Pós-Cirúrgica	85	9,7	860	16,3
	TOTAL	874	100	5280	100

Fonte: SAS 4º BBM.

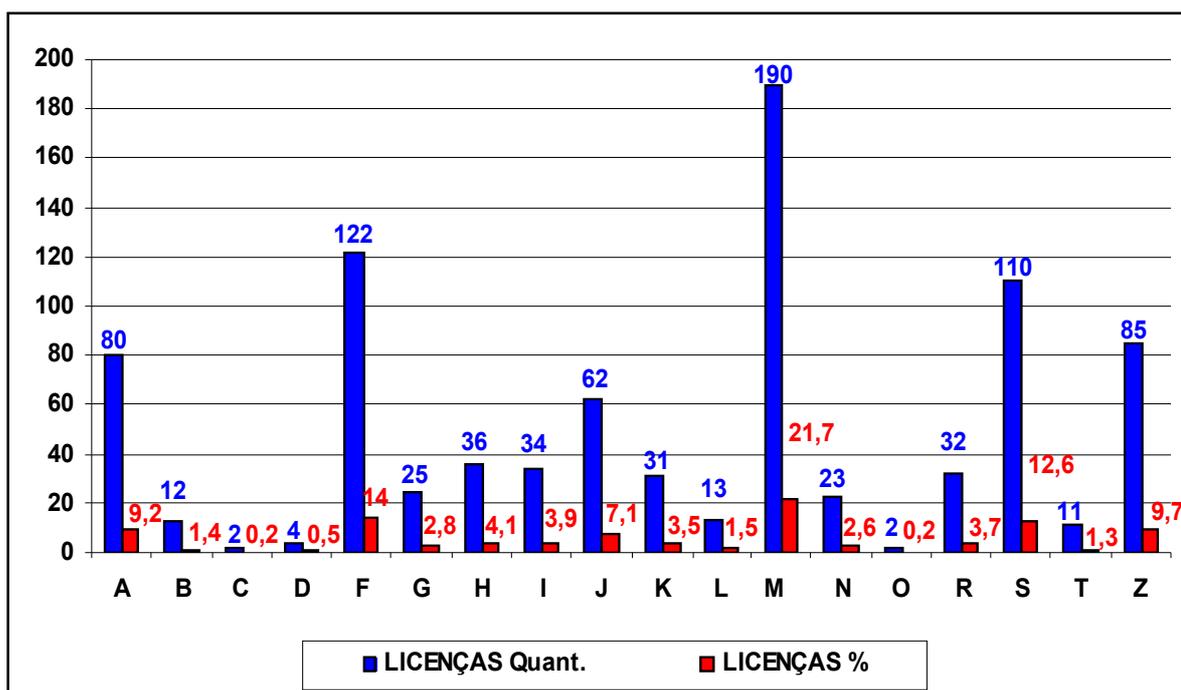


Gráfico 1. Licenças e Percentuais.

Fonte: SAS 4º BBM.

Observa-se nos dados apresentados, os quais somam 874 licenças, equivalendo estas a 5280 dias de ausências, sendo verificado que as doenças que mais se destacam são as relacionadas ao sistema osteomuscular e tecido conjuntivo, representando um total de 190 licenças, que corresponde a 21,7 %, equivalente a 1.173 dias de faltas (22,2 %).

O segundo maior volume em licenças é dos transtornos mentais e comportamentais (psiquiátrico), o qual soma um total de 122 licenças, que corresponde a 14%, equivalendo a 850 dias de faltas (16,1%).

O terceiro maior volume em licenças é das lesões e envenenamentos e algumas outras conseqüências de causas externas, o qual soma 110 licenças, que corresponde a 12,6%, equivalendo a 1068 dias de faltas (20,2%).

O quarto maior volume em licenças é das consultas e convalescência, o qual soma 85 licenças, que corresponde a 9,7 %, equivalendo a 860 dias de faltas (16,3%).

Faz-se necessário esclarecer que a diferença nos percentuais de licenças e dias de faltas se dá, em decorrência do fato de que, uma única licença pode resultar em mais de um dia de ausência, o que gera a ocorrência de termos alguns que embora tenham menos licenças que outros quase se igualam em números de dias.

Separando-se as licenças por posto (Oficiais) e graduação (Soldados, Cabos e Subtenentes/Sargentos) temos a apresentar a tabela que se segue, a qual destaca ainda o total de dias correspondente a cada faixa por ano, mês, finalizando com o total de meses de equivalência.

Tabela 2. Licenças/ Dias por Posto/ Graduação

Posto/graduação	Nr Licenças	Faltas / ano em dia	Faltas / mês em dia	Equivalência em mês
Cb/Sd	641	3872	323	10 meses e 23 dias
SubTen/Sgt	210	1269	106	3 meses e 16 dias
Oficiais	23	139	11	11 dias
Total	874	5280	440	14 meses e 20 dias

Fonte: SAS do 4º BBM.

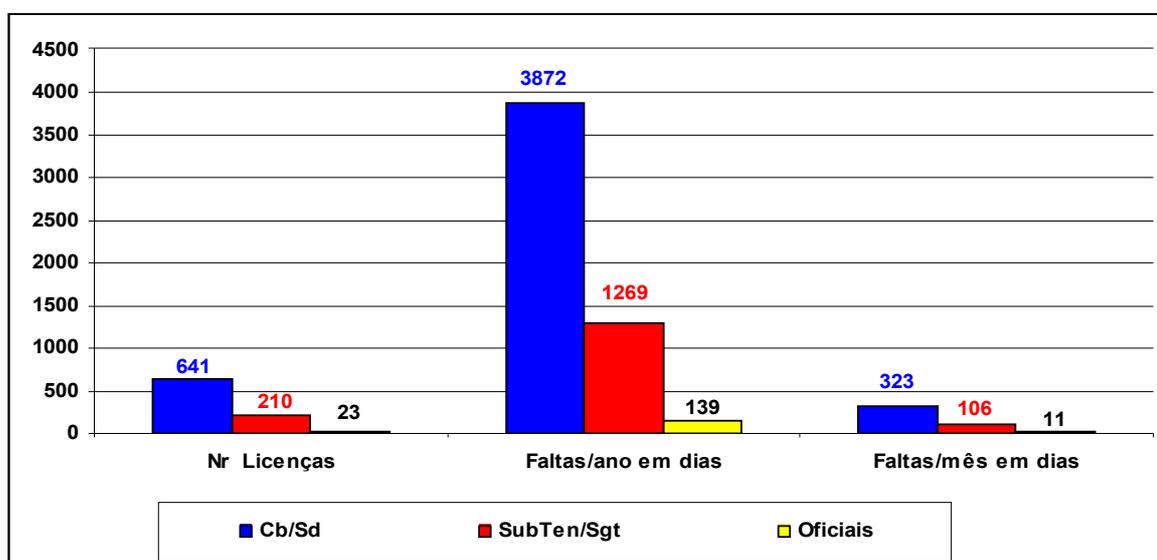


Gráfico 2. Licenças/Dias por Posto/Graduação

Fonte: SAS 4º BBM.

