

**CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA - CBMSC
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA – UDESC
CENTRO DE CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO E SOCIOECONÔMICAS - ESAG
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA COM ÊNFASE À
ATIVIDADE DE BOMBEIRO MILITAR**

EDUARDO HAROLDO DE LIMA

**PROPOSTA DE INTEGRAÇÃO E SISTEMATIZAÇÃO DA EDUCAÇÃO
CONTINUADA PARA O SERVIÇO OPERACIONAL NO CORPO DE BOMBEIROS
MILITAR DE SANTA CATARINA**

FLORIANÓPOLIS

2013

EDUARDO HAROLDO DE LIMA

**PROPOSTA DE INTEGRAÇÃO E SISTEMATIZAÇÃO DA EDUCAÇÃO
CONTINUADA PARA O SERVIÇO OPERACIONAL NO CORPO DE BOMBEIROS
MILITAR DE SANTA CATARINA**

Trabalho de Conclusão apresentado ao Curso de Especialização em Gestão Pública com Ênfase à Atividade de Bombeiro Militar do Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas, da Universidade do Estado de Santa Catarina, como requisito parcial para a obtenção do grau de Especialista em Gestão Pública com Ênfase à Atividade de Bombeiro Militar.

Orientador: Maj BM Guideverson de Lourenço Heisler, Msc.

FLORIANÓPOLIS

2013

CIP – Dados Internacionais de Catalogação na fonte

L732p Lima, Eduardo Haroldo de
Proposta de integração e sistematização da educação continuada para o serviço operacional no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina. / Eduardo Haroldo de Lima. -- Florianópolis, 2013.
54 f. : il.

Monografia (Curso de Especialização em Gestão Pública com Ênfase à Atividade de Bombeiro Militar) – Universidade do Estado de Santa Catarina, Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas, Programa de Pós-Graduação em Administração, 2013.

Orientador :Maj BM Guideverson de Lourenço Heisler, Msc.

1. Educação Continuada. 2. Educação a Distância. 3. Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina. I. Heisler, Guideverson de Lourenço. II. Título.

CDD 371.35

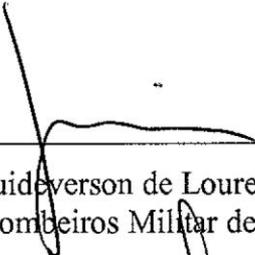
EDUARDO HAROLDO DE LIMA

**PROPOSTA DE INTEGRAÇÃO E SISTEMATIZAÇÃO DA EDUCAÇÃO
CONTINUADA PARA O SERVIÇO OPERACIONAL NO CORPO DE BOMBEIROS
MILITAR DE SANTA CATARINA**

Trabalho de Conclusão apresentado ao Curso de Especialização em Gestão Pública com Ênfase à Atividade de Bombeiro Militar do Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas, da Universidade do Estado de Santa Catarina, como requisito parcial para a obtenção do grau de Especialista em Gestão Pública com Ênfase à Atividade de Bombeiro Militar.

Banca Examinadora

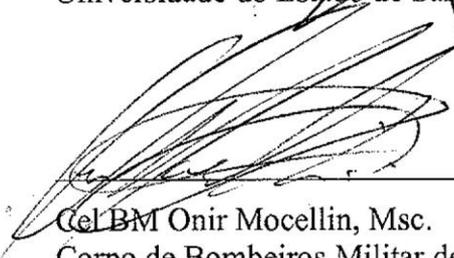
Orientador:


Maj BM Guideverson de Lourenço Heisler, Msc.
Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina

Membro:


Professor: Arnaldo José de Lima, Dr.
Universidade do Estado de Santa Catarina – UDESC

Membro:


Cel BM Onir Mocellin, Msc.
Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina

Florianópolis, SC, 30 de julho de 2013.

Dedico este trabalho aos meus pais, pelo incentivo, apoio e educação incondicional dados a mim; à minha esposa, pelo carinho e compreensão e a meu filho, pela alegria diária que me proporciona.

AGRADECIMENTOS

Ao Supremo Arquiteto do Universo, por permitir a conclusão deste trabalho.

Aos meus pais Haroldo Isidoro de Lima (in memorian) e Eliete Caetano de Lima, pois sem o esforço de ambos não estaria hoje realizando todos os meus sonhos.

A minha esposa Fernanda Cordeiro e ao meu filho Arthur Cordeiro de Lima, agradeço todo o apoio, estímulo e alegria passada durante o transcorrer do curso e pela compreensão nas horas que estive ausente.

Ao meu orientador e amigo, Maj BM Guideverson de Lourenço Heisler, o qual não poupou esforços e dedicação na orientação para a elaboração e concretização deste trabalho.

Ao Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, à Universidade do Estado de Santa Catarina, aos companheiros de curso e aos mestres pelos bons momentos proporcionados durante estes meses de convivência.

As amigas Marchelly e Natali, profissionais exemplares, pela ajuda na normatização e formatação deste trabalho, como também no auxílio a busca de bibliografias adequadas ao desenvolvimento de trabalhos escolares ao longo de todo o curso.

Aos companheiros do Centro de Ensino Bombeiro Militar, os quais sempre me deram apoio e estímulo, me proporcionando anos de aprendizado e crescimento pessoal.

Enfim, agradeço imensamente a todos aqueles que, direta ou indiretamente, contribuíram para o desenvolvimento e a conclusão deste trabalho.