Na graduação de Cb/Sd tem-se um total de 641 licenças, que representam 3872 dias de faltas no ano, 322 dias de faltas no mês, o que equivale a 10 meses e 22 dias de período trabalhado.

Na graduação de Subten/Sgt tem-se um total de 210 licenças, que representam 1.269 dias de faltas no ano, 105 dias de faltas no mês, o que equivale a 3 meses e 15 dias de período trabalhado.

No posto de Oficiais tem-se um total de 23 licenças, que representa 139 dias de faltas por ano, 11 dias de faltas por mês, o que equivale a aproximadamente a 1/3 de 1 mês trabalhado.

Totalizando temos 874 licenças por ano, que representam 5.280 dias de faltas por ano, 438 dias de faltas por mês, equivalendo a 14 meses e 18 dias trabalhados.

Para melhor evidenciar a equivalência financeira referente a cada classe tem-se na tabela abaixo os valores salariais médio, sendo dividido por um mês de 30(trinta) dias, resultando no valor correspondente em Reais por dia.

Tabela 3. Média Salarial do 4º BBM

CLASSE	SALÁRIO BASE (R\$)	MÉDIA COM VANTAGENS	TOTAL MÊS (R\$)	MÉDIA DIÁRIA
Cb/Sd	1.582,73	Sal/base x 20%	1.899,28	R\$ 63,30
SubTen/Sgt	2.386,58	Sal/base x 30%	3.102,55	R\$ 103,40
OFICIAIS	4.110,14	Sal/base x 30%	5.343,18	R\$ 178,10

Fonte: Tabela salarial do CBMMG

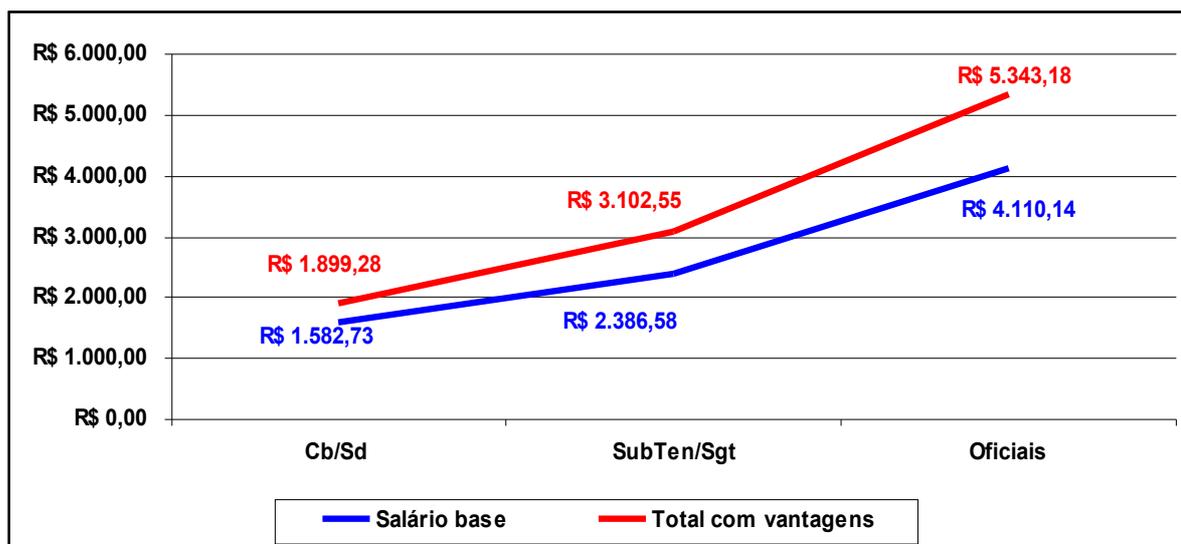


Gráfico 3. Média Salarial do 4º BBM

Fonte: Tabela salarial do CBMMG.

Para se chegar aos valores constantes na presente tabela de média diária todos os valores do salário/base de cada classe contidos na tabela salarial atual foram somados, divididos pelo número total da classe, acrescidos do percentual de vantagens e dividido por 30, que corresponde ao mês.

Na classe de Cb/Sd temos para o Soldado um salário base de R\$ 1.467,29 e R\$ 1.698,18 para o Cabo, sendo acrescido 20%, considerando a média de 2 quinquênios, o que resulta num salário médio de R\$ 1.899,28 , que dividido por 30 resultará num valor de media diária salarial de R\$ 63,30.

Na Classe de Subten/Sgt temos para o 3º Sgt, 2º Sgt, 1º Sgt e Subten, respectivamente os seguintes salários base, R\$ 1.928,26, R\$ 2.220,42, R\$ 2.543,62 e R\$ 2.854,03, sendo acrescido 30 %, considerando a média de 3 quinquênios, o que resulta num salário médio de R\$ 3.102,55, que dividido por 30 resultará num valor de média diária salarial de R\$ 103,40.

Na Classe dos Oficiais temos para o Ten Cel, Maj, Cap, 1º Ten e 2º Ten , respectivamente os seguintes salários base, R\$ 4.889,35, R\$4.541,08, R\$ 4.203,44, R\$ 3.739,64 e R\$ 3.177,23, sendo acrescido 30% , considerando a média de 3 quinquênios, o que resulta num salário médio de R\$ 5.343,18, que dividido por 30 resultará num valor de media diária salarial de R\$ 178,10

A tabela que se segue demonstra a equivalência financeira relacionada aos dias de falta de cada classe, obtido mediante a multiplicação dos dias pelo valor por dia trabalhado.