“Que sejamos eternos alunos, para queremos sempre aprender e humildes o suficiente para poder ensinar.”
(2º Sgt BM Jacymir Santos de Oliveira)

RESUMO

Lima, Eduardo Haroldo de. **Proposta de integração e sistematização da educação continuada para o serviço operacional no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina**. 2013. Monografia (Curso de Especialização em Gestão Pública com Ênfase à Atividade de Bombeiro Militar) – Universidade do Estado de Santa Catarina, Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas, Programa de Pós-Graduação em Administração, 2013

O presente trabalho tem como objetivo propor a integração e a sistematização da educação continuada para o serviço operacional no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (CBMSC). Para tanto, é apresentada a evolução histórica do CBMSC, demonstrando o aumento de suas atribuições se comparada à época de sua criação, implicando, desta forma, na necessidade de uma política de educação continuada na Corporação. Apresenta, também, através de pesquisa bibliográfica, pontos importantes referentes à legislação existente sobre o CBMSC, educação continuada e corporativa, além do estudo das instruções normativas dos batalhões de bombeiro militar. Para o alcance dos objetivos foi utilizada pesquisa exploratória e descritiva, pois verificou-se, no âmbito dos batalhões da Corporação, o que tem sido feito a respeito da educação continuada voltado ao serviço operacional. Pode, também, ser classificada como explicativa, pois foi proposto a integração e a sistematização de um programa de educação continuada para o serviço operacional. Na conclusão, corrobora a necessidade de implantação deste programa, servindo como ferramenta que instrumentalize uma melhora na prestação de serviço por parte do CBMSC.

Palavras-chave: Bombeiros Militar. Educação continuada. Sistematização. Integração.

LISTA DE SIGLAS

CBMSC – Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina

LOB – Lei de Organização Básica

CRFB – Constituição da República Federativa do Brasil

LDB – Lei de Diretrizes e Bases da educação

BBM – Batalhão de Bombeiros Militar

PGE – Plano Geral de Ensino

GI – Grupamento de Incêndio

GBS – Grupamento de Busca e Salvamento

BOA – Batalhão de Operações Aéreas

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
1.1 JUSTIFICATIVA	10
1.2 OBJETIVOS	11
1.2.1 Objetivo geral.....	12
1.2.2 Objetivos específicos.....	12
1.3 METODOLOGIA.....	12
2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA E ASPECTOS LEGAIS DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA	15
2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA.....	15
2.1.2 Aspectos legais sobre a competência legal do CBMSC	18
3 EDUCAÇÃO CONTINUADA	23
3.2 EDUCAÇÃO CONTINUADA NO CBMSC.....	28
4 PROPOSTA	34
4.1 DIRETORIA DE ENSINO.....	36
4.2 COORDENADORIAS	39
4.3 AS 3ª SEÇÕES DOS BATALHÕES	41
5 CONCLUSÃO.....	47
REFERÊNCIAS	51

1 INTRODUÇÃO

O homem ao descobrir a importância do fogo e de seus benefícios, começa a utilizá-lo em grande escala, para os mais variados objetivos, momento em que surge a necessidade de combatê-lo quando fugisse ao seu controle, para isso nascem os primeiros grupos organizados com o objetivo de extinguir o fogo fora de controle, o incêndio.

Nos dias atuais, o grupo organizado responsável por combater o fogo, fora de controle, no Estado, é o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (CBMSC), uma organização estatal, criada inicialmente como uma seção da Polícia Militar do Estado de Santa Catarina no ano de 1926 para este fim.

Esta corporação, criada inicialmente para extinguir incêndios, apresenta, atualmente, uma grande gama de atribuições, que vão além da responsabilidade pela extinção dos incêndios, mostrando-se uma corporação voltada às ações de prevenção, salvamento de pessoas e bens, atendimento pré-hospitalar e atividades de defesa civil, tornando-se patente que suas atribuições legais aumentaram muito ao longo dos anos e se tornaram de grande amplitude e de atuação complexa.

Diante deste cenário, o CBMSC enfrenta o desafio diário de atender as solicitações de chamadas da população, não importando que sejam realizadas durante o dia ou no período noturno, em dias de sol ou de chuva, no calor do verão ou no tenebroso inverno, das mais simples às mais complexas, mas sempre com a certeza de ter que cumprir sua missão principal “vida alheia e riquezas salvar”.

A diversidade de situações ocorridas diariamente na vida profissional dos bombeiros militares exige que tais profissionais devam estar capacitados e, constantemente, atualizados para melhor poder desempenharem suas atividades diante das adversidades do cotidiano.

Com os avanços da ciência e da tecnologia, novas formas de atuação do profissional bombeiro são requeridas, tanto no sentido de melhor aproveitar os recursos existentes, quanto em realizar tarefas com menor risco e maior segurança.

Assim a adequação deste conhecimento, já adquirido durante os cursos de formação do CBMSC, poderá ser recordada e atualizada através de atividades de formação continuada, objetivando ampliar os conhecimentos e, conseqüentemente, proporcionar uma melhor prestação do serviço público à população catarinense.

Nesse contexto, pode-se perceber que a necessidade de continuar a formação é fundamental para a prestação de um serviço de excelência. Essa mudança no perfil do profissional bombeiro exigido nos dias atuais, foi desencadeada em parte pelo processo de

globalização e pelo grande arsenal de conhecimento, entre eles o tecnológico, que foi desenvolvido ao longo dos últimos anos.