Tabela 4. Comparativa Salário X Faltas

CLASSE	NR LICENÇAS	FALTAS/ANO EM DIAS	FALTAS/MÊS EM DIAS	MÉDIA DIÁRIA (R\$)	IMPACTO FINANCEIRO MÊS (R\$)
Cb/Sd	641	3872	323	63,30	20.445,90
SubTen/Sgt	210	1269	106	103,40	10.960,40
Oficiais	23	139	11	178,10	1.959,10
Total	874	5280	440		33.365,40

Fonte: Autor com dados da SAS 4º BBM e Tabela salarial do CBMMG.

Multiplicando-se as faltas em dias durante um mês pelo valor ganho por dia de trabalho da Classe de Cb/Sd, ou seja, 323 vezes R\$ 63.30 tem-se um impacto financeiro mensal igual a R\$ 20.445,90.

Multiplicando-se as faltas em dias durante um mês pelo valor ganho por dia de trabalho da Classe de Subten/Sgt, ou seja, 106 vezes R\$ 103,40 tem-se um impacto financeiro de R\$ 10.960,40.

Multiplicando-se as faltas em dias durante um mês pelo valor ganho por dia trabalhado da Classe de Oficiais, ou seja, 11 vezes R\$ 178,10 tem-se um impacto financeiro de R\$ 1.959,10.

Se considerar que tal comportamento se estende durante o período de 12 meses o montante apresentado resultará num valor anual de R\$ 400.384,80 de impacto financeiro.

Fazendo a comparação de cada classe, dividindo-se o valor total pela média salarial chega-se aos seguintes números:

Tabela 5. Equivalência em Número de Vencimentos por Classe

CLASSE	EQUIVALÊNCIA	SAL/MÉDIO	NR VENCIMENTOS
Cb/Sd	R\$ 20.445,90	R\$ 1.899,28	10,76 ≈ 11
Subten/Sgt	R\$ 10.960,40	R\$ 3.102,55	3,53 ≈ 4
Oficiais	R\$ 1.959,10	R\$ 5.343,18	0,36

Fonte: Autor conforme tabelas anteriores.

Pela leitura da tabela acima podemos estabelecer uma relação com efetivo empregado em uma Fração destacada, onde atualmente é comum trabalhar por turno de serviço (24 horas) um efetivo aquém do número apresentado, onde vemos claramente um total de 11 (onze) Cb/Sd, 04 (quatro) SubTen/Sgt e o equivalente a aproximadamente 1/3 do salário médio de um Oficial, que representa financeiramente a mais que o valor médio salarial da Classe de Cb/Sd.

O número pode ainda não estar sendo visto como significativo, quando simplesmente vemos e não sentimos a realidade, pelo que cito abaixo parte do diagnóstico apresentado, ainda neste ano pelo Cmt do 4º BBM ao Comandante Operacional de Bombeiros, onde temos apresentado a realidade do efetivo.

Através do Ofício nr 1029/2007-B/1-4º BBM, com data de 12/02/2007, por ocasião da mudança do Comando Intermediário (COB), foi relatado o seguinte diagnóstico quanto ao efetivo das Frações destacadas: O 1º Pel/2ª Cia (Barbacena) está trabalhando com 12 Bombeiros por dia; o 2º Pel/2ª Cia (S.J.D.Rei) com 10

Bombeiros por dia; o 1º Pel/3ª Cia (Ubá) com 8 Bombeiros por dia e o 2º Pel/3ª Cia (Muriaé) com 7 Bombeiros por dia.

Pelo apresentado tem-se como estabelecer uma comparação, ou seja, 11 Cb/sd, 4 Subten/Sgt e 1/3 do mês trabalhado por um Oficial, podendo-se dizer que a perda com o absenteísmo equivale ao valor pago a uma equipe de Bombeiro Militar por mês, equipe esta (15 BM) que é maior que as que atuaram em Barbacena (12) > 20%; São João Del Rei (10) > 46.7%; Ubá (8) > 46,7% e Muriaé (7) > 53,3 %.

3.5 POSSÍVEIS CAUSAS DOS AFASTAMENTOS

Dentro da proposta deste trabalho que é, identificar e analisar, o absenteísmo no funcionamento do 4ºBBM, podemos listar de forma empírica algumas das possíveis causas, visto que, afirmar o que a medicina não atesta com 100% de certeza seria uma pretensão. São elas:

- Uma das causas estaria ligada à atividade exercida pelo Bombeiro militar na atividade fim, a qual engloba ocorrências que exigem grande esforço físico em locais de difícil acesso, sendo exposto as mais diversas condições insalubres e inconstâncias climáticas volume de trabalho;
- Na parte administrativa pode-se elencar as causas relacionadas ao grande volume de trabalho que exige do militar grande responsabilidade, tendo o mesmo além de sua rotina diária, se dedicar, para fazer frente a demandas surgidas de forma intempestivas;
- O fato do militar, já estabelecido na cidade onde ele trabalha, se ver na iminência de ser movimentado para outra fração, muitas vezes o afastando do convívio familiar, não cabendo mais nenhuma alternativa senão a de cumprir a ordem;
- A prática de atividades esportivas que resultam em contato físico e de grande impacto (futebol, corrida), sendo utilizado muitas das vezes calçados inadequados ou não tendo o hábito de se fazer aquecimento para o início;
- A falta de hábito de higienização após o retorno das ocorrências, sendo a maioria delas em ambientes contaminados;
- A má postura no ambiente de trabalho que muitas das vezes não é dotado de um mobiliário com ergonomia adequada;
- O consumo desregrado de bebida alcoólica;

- Os diversos problemas de natureza particular como conflito familiar, situação financeira descontrolada, doença em pessoa da família, etc;
- A má formação ética do militar que simula situações inverídicas para se ausentar do trabalho.

A lista acima reproduz a observação diária de algumas possíveis causas que podem levar ao absenteísmo. Contudo, como já foi dito, é preciso um estudo verticalizado de cada caso para que possamos comprovar efetivamente a relação dos itens com o absenteísmo.