Diante desta conjuntura, a solução destas questões passa por meio de políticas de ensino e instrução, na qual a integração e sistematização da educação continuada para o serviço operacional no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina surge como uma alternativa na busca da excelência na prestação do serviço público à sociedade catarinense, por intermédio de profissionais capacitados e atualizados desta corporação. Neste sentido, surgiram as variáveis que serviram de base para este estudo.

Assim, o estudo realizado a respeito de uma proposta de integração e sistematização da educação continuada no serviço operacional do CBMSC foi estruturado em quatro capítulos.

O primeiro capítulo apresenta a parte introdutória, a justificativa do tema, os objetivos do estudo e os procedimentos metodológicos.

O segundo capítulo trata do referencial teórico, trazendo a evolução histórica dos corpos de bombeiros a nível mundial, nacional e de Santa Catarina, além de descrever a competência constitucional e os aspectos legais deste último.

Já no terceiro capítulo, dissertada-se sobre educação continuada e educação corporativa, suas características, conceitos e vantagens de sua aplicação, bem como realiza-se um levantamento do que se tem na corporação a respeito de educação continuada para o serviço operacional.

Por derradeiro, propõe-se a integração e a sistematização da educação continuada para o serviço operacional no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.

1.1 JUSTIFICATIVA

Quando se analisa a missão constitucional do CBMSC, torna-se evidente tratar-se de competências de grande amplitude e atuação complexa, razão pela qual exige que o profissional bombeiro militar esteja capacitado e atualizado para enfrentar a diversidade de situações ocorridas diuturnamente na sua vida profissional.

Com os avanços da ciência e da tecnologia, novas formas de atuação do profissional bombeiro são requeridas, entretanto, para acessar os recursos disponíveis na atualidade, se exige, no que diz respeito a uma competência ampla e complexa, uma série de atributos, habilidades e capacidades para o bom desempenho de suas funções, cuja qualidade de atuação está intimamente ligada à atualização constante dessas competências, devendo dispor de um

mínimo de conhecimento técnico para executar as missões impostas em seu dia a dia, tendo em vista que se trata de uma atividade profissional dinâmica e multidisciplinar.

Para isso, o CBMSC procura formar seus profissionais com excelência, através dos cursos de formação, que são específicos às carreiras de praças e oficiais, sendo estruturados com base na função que cada militar irá exercer depois de formado.

Nesta busca da excelência na formação e acompanhando a dinâmica do conhecimento científico e as inovações tecnológicas que ocorrem todos os dias, o CBMSC busca atualizar os seus currículos dos cursos de formação, possibilitando manter uma formação multidisciplinar, transversal, moderna, atualizada e voltada para o futuro.

Ocorre que, ao mesmo tempo que a corporação vem, de certa forma, conseguindo formar seus profissionais com qualidade e atualizados perante a dinâmica do conhecimento científico e as inovações tecnológicas, não tem conseguido atingir o mesmo sucesso com relação aos seus profissionais já formados, pois, mesmo conhecendo tais necessidades nem sempre tem-se um processo de educação continuada que dê vazão à grande demanda exigida pela profissão, uma vez que a oferta de atualizações profissionais a nível estadual é reduzida, isolada e não sistematizada.

Diante deste cenário, surge a necessidade do rompimento deste *status quo*, e efetivação de uma política de educação continuada que deverá atuar de forma integrada e sistematizada por toda a corporação, já que o conhecimento adquirido durante o período de formação pode sofrer alterações ou, até mesmo, necessitar de atualizações para que tenha a mesma validade de tempos passados.

Assim, a relevância deste estudo se reveste de grande importância, uma vez que pretende propor uma integração e sistematização na política de educação continuada voltada ao CBMSC, que possivelmente se reverterá em uma melhor atuação técnica profissional dos integrantes da corporação, além de manter uma padronização nas instruções de manutenção da tropa por todo o Estado.

Através desta padronização será possível manter todo o efetivo operacional atualizado de forma semelhante, independente do local em que cada um exerça suas atividades laborativas. Interessante também destacar que, com a integração e sistematização do processo, será mais eficiente e eficaz a difusão e aplicação das políticas de comando.

1.2 OBJETIVOS

A pesquisa buscará identificar os seguintes objetivos: geral e específicos.

1.2.1 Objetivo geral

Propor a integração e a sistematização da educação continuada para o serviço operacional no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.

1.2.2 Objetivos específicos

- a) Apresentar a evolução histórica do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina;
- b) Identificar a missão constitucional do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina;
- c) Conceituar educação continuada;
- d) Verificar, dentro do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, o que tem sido feito a respeito de educação continuada voltado ao serviço operacional;
- e) Apresentar uma proposta de integração e sistematização da educação continuada para o serviço operacional no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.

1.3 METODOLOGIA

O desenvolvimento do trabalho segue através da análise da literatura nacional e estrangeira, da legislação existente sobre o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, educação continuada, educação corporativa, além do estudo das instruções normativas dos batalhões de bombeiro militar, bem como foi levado em consideração a experiência profissional do autor.

Trata-se de uma pesquisa exploratória, uma vez que discorre sobre a evolução histórica do Corpo de Bombeiros em nível de mundo, Brasil e Santa Catarina, além de identificar a missão constitucional do CBMSC e explanar sobre educação continuada e educação corporativa.

Objetivando uma melhor compreensão, importante trazer o conceito de pesquisa apresentado por Lakatos e Marconi (2011, p. 43):

A pesquisa pode ser considerada um procedimento formal com método de pensamento reflexivo que requer um tratamento científico e se constitui no caminho para conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais. Significa muito mais do que apenas procurar a verdade: é encontrar respostas para questões propostas, utilizando métodos científicos.

Neste mesmo cenário, Gil (2002, p. 17) define a “pesquisa como o procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos”.

Com relação ao tipo de pesquisa exploratória, Gil (2002, p.41) esclarece:

Estas pesquisas têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições.

Também foi uma pesquisa descritiva, já que realizou-se um levantamento dentro do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, sobre o que se tem feito de educação continuada para o serviço operacional.

Gil (2002, p. 42) esclarece sobre a pesquisa descritiva: “têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis”.

Por derradeiro, é ainda explicativa, pois propõe a integração e a sistematização da educação continuada para o serviço operacional no CBMSC. Neste sentido explica Gil (2002, p.42):

Essas pesquisas têm como preocupação central identificar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fenômenos. Esse é o tipo de pesquisa que mais aprofunda o conhecimento da realidade, porque explica a razão, o porquê das coisas. Por isso mesmo, é o tipo mais complexo e delicado, já que o risco de cometer erros aumenta consideravelmente.

Como a pesquisa em tela visa propor a integração e a sistematização da educação continuada para o serviço operacional no CBMSC, utilizou-se, dentre os métodos científicos, o dedutivo, já que este método se caracteriza por partir de uma totalidade de conhecimentos sobre um determinado assunto e alcançar um conhecimento característico particularizado.

Nesta esteira, Gil (2002, p. 27) esclarece:

[...] de acordo com a acepção clássica, é o método que parte do geral e, a seguir, desce ao particular. Parte de princípios reconhecidos como verdadeiros e indiscutíveis e possibilita chegar a conclusões de maneira puramente formal, isto é, em virtude unicamente de sua lógica.

Ainda sobre este tema Lakatos e Marconi (2011, p. 110) ensinam: “método dedutivo – que, partindo das teorias e leis, na maioria das vezes prediz a ocorrência dos fenômenos particulares (conexão descendente)”.

Com relação a coleta de dados foi realizada através de pesquisas bibliográficas e documental, com objetivo de fundamentar o desenvolvimento do trabalho.

A pesquisa bibliográfica refere-se à investigação em materiais já elaborados, como livros, artigos, monografias, entre outros (GIL, 2002).

Neste caminho, Lakatos e Marconi (2011, p. 43-44) esclarecem: “[...] trata-se de levantamento de toda a bibliografia já publicada, em forma de livros, revistas, publicações avulsas e imprensa escrita.”

A análise dos dados foi realizada através das informações trazidas por pesquisa bibliográfica. Pasold (2005, p. 228) conceitua análise de dados como:

[...] apreciação fundamentada sobre o conteúdo examinado, tendo como desiderato uma crítica cientificamente responsável, ou seja, logicamente coerente com fundamentação do exame efetuado; a crítica pode, obviamente, ser positiva e/ou negativa, e incidir sobre o todo ou partes do conteúdo em questão.

Assim, os dados apresentados têm como objetivo possibilitar a organização das respostas às indagações apresentadas pelo objetivo geral e específicos da pesquisa em questão.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA E ASPECTOS LEGAIS DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA

2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Na mitologia grega, Prometeu, filho do titã Jápeto, foi quem roubou o fogo de Hefesto, o deus do fogo, para dá-lo. Prometeu cometeu este ato, por sentir pena dos indefesos humanos, já que com o fogo o homem poderia utilizar sua inteligência e equilibrar sua vulnerabilidade perante os perigos que o universo apresentava. Por este ato, Zeus castigou Prometeu a um suplício eterno. Zeus acorrentou Prometeu a um rochedo e assim exposto, sem poder se defender, sofria todos os dias o ataque de uma águia que vinha lhe devorar o fígado, e todos os dias seu fígado se recompunha (POUZADOUX, 2001). Esta lenda, simboliza sobretudo que o homem, através do ato de Prometeu, recebeu um poderoso elemento que transformaria sua vida na terra.

Segundo vestígios encontrados nos confins da pré-história, o descobrimento do fogo trouxe à vida dos humanos mudanças significativas e, logo, este elemento se tornou um importante aliado, sendo no campo da proteção contra animais ferozes como na iluminação e no aquecimento das primitivas cavernas, na construção de armas e no cozimento de seus alimentos.

Mais tarde, o homem conseguiu domesticá-lo e dominar a tecnologia de sua produção. Com isso o fogo passou a ser o mais importante e permanente instrumento do processo civilizador. Partícipe de toda a evolução cultural da humanidade, o fogo tem sido fundamental para o progresso da humanidade, contribuindo, nos mais diferentes momentos de sua trajetória (BARCELOS, 2012).

Seito et al (2008, p. 4) contribuem nesta esteira:

O homem sempre quis dominar o fogo. Durante milhares de anos, ao bater uma pedra contra outra, gerava uma faísca que, junto a gravetos, iniciava uma fogueira. Ele controlava a ignição. Entretanto não controlava o fogo, que vinha de relâmpagos e vulcões. Esses fenômenos eram associados à ira dos deuses, verdadeiro castigo do céu. O próprio fogo era venerado na antiguidade.

O domínio do fogo permitiu um grande avanço no conhecimento: cocção dos alimentos, fabricação de vasos e potes de cerâmica ou objetos de vidro, forja do aço, fogos de artifício, etc. Por outro lado, sempre houve perdas de vidas e de propriedades devido a incêndios.