3.6 PROPOSTA DE AÇÕES PARA MINIMIZAR AS CAUSAS APRESENTADAS

Identificadas as possíveis causas de absenteísmo, sugere-se algumas condutas para reduzir, controlar e evitar que elas ocorram com frequência, são elas:

- **Manter maior controle do absenteísmo** – através de um cadastramento dos os militares onde deve-se analisar sua conduta progressivamente levando em conta a realidade diária tanto dentro como fora da instituição (âmbito familiar). Deve-se manter políticas de prevenção através de palestras, campanhas educativas e criar condições reais para que o militar, em caso de necessidade, possa se apoiar na instituição como parceira. Recomenda-se também que haja uma avaliação mais rigorosa no sentido de considerar todas as variáveis e ao mesmo tempo, mais humanizada da equipe de saúde da SAS a fim de detectar a causa do absenteísmo e não só tratar as conseqüências.
- **Evitar o sedentarismo** – incentivar os colaboradores a prática de esportes, criando uma estrutura de apoio capaz de bem orientá-lo quanto as formas corretas da atividade física, criando-se um equipe de profissionais de educação física ou buscar apoio de grupo de estagiários da UFJF; promovendo de forma individual e em parcerias com empresas públicas e privadas, torneios onde os militares possam exercitar suas qualificações e ao mesmo tempo, serem agentes multiplicadores de técnicas de salvamento, por exemplo.
- **Manter programa de prevenção de doenças** – promover palestras voltadas à cultura de prevenção com a prática de bons hábitos alimentares, avaliação periódica de saúde,

procurando envolver toda estrutura emocional ligada ao colaborador, como família, parentes e outros;

- **Apoio psicológico** – manter uma estrutura de profissionais de psicologia dotados de infraestrutura logística condizente ao acompanhamento com qualidade e eficácia aos colaboradores; este apoio deve buscar subsídios no seio da família onde muitas vezes o problema inicia-se.

- **Educação postural e vigilância ergonômica** – dotar as dependências da Sede e Frações de mobiliários e equipamentos com especificações ergonômicas condizentes ao exercício de cada atividade, envolvendo a SAS quando da elaboração das especificações voltadas às aquisições.

- **Imunização contra gripe e outros** – Estabelecer como rotina obrigatória a vacinação de todos os colaboradores contra a gripe e outras doenças causadoras de absenteísmo;

- **Reabilitação dos licenciados** – dotar a SAS de veículo exclusivo para que sua equipe promova visitas periódicas aos licenciados, como também os apóie nos deslocamentos necessários para as atividades voltadas a sua reabilitação;

- **Fiscalização** - A criação de um sistema de fiscalização mais eficiente por parte dos Comandantes e Chefes direto do militar para coibir abuso ligado ao desvio de conduta, visando o controle e acompanhamento por parte dos responsáveis, para se fazer frente a possíveis abusos de quaisquer natureza.

4 CONCLUSÃO

Após a análise das informações foi possível observar que aferir com exatidão, dentro de uma instituição pública, onde não se tem o hábito de se referir em termos de prejuízo financeiro quando se fala em absenteísmo não é uma tarefa das mais fáceis, contudo mostrou-se uma colocação eficiente, que doravante levará uma contribuição significativa para que nossos gestores reengenhem seus argumentos para convencer a nossa cúpula estratégica que, devemos sim, adotar os modelos de gestão, onde os colaboradores sejam vistos de forma sistêmica e que fatalmente a nossa empresa, CBMMG, irá à falência, caso não priorize ações capazes de se identificar as causas para doravante se estabelecer uma cultura organizacional preventiva.

Embora se tenha como dados os números de licenças/ano e seus respectivos percentuais, o número de dias de faltas/ano e seus respectivos é preciso frisar que destes os que são o amparo da argumentação da pesquisa são aqueles que permitem um instrumento comparativo eficiente e inteligível, ou seja, os dias de ausência no decorrer do ano, que se encaixam perfeitamente no nosso modelo de recebimento salarial, que é mensal e possibilita a sua decomposição em 30 dias e consequentemente estabelecer quanto custamos para o Estado diariamente.

É cabível também considerar que para se ter um valor comparativo real dos salários seria necessário o acesso ao valor percebido por servidor, o que não foi possível, motivo pelo qual se montou uma estrutura capaz de aferir, através da tabela salarial real e pelo conhecimento da faixa de vantagens em percentuais, quando se chegou aos valores conforme explanado.

Quanto aos objetivos a serem atingidos pela pesquisa como o geral que visa propor ao Comando do 4º BBM a implementação de ações para reduzir as faltas ao serviço decorrente de licenças saúde e os específicos que são caracterizar o 4º BBM, apresentar as licenças que causam afastamentos, identificar e analisar o impacto do absenteísmo no 4º BBM e apresentar o quantitativo financeiro decorrente dos afastamentos, considera-se que foram todos atingidos.

Diante do exposto pode-se afirmar que as ausências provocadas pelas licenças saúde, justificadas ou não, são impactantes tanto em termos de efetivo como também em termos financeiros aos cofres públicos.

REFERÊNCIAS

BARBOSA-BRANCO A. **“Cuidem de nós!”**. In: Correio Braziliense, Brasília, p. 5 - 5, 26 nov., 2002.

BHATTACHERJEE A., CHAU, N., OTERO, S. C, LEGRAS, B., BENAMGHAR, L., MICHAELY, J. P., GHOSH, A. K., GUILLEMIN, F., RAVAUD, J. F., MUR, J. M., & LORHANDICAP, G. **Relationships of Job and Some Individual Characteristics to Occupational Injuries in Employed People: A Community-Based Study**. Journal of Occupational Health. 45: 382–391, 2003.

BRUNDTLAND, G. H. **Mental health in the 21 century**. Bulletin of the World Health Organization, 78(4):411, 2000.

CBMMG/PMMG, Resolução Conjunta N° 3692, de 19 de novembro de 2002. Dispõe sobre Inspeções e Perícias de Saúde na Polícia Militar e no Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais.

CBMMG, Resolução n° 108, de 03 de setembro de 2003. Dispõe sobre a jornada de trabalho no Corpo de Bombeiros Militar e dá outras providências.

CHAU N, M. J. M., BENAMGHAR, L., SIEGFRIED, C., DANGELZER, J. L., FRANCAIS, M., JACQUIN, R., SOURDOT, A. **Relationships between certain individual characteristics and occupational injuries for various jobs in the construction industry: a case-control study**. American Journal of Industrial Medicine, Jan;45(1):84-92, 2004b.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos das organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CID-10 / Organização Mundial de Saúde; tradução Centro Colaborador da OMS para classificação de doenças em português, 3ª Ed. – São Paulo. Editora da Universidade de São Paulo, 1996.

DEL PRETE Z.A.P., DEL, P A. **Inventários de Habilidades Sociais (IHS-Del-Prete): Manual de aplicação, apuração e interpretação**. Casa do Psicólogo. São Paulo, 2001.

DUTRA, J. S. **Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2002.

ELOVAINIO, M., KIVIMAKI, M., STEEN, N. & KALLIOMAKI-LEVANTO, T. **Organizational and individual factors affecting mental health and job satisfaction: a multilevel analysis of job control and personality**. Journal of occupational health psychology, Apr;5(2):269-77, 2000.

GAIDZINSKI, R.R. **Dimensionamento de pessoal de enfermagem segundo a percepção de enfermeiros que vivenciam essa prática**. 1994.258 f. Tese (Doutorado). Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1994.

GAUCHARD, G. C., CHAU N., TOURON C., BENAMGHAR L., DEHAENE D., PERRIN P., MUR J. M. **Individual characteristics in occupational accidents due to imbalance: a case-control study of the employees of a railway company.** Occupational and Environmental Medicine, May;60(5):330-5, 2003.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais.** São Paulo: Atlas, 2001.

GHOSH, A. K., BHATTACHERJEE, A. & CHAU, N. **Relationships of working conditions and individual characteristics to occupational injuries: a case-control study in coal miners.** Journal of occupational health, Nov;46(6):470-80, 2004.

GODIN, I., KITTEL, F., COPPIETERS, Y., SIEGRIST, J. **A prospective study of cumulative job stress in relation to mental health.** BMC public health, Jun 15;5(1):67, 2005.

KALIMO, R., LEHTONEN, A., DALEVA, M., KUORINKA, I. **Psychological and biochemical strain in firemen's work.** Scand J Work Environ Health, 6(3):179-87, 1980

LI, C. Y., CHEN, K. R., WU, C. H., SUNG, F. C. **Job stress and dissatisfaction in association with non-fatal injuries on the job in a cross-sectional sample of petrochemical workers.** Occupational medicine (Oxford, England), Feb; 51(1):50-5, 2001.

LIPP MEN. **O modelo quadrifásico do stress, 2002a.** In: Lipp MEN. **Mecanismos Neuropsicofisiológicos do stress.** São Paulo: Casa do Psicólogo. 2002

LORETTO, W., POPHAM, F., PLATT, S., PAVIS, S., HARDY, G., MACLEOD, L. & GIBBS, J. **Assessing psychological well-being: a holistic investigation of NHS employees.** International review of psychiatry (Abingdon, England), Oct;17(5):329-36, 2005.

MARTINEZ, M. C. M.; PARAGUAY, A. I. B. B.; LATORRE, M. R. D. O. **Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores.** Rev Saúde Pública, 38(1): 55-61, 2004

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico.** 4 ed. São Paulo: Futura, 2001.
MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro.** Editora Saraiva: 30ª edição, São Paulo, 2005.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Introductory Report: Decent Work – Safe Work.** XVII World Congress on Safety and Health at Work. Orlando, USA, 2005.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Occupational Safety and Health Country Profiles.** Geneva: International Labour Office, 2006.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS). **Occupational Health: a manual for primary health care workers**. Cairo: Regional Office for the Eastern Mediterranean, 2001.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS). **World Health Organization. Mental Health and Work: Impact, issues and good practices**. Geneva, 2000.

PIDD, K. J, BERRY, J. G, ROCHE, A. M & HARRISON, J. E. **Estimating the cost of alcohol-related absenteeism in the Australian workforce: the importance of consumption patterns**. The Medical Journal of Austrália (eMJA), 185 (11/12): 637-641, 2006.

PONTES, B. R. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal**. 4 ed. São Paulo: Ltr Editora, 2004.

ROCHA, M. A. **Diretrizes Internacionais para a Utilização de Testes. International Test Comission (ITC)**. Estocolmo, Canadá. Disponível on-line em www.cegoc.pt/testes/images/directrizes.pdf. 2000.

SIQUEIRA, Maria Darci Colares. **Fatores predisponentes ao absenteísmo em enfermagem em três instituições de saúde do município do Rio de Janeiro – Dissertação (Mestrado) – Escola de Enfermagem Ana Nery**.1984.

SOUZA, E. M. C. D., PATROCÍNIO, M. C. M. **Fatores Psicossociais na Gênese de Atos Agressivos de Policiais Militares**. In Sampaio, JR (org). *Qualidade de Vida, Saúde Mental e Psicologia Social: Estudos Contemporâneos II*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005.

SZUBERT Z, S. W. **Accidents and their health effects in firemen of rescue and firefighting teams**. Med Pr, 51 (2):97-105, 2000.

XIANYU, Y., LAMBERT, V. A. **Investigation of the relationships among workplace stressors, ways of coping, and the mental health of Chinese head nurses**. Nursing & health sciences, Sep 8(3):147-55, 2006.

ANEXO

● **Projetos Sociais desenvolvidos pelo 4º Batalhão de Bombeiros de Juiz de Fora/MG.**

Projeto “Bombeiro Amigo do Peito”: Implantado em 25 de março de 2002. Este projeto em parceria com o Banco de Leite Humano, da Prefeitura Municipal de Juiz de Fora MG, tem por finalidade efetuar atendimento às mães com problemas relativos à amamentação, incentivar o aleitamento materno na comunidade e coletar o leite de mães doadoras, transportando-o para o Banco de Leite, onde este é pasteurizado, efetuada análise microbiológica e distribuído para crianças hospitalizadas que necessitam de leite materno, crianças de baixo peso, filhos de mães portadoras do vírus HIV, as quais não podem amamentar. Desde o início do projeto até o mês de dezembro de 2006 foram coletados mais de 5200 litros de leite humano.