Assim o homem percebendo a importância do fogo e de seus benefícios, começa a utilizá-lo em grande escala, para os mais variados objetivos, momento em que surge a

necessidade de combatê-lo quando fugisse ao seu controle, para isso nascem os primeiros grupos organizados com o objetivo de extinguir o fogo fora de controle, o incêndio.

Passada esta primeira fase, que se tem registro do início da atividade de grupos organizados para combater as chamas fora de controle, pouca coisa se alterou, ou não se tem registro, no que diz respeito a combate ao incêndio.

Com o crescimento da economia e o surgimento de novas atividade econômicas, nos fins da idade média, a burguesia foi se instalando em pequenos burgos, iniciando um processo de vida urbana, já que no passado era basicamente rural. Em virtude dessa mudança, por volta do início do século XVII, começaram a surgir os primeiros bombeiros da era moderna. Na França, isto ocorreu com os Corpos de Bombeiros do Rei Luiz XIV, que já utilizavam bombas a vapor no combate a incêndios (1699). Na Inglaterra, pouco depois, surgem os *fireman*, ou seja, os homens do fogo. Nos Estados Unidos da América, coube a Benjamin Franklin, em 1736, a criação do primeiro corpo de bombeiros voluntário. Na Alemanha, desde 1841, já existiam corpos de bombeiros voluntários (ZEFERINO, 2001).

No Brasil, em 1797 através do Alvará Régio, e diante da necessidade de dotar a cidade de um sistema de combate a incêndio mais organizado, passou ao Arsenal de Marinha a responsabilidade pela extinção de incêndio, sendo que esta escolha se deu em virtude da experiência dos marinheiros em combater o fogo em embarcações, além de possuírem equipamentos de extinção (ASTE, 1991).

Porém, antes de 1797, o serviço de extinção ficava a cargo, além do Arsenal da Marinha, de outras organizações, conforme cita Lacowicz (2002, p. 11):

Na época, os trabalhos de extinção estavam a cargo do Arsenal da Marinha. Nessas ocasiões, corriam para extinguir os incêndios as milícias, aguadeiros e voluntários que combatiam empiricamente as chamas com os meios disponíveis. O trabalho era dificultado pelas construções com muito madeirame, arruamento estreito e irregulares. Quando irrompiam à noite, os incêndios vitimavam mais pessoas pela dificuldade de evacuação dos locais em face à precária iluminação existente.

Mais tarde, através do Decreto nº 1.775 de 2 de julho de 1856, assinado por D. Pedro II, instalando-se no Rio de Janeiro (então capital do Império), organizou o serviço de extinção de incêndio, porém, enquanto não fosse definitivamente organizado o corpo de bombeiros, o serviço de extinção seria executado por operários dos arsenais de guerra e marinha, das obras públicas e da casa de correção, sendo criada e organizada em cada uma dessas repartições uma seção destinada a esta atividade (ASTE, 1991).

Ainda o mesmo autor complementa:

Estas seções formavam o Corpo Provisório de Bombeiros da Corte, sendo o seu primeiro Comandante um Oficial Superior do Corpo de Engenharia do Exército, o

major João Batista de Castro Moraes Antas, nomeado em 26 de julho de 1856 (ASTE, 1991, p.21).

Em Santa Catarina, com a criação da Polícia Militar em 1835, coube a esta neófito corporação, além de sua principal atribuição como força policial, a função institucional de combater incêndios, conforme se verifica na narrativa do ilustre Bastos Júnior (2006, p. 289):

Em 5 de maio de 1835, durante a profícua gestão do Presidente Feliciano Nunes Pires, ganhou a Província de Santa Catarina sua Força Policial, atual Polícia Militar, criada pela Lei nº 12. Quase um ano depois, a 2 de maio de 1836, teve a nova corporação o seu primeiro regulamento, aprovado pela Lei nº 31. Competia a seus componentes, individualmente ou em patrulhas, além de outras atribuições características de sua missão policial, “acudir aos incêndios, dando parte deles ao comandante, ou guardas e patrulhas que primeiro encontrasse.

Somente em 1917, com a promulgação da Lei nº 1.137, de 30 de setembro, o Congresso Representativo autorizou ao Governador do Estado a organização de uma Seção de Bombeiros, anexo à Força Pública. Mas foi no governo de Hercílio Luz, em 1919 com a Lei nº 1.288, de 16 de setembro, que foi criada a Seção de Bombeiros com integrantes da Força Pública. Tal seção só foi ativada em 26 de setembro de 1926, tendo como comandante o 2º Tenente Waldemiro Ferraz de Jesus (LACOWICZ, 2002).

Antes, porém, interessante citar as razões elencadas pelo nobre professor Bastos Júnior, sobre a promulgação da Lei nº 1.137:

Mas a cidade foi crescendo. O progresso chegava com o novo século. Prédios novos iam sendo construídos, maiores e mais próximos, servindo não apenas para residência dos mais abastados, mas para hotéis, empresas e estabelecimentos comerciais.

Os incêndios, antes raros, tornaram-se mais frequentes e mais destruidores, terríveis mesmo. O povo tinha assunto para vários dias. A imprensa descrevia os sinistros com riqueza de detalhes, e os editoriais, refletindo o tema predominante nas conversas, faziam sugestões e apelos ao governo no sentido de que fosse criada uma unidade de bombeiros. (...)