Programa de Responsabilidade Social Bombeiro Mirim: O programa atende a filhos de famílias de baixa renda na faixa etária de 09 a 15 anos. Para integrar ao projeto, os candidatos são selecionados pelas Administrações Regionais da Prefeitura Municipal de Juiz de Fora MG, através de uma avaliação sócio-econômica que dá prioridade, entre outros aspectos, a condição de baixa renda da família como forma de proporcionar aos alunos um relacionamento sadio e produtivo, possibilitando à criança várias oportunidades para exercitar sua iniciativa, independência e busca de identidade, ao mesmo tempo, fornece orientações preventivas, dando uma ocupação sadia ao menor e evita que este freqüente as ruas e caminhe para a marginalidade.

Além da instrução pedagógica e de um lanche, os alunos do programa Bombeiro Mirim recebem uniforme, apostila de prevenção, apostila sobre preservação do meio ambiente e contam com uma avaliação pediátrica.

Inclusão social: Em 2007 ocorrerá à formação de 300 (trezentas) crianças e adolescentes, cuja parceria já foi formalizada. Dentro deste número haverá a formação de 60 (sessenta) adultos da 3ª idade. O Quarto Batalhão de Bombeiros Militar se orgulha em poder oferecer, juntamente com seus parceiros, a perspectiva de um futuro melhor para estas crianças.

Projeto Golfinho: Esta iniciativa busca desenvolver a cultura prevencionista do Corpo de Bombeiros Militar, principalmente em relação a parte aquática, para crianças e adolescentes oriundos de família de baixa renda da cidade de Juiz de Fora – MG, além de contribuir com a educação e formação ética, moral e social deste público. Objetiva ainda a integração de famílias, escolas, empresas, e outras entidades com o Corpo de Bombeiros Militar. Em 2006 foram formadas 240 crianças no projeto, que tem duração de quatro meses, com aulas três vezes por semana. Em 2007 já foram iniciadas 04 turmas, com previsão de formação de 260 alunos.

Projeto Bombeiro no Bairro: O projeto visa atuação junto à população proporcionando-lhe aumento na sensação de segurança subjetiva (estar próximo à comunidade), bem como detectar falhas e inexistência dos equipamentos de prevenção e combate a incêndios, permitindo-nos corrigir tais desvios. Realizar vistorias nos estabelecimentos comerciais e residências plurifamiliares de forma orientativa, observando sempre o sistema de prevenção existente nos locais, determinando adequações necessárias para que estejam dentro das exigências previstas nas normas vigentes.

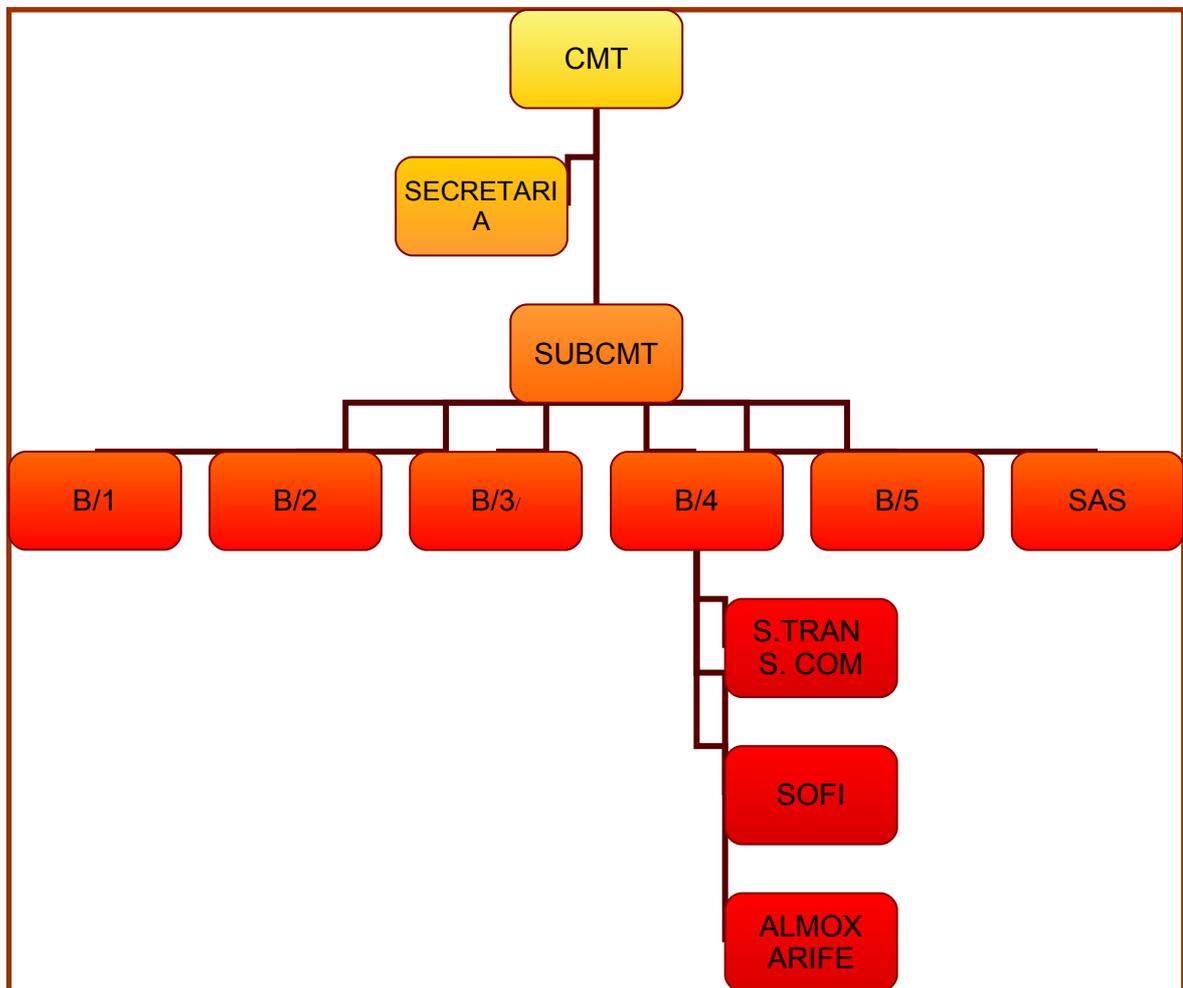
A equipe também realiza palestras à comunidade em geral, condomínios e escolas, quando solicitada. Estão envolvidos no projeto 10 Bombeiros Militares, além do Oficial Comandante da 5ª Cia PV.

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

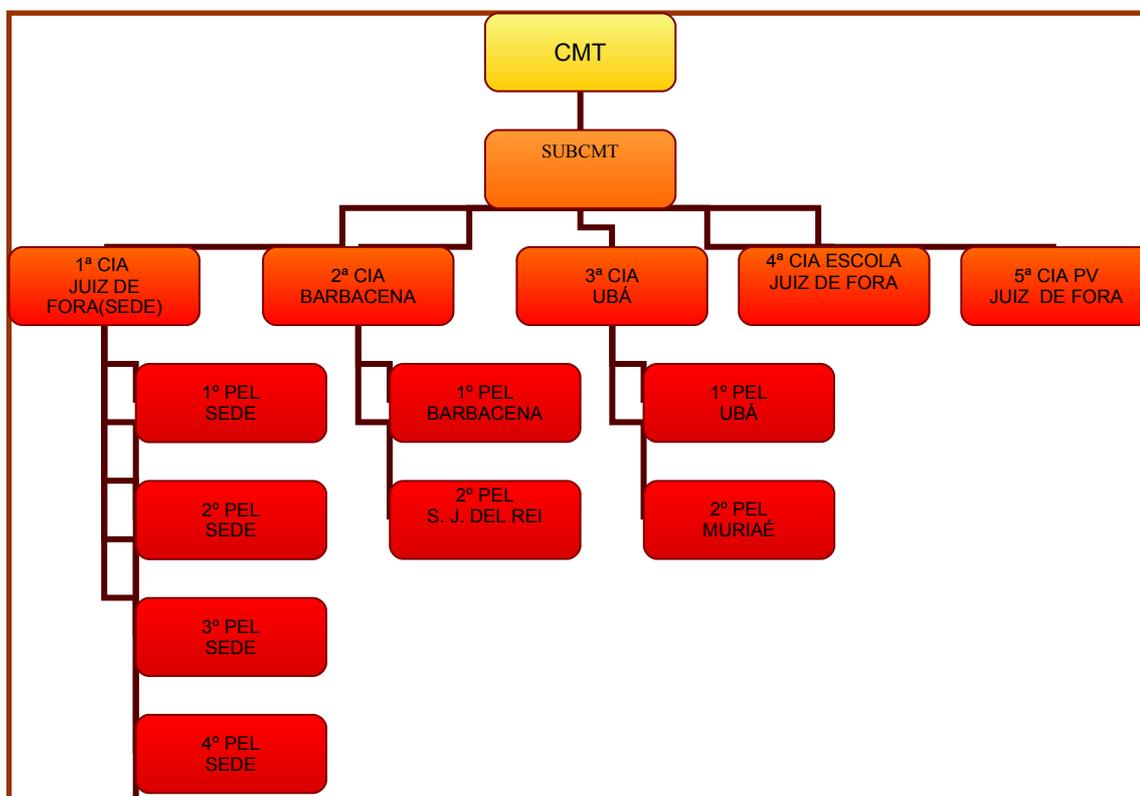
Organogramas

Os organogramas abaixo nos dão uma dimensão da área e da estrutura do 4ºBBM de Juiz de Fora/MG e, a partir desta visão podemos dimensionar a demanda operacional e calcular as conseqüências do absentismo neste universo.