A pressão, de qualquer forma, acabou tendo consequência: a Lei nº 1.137, de 30 de setembro de 1916, que fixava o efetivo da força policial para o ano seguinte, autorizou, em seu art. 7º, o governador do estado a criar, na força pública (como, a partir daquele ano, passaria a denominar-se o então regimento de segurança) uma seção de bombeiros (BASTOS JÚNIOR, 2006, p. 290)

A primeira ocorrência atendida pela Seção de Bombeiros aconteceu em 02 de outubro de 1926, na residência nº 06 da Rua Tenente Silveira, Centro de Florianópolis, de propriedade do senhor Achilles Santos. Tratava-se de um incêndio iniciado pelo excesso de fuligem que havia-se incendiado numa chaminé de ferro e começava a propagar-se ao forro, sendo extinto com auxílio da bomba manual (BASTOS JÚNIOR, 2006).

Desde então, a corporação catarinense começou sua caminhada de lutas e conquistas, rumo ao desenvolvimento em busca da moderna tecnologia nas áreas da prevenção, combate e

extinção de incêndios, salvamento e socorros de urgência, com o objetivo de prestar sempre o melhor serviço a população catarinense (LACOWICZ, 2002).

Já no ano de 2003, um fato marcou profundamente a história da corporação. Com a promulgação da Emenda Constitucional nº 33, em 13 de junho de 2003, o Corpo de Bombeiros foi emancipado da Polícia Militar, adquirindo autonomia administrativa e financeira, passando a fazer parte da estrutura da Secretaria do Estado da Segurança Pública.

O Corpo de Bombeiros Militar passou a constituir juntamente com a Polícia Militar, a classe dos militares estaduais, permanecendo em conjunto, os mesmos direitos e deveres, entre eles as leis de remuneração, leis de promoção de oficiais e de praças, estatuto e o regulamento disciplinar. (HOCHLEITNER, 2007)

Assim, com o passar dos anos o “nosso Corpo de Bombeiros que, diversamente da pequena e mal equipada unidade daquele tempo, é hoje uma corporação moderna, com padrões de eficiência que a colocam entre as melhores de suas congêneres do país” (BASTOS JÚNIOR, 2006, p. 288).

O grande professor Edmundo José de Bastos Júnior ao tratar do profissional bombeiro, narra da seguinte forma:

O bombeiro pertence a uma muito especial classe de pessoas, que não buscam simplesmente a recompensa material do seu trabalho. São pessoas destinadas a servir, que só se sentem realizadas no exercício da solidariedade, no auxílio ao próximo. Modestos, não têm, as mais das vezes, consciência da própria grandeza. Em sua missão de salvar vidas e preservar bens, seja enfrentando o fogaréu assustador na atividade que lhe deu origem e lhe fez a história, seja atuando em desastres, calamidades ou emergências de qualquer espécie, expõe-se a perigos que ultrapassam, amiúde, a linha do cumprimento do dever. É um vocacionado para o heroísmo, quase sempre obscuro, sem glória, sem recompensa (BASTOS JÚNIOR, 2006, p. 305).

Atualmente o CBMSC conta com 2.745 (dois mil setecentos e quarenta e cinco) militares distribuídos em mais de cem municípios catarinenses. Suas atividades, em geral, estão associadas a acidentes e/ou desastres ou a prevenção deles, como: prevenção contra incêndios, combate a incêndio urbano e florestal, perícias de incêndio, salvamento aquático, salvamento em altura, resgate em espaço confinado, busca terrestres, busca subaquática, atendimento pré hospitalar, resgate veicular, dentre outras.

2.1.2 Aspectos legais sobre a competência legal do CBMSC

Ao analisar a Constituição Federal de 1988, torna-se patente que ela não estabelece competências para o exercício das atividades dos Corpos de Bombeiros, porém delega poderes para que a unidade federada assim o proceda. A Carta Magna tratou apenas de

estabelecer que a União terá competência privativa para legislar em algumas áreas que tratam sobre as Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares, *in verbis*:

Art. 22 – Compete privativamente à União, legislar sobre:

(...)

XXI – Normas gerais de organização, efetivos, material bélico, garantias, convocação e mobilização das polícias militares e corpos de bombeiros militares;

(...)

Art. 144. A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos:

(...)

V – polícias militares e corpos de bombeiros militares.

(...)

§ 5º (...); aos corpos de bombeiros militares, além das atribuições definidas em lei, incumbe a execução de atividades de defesa civil.

§ 6º As polícias militares e corpos de bombeiros militares, forças auxiliares e reserva do Exército, subordinam-se, juntamente com as polícias civis, aos Governadores dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios (BRASIL, 1988).

Já a nível estadual, a Constituição de 1989 do Estado de Santa Catarina, com a redação da emenda constitucional nº 33 de 13 de junho de 2003, trouxe a competência e a legalidade da existência do Corpo de Bombeiros Militar e por consequência deixou claro a nova missão da Corporação, já que antes da citada emenda a constituição tinha o seguinte texto:

Art. 107. À Polícia Militar, órgão permanente, força auxiliar, reserva do Exército, organizada com base na hierarquia e na disciplina, subordinada ao Governador do Estado, cabe, nos limites de sua competência, além de outras atribuições estabelecidas em lei:

I - exercer a polícia ostensiva relacionada com:

- a) a preservação da ordem e da segurança pública;
- b) o radiopatrulhamento terrestre, aéreo, lacustre e fluvial;
- c) o patrulhamento rodoviário;
- d) a guarda e a fiscalização do trânsito urbano;
- e) a guarda e a fiscalização das florestas e dos mananciais;
- f) a polícia judiciária militar;
- g) a proteção do meio ambiente;

II - através do corpo de bombeiros:

- a) realizar os serviços de prevenção de sinistros, de combate a incêndio e de busca e salvamento de pessoas e bens;
- b) analisar, previamente, os projetos de segurança contra incêndio em edificações e contra sinistros em áreas de risco, acompanhar e fiscalizar sua execução e impor sanções administrativas estabelecidas em lei;

III - cooperar com órgãos de defesa civil;

IV - atuar preventivamente como força de dissuasão e repressivamente como de restauração da ordem pública (SANTA CATARINA, 1989).

Após esta emenda, a constituição passou a ter a seguinte redação:

Art. 108. O Corpo de Bombeiros Militar, órgão permanente, força auxiliar, reserva do Exército, organizada com base na hierarquia e na disciplina, subordinada ao Governador do Estado, cabe, nos limites de sua competência, além das outras atribuições estabelecidas em lei:

I – realizar os serviços de prevenção de sinistros ou catástrofes, de combate a incêndio e de busca e salvamento de pessoas e bens e o atendimento pré-hospitalar;

II – estabelecer normas relativas à segurança das pessoas e de seus bens contra incêndio, catástrofe ou produtos perigosos;

III – analisar, previamente, os projetos de segurança contra incêndio em edificações, contra sinistros em áreas de risco e de armazenagem, manipulação e transporte de produtos perigosos, acompanhar e fiscalizar sua execução, e impor sanções administrativas estabelecidas em lei.

IV – realizar perícias de incêndio e de áreas sinistradas no limite de sua competência;

V – colaborar com órgãos da defesa civil;

VI – exercer a Polícia judiciária militar, nos termos da lei federal;

VII – estabelecer a prevenção balneária por salva-vidas; e

VIII – prevenir acidentes e incêndios na orla marítima e fluvial. (SANTA CATARINA, 1989)

Da comparação do artigo 108 da constituição estadual com o antigo texto legal, resta concluir que houve um aumento considerável das atribuições do CBMSC.

Ainda sobre o artigo da constituição estadual, que define a competência legal do CBMSC, Rodrigues (2012, p. 18) comenta:

A competência definida no art. 108 da Constituição Estadual não deve ser interpretada de forma restritiva, se atentando apenas ao texto legal, e sim no sentido amplo, haja vista que a própria Constituição estabelece que outras atribuições podem decorrer de outras leis.

Com relação a legislação esparsa a nível federal, tem-se o Decreto Federal nº 88.777, de 30 Setembro de 1983, que aprovou o regulamento para as Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares, em seu Capítulo IX, Das Prescrições Diversas, define o que os Corpo de Bombeiros devem satisfazer e a quem devem se submeter para serem considerados militares e forças auxiliares, reservas do Exército:

Art. 44 - Os Corpos de Bombeiros, à semelhança das Polícias Militares, para que possam ter a condição de "militar" e assim serem considerados forças auxiliares, reserva do Exército, tem que satisfazer às seguintes condições:

1. serem controlados e coordenados pelo ministério do Exército na forma do Decreto-lei nº 667, de 02 de julho de 1969, modificado pelo Decreto-lei nº 2.010, de 12 de janeiro de 1983, e deste Regulamento;

2. serem componentes das Forças Policiais-Militares, ou independentes destas, desde que lhes sejam proporcionadas pelas Unidades da Federação condições de vida autônoma reconhecidas pelo Estado-Maior do Exército;

3. serem estruturados à base da hierarquia e da disciplina militar;

4. possuírem uniformes e subordinarem-se aos preceitos gerais do Regulamento Interno e dos Serviços Gerais e do Regulamento Disciplinar, ambos do Exército, e da legislação específica sobre precedência entre militares das Forças Armadas e os integrantes das Forças Auxiliares;

5. ficarem sujeitos ao Código Penal Militar;

6. exercerem suas atividades profissionais em regime de trabalho de tempo integral.

§ 1º - Caberá ao Ministério do Exército, obedecidas as normas deste Regulamento, propor ao Presidente da República a concessão da condição de "militar" aos Corpos de Bombeiros.

§ 2º - Dentro do Território da respectiva Unidade da Federação, caberá aos Corpos de Bombeiros Militares a orientação técnica e o interesse pela eficiência operacional de seus congêneres municipais ou particulares. Estes são organizações civis, não podendo os seus integrantes usar designações hierárquicas, uniformes, emblemas, insígnias ou distintivos que ofereçam semelhança com os usados pelos Bombeiros Militares e que possam com eles ser confundidos.

[...]

Art. 45 - A competência das Polícias Militares estabelecida no artigo 3º, alíneas a, b e c, do Decreto-lei nº 667, de 02 de julho de 1969, na redação modificada pelo Decreto-lei nº 2.010, de 12 de janeiro de 1983, e na forma deste Regulamento, é intransferível, não podendo ser delegada ou objeto de acordo ou convênio (BRASIL, 1983).

No âmbito estadual, além do previsto na constituição, conforme visto, o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina tem sua competência determinada pela Lei nº 6.217, de 10 de fevereiro de 1983 e regulamentada pelo Decreto nº 19.237, de 14 de março de 1983. A Lei nº 6.217/83 assim dispõe:

Art. 2º - Compete a Polícia Militar:

(...)

V - realizar o serviço de extinção de incêndio, simultaneamente com o de proteção e salvamento de vidas e materiais;

VI - efetuar serviço de busca e salvamento, prestando socorros em casos de afogamento, inundação, desabamento, acidentes em geral e em caso de catástrofes ou de calamidades públicas;

(...)