ORGANOGRAMA ADMINISTRATIVO



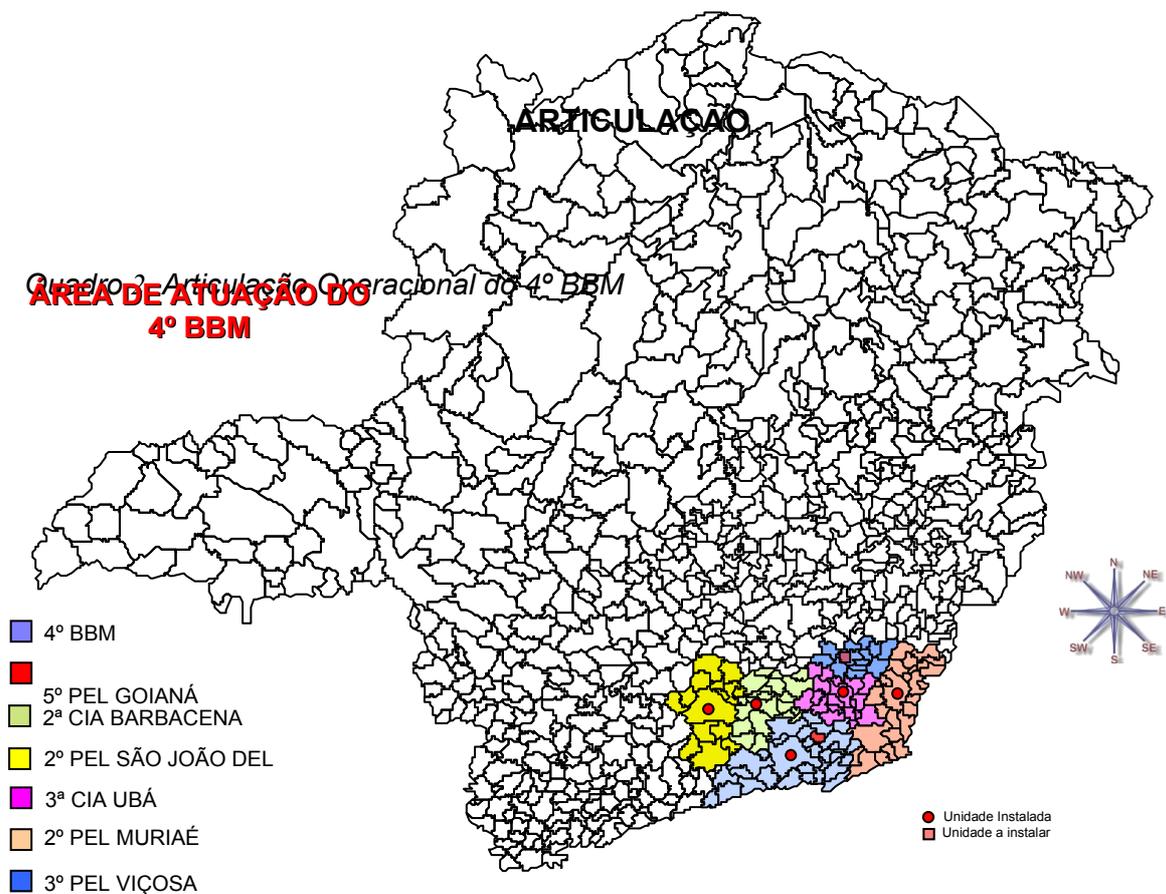
ORGANOGRAMA OPERACIONAL



/	4º BBM / JF Sede				2ª Cia BM - BARBACENA								3ª Cia BM - Ubá												TOTAL	
					Barbacena				São João Del				Ubá				Muriaé				Viçosa					
	P	E	C	EX	1º Pel/2ª Cia		2º Pel/2ª Cia		1º Pel/3ª Cia		2º Pel/3ª Cia		3º Pel/3ª Cia		P	E	C	EX	P	E	C	EX	P	E		
L	01	01																							01	01
O	01	01																							01	01
TE	09	05	0		0	0							0		0										11	06
	18	06	1		0		0		0	0			0	0			0	0			0	0	0		23	09
			2		1		1		1	1			1	1			1	1			1	0	1			
	00																								00	
	03	02	0																						03	02
			1																							
	14	09	0		0	0																			14	11
			5		0	2		02																		
	10	89	1		3	1	1		2	1	0		3	1	1		2	0	1		2	0	2		23	14
	7		8		3	9	4		1	4	7		3	7	6		1	9	2		1	0	1		6	8
	17	20			3	3	0		3	3			3	3	0		3	3	0		3	0	3		35	34
	6	6		30	8	7	1		4	5		02	8	4	3		4	0	2		4	0	4		4	2
L	32	32	0		7	5	1		5	5	0		7	5	2		5	4	1		5	0	5		64	52
	9	4	5		3	9	4		6	1	5		3	3	0		6	2	4		6	0	6		3	0

ÁREA OCUPADA SOB JURISDIÇÃO DO 4ºBBM

Visualização da Área Ocupada sob a jurisdição do 4ºBBM/JF



Comando Regional	Unidade de Execução Operacional	Companhia BM	Pelotão BM	Municípios da Área de Atuação
COMANDO OPERACIONAL DE BOMBEIROS BELO HORIZONTE	4º BATALHÃO DE BOMBEIROS MILITAR JUIZ DE FORA	1ª Cia BM (Juiz de Fora)	1º ao 3º Pel BM Sede	Aracitaba, Argirita, Belmiro Braga, Bicas, Bom Jardim de Minas, Chácara, Chiador, Coronel Pacheco, Descoberto, Ewbank da Câmara, Goianá, Guarará, Juiz de Fora, Lima Duarte, Mar de Espanha, Maripá de Minas, Matias Barbosa, Olaria, Passa-Vinte, Pedro Teixeira, Pequeri, Piau, Rio Novo, Rio Preto, Rochedo de Minas, Santa Bárbara do Monte Verde, Santa Rita de Jacutinga, Santana do Deserto, Santos Dumont, São João Nepomuceno, Senador Cortes, Simão Pereira, Tabuleiro. (33)
			4º Pel BM Mercedes Bens	Juiz de Fora.
			5º Pel BM Goianá	Aeroporto.
		2ª Cia BM (Barbacena)	1º Pel BM e GPV Barbacena	Alfredo Vasconcelos, Alto Rio Doce, Antônio Carlos, Barbacena, Barroso, Bias Fortes, Capela Nova, Caranaíba, Carandaí, Cipotânea, Desterro do Melo, Ibertioga, Oliveira Fortes, Paiva, Ressaquinha, Santa Bárbara do Tugúrio, Santa Rita de Ibitipoca, Senhora dos Remédios. (18)
			2º Pel BM São João Del Rei	Andrelândia, Coronel Xavier Chaves, Conceição da Barra de Minas, Dolores de Campos, Lagoa Dourada, Madre de Deus de Minas, Nazareno, Piedade do Rio Grande, Prados, Resende Costa, Ritópolis, Santa Cruz de Minas, Santana do Garambéu, São João Del Rei, São Vicente de Minas, Tiradentes. (16)

<p style="text-align: center;">COMANDO OPERACION AL DE BOMBEIROS BELO HORIZONTE</p>	<p style="text-align: center;">4º BATALHAO DE BOMBEIRO S MILITAR JUIZ DE FORA</p>	<p style="text-align: center;">3ª Cia BM (Ubá)</p>	<p style="text-align: center;">1º Pel BM e GPV Ubá</p>	<p>Astolfo Dutra, Brás Pires, Cataguases, Dona Eusébia, Divinésia, Dores do Turvo, Guarani, Guidoal, Guiricema, Itamarati de Minas, Mercês, Piraúba, Rio Pomba, Rodeiro, Senador Firmino, Silveirânia, Tocantins, Ubá, Visconde do Rio Branco. (19)</p>
			<p style="text-align: center;">2º Pel BM Muriaé</p>	<p>Antônio Prado de Minas, Além Paraíba, Barão de Monte Alto, Carangola, Estrela Dalva, Eugenópolis, Faria Lemos, Fervedouro, Laranjal, Leopoldina, Miraf, Miradouro, Muriaé, Palma, Patrocínio do Muriaé, Pedra Dourada, Pirapetinga, Recreio, Rosário da Limeira, Santana de Cataguases, Santo Antônio do Aventureiro, São Francisco do Glória, São Sebastião da Vargem Alegre, Tombos, Vieiras, Volta Grande. (26)</p>

			<p>3º Pel BM</p> <p>Viçosa*</p>	<p>Araponga, Cajuri, Canaã, Coimbra, Ervália, Paula Cândido, Pedra do Anta, Porto Firme, Presidente Bernardes, São Geraldo, São Miguel do Anta, Teixeiras, Viçosa. (13).</p>
		<p>4ª Cia BM Escola</p> <p>(Juiz de Fora)</p>	<p>PRS/PEL-ESC</p>	<p>Juiz de Fora.</p>
		<p>5ª Cia BM PV</p> <p>(Juiz de Fora)</p>	<p>Juiz de Fora</p>	<p>Juiz de Fora.</p>

Fonte: BM3 do CBMMG.

ARTICULAÇÃO DO 4ºBBM