CAPÍTULO IV

Dos Órgãos de Execução

(...)

Art. 29 - O Comando do Corpo de Bombeiros é o órgão responsável pela extinção de incêndios e proteção e salvamento de vidas e materiais em caso de sinistros, a quem compete planejar, programar, organizar e controlar a execução de todas as missões que lhe são peculiares, desenvolvidas pelas unidades operacionais subordinadas.

Parágrafo único - O Comando do Corpo de Bombeiros contará com um Estado-Maior e um Centro de Atividades Técnicas.

Art. 30 - Ao Centro de Atividades Técnicas compete:

I - executar e supervisionar o cumprimento das disposições legais relativas as medidas de prevenção e proteção contra incêndios;

II - proceder o exame de plantas e de projetos de construção;

III - realizar vistorias e emitir pareceres;

IV - realizar testes de incombustibilidade;

V - supervisionar a instalação de rede de hidrantes públicos e privados;

VI - realizar perícia de incêndios (SANTA CATARINA, 1983a)

O Decreto nº 19.237, de 14 de março de 1983, estabelece:

Art. 3º - Compete a Polícia Militar:

(...)

VI - Efetuar o serviço de busca e salvamento, prestando socorro nos casos de afogamentos, inundações, desabamentos, acidentes em geral e em casos de catástrofes e calamidades públicas.

VII - Assessorar e cooperar com a administração pública estadual e municipal no que tange a prevenção dos incêndios (SANTA CATARINA, 1983b).

É importante ressaltar que, muito embora tenham transcorridos alguns anos da promulgação da emenda constitucional nº 33, que concedeu autonomia administrativa e financeira ao Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, ainda não foi aprovada a Lei de Organização Básica (LOB), bem como, o Regulamento da Lei de Organização Básica (RLOB), ficando a corporação submetida aos ditames das legislações pertinentes à Polícia Militar (BARCELOS, 2012).

Sobre o arcabouço jurídico envolvendo o CBMSC, bem como a recepção das legislações citadas, pela Constituição Federal, Lacowicz (2002, p. 18), assim descreve:

Importante ressaltar que a legislação estadual é anterior as duas constituições. A primeira vista, tal inversão poderia conduzir a uma conclusão de que há um erro e que a legislação estadual estaria revogada ou derogada. Importante lembrar que, o direito constitucional é bem claro quanto a questão da legislação vigente, a partir de uma nova constituição. Apenas para reafirmar, a legislação anterior e vigente que não for contrária a constituição, é recepcionada pela nova carta magna e continua vigindo sob a égide do novo direito constitucional.

Diante de todo o exposto, torna-se evidente, através da análise da legislação norteadora das competências sobre o exercício da atividade de bombeiro no Estado de Santa Catarina, que esta organização está sujeita a uma gama de atividades, de grande amplitude e de atuação complexa. Neste sentido complementa o mestre Bastos Júnior (2006, p. 305) “como se vê, nossos bombeiros exercem hoje com grande amplitude sua função protetora. Não são mais, apenas, soldados do fogo. São soldados da vida!”.

3 EDUCAÇÃO CONTINUADA

Nos dias atuais o tema educação tem sido objeto de estudo e interesse de todos os setores da sociedade, pois vive-se numa época de transformações intensas e aceleradas, e a educação em sentido *lato*, tornou-se uma necessidade quase que vital para a individualidade, a coletividade e até mesmo um país sobreviver, já que o homem está cada vez mais exigente e o mercado cada vez mais competitivo.

Segundo Teixeira (2005, p.53) “o ser humano se sabe inacabado e/ou inconcluso e por isso se educa. Não haveria educação se o ser humano fosse um ser acabado”. Não haveria educação se o homem fosse um ser perfeito ou até mesmo que se contentasse como as coisas estão postas, mas o que se percebe é que o homem além de não ser perfeito, é um ser que está em constante busca por novas descobertas.

Neste sentido, “educação é um tema que interessa a todos os setores da sociedade, inclusive o corporativo, e está na agenda de todas as empresas empenhadas em aumentar a competitividade” (EBOLI, 2004, p. 29).

No Brasil a educação está sendo encarada como a grande responsável pelo desenvolvimento do indivíduo, das organizações e das sociedades. Neste país, onde a desigualdade econômica é enorme, o acesso à educação parece ser a possibilidade mais provável de mobilidade social e de uma vida mais decente (FREITAS, 2005).

Este tema encontra-se amparo, inclusive, na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB 1988), onde a educação é tratada em seu artigo 205, *in verbis*;

Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho. (BRASIL, 1988)

Messeder (2007) esclarece este artigo da carta magna, em que a educação também pode ser entendida como um processo, um meio, e nunca um fim. A sociedade não educa ninguém só por educar. Ainda, o mesmo autor declara que o artigo 205 da CRFB/1988 cita as três maiores finalidades do processo educacional, sendo que todos os demais fins estão englobados nelas. Seriam as finalidades: o pleno desenvolvimento da pessoa; seu preparo para o exercício da cidadania e a qualificação para o mundo do trabalho.

Na mesma linha, Carvalho (1999, p. 59), posiciona que “a educação básica tem por finalidades desenvolver o educando, assegurando-lhe a formação comum indispensável para o exercício da cidadania e fornecer-lhe meios para progredir no trabalho e em estudos posteriores”.

Também é possível encontrar este tema em legislações esparsas, entre elas a Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996, mais conhecida como Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), que em seu artigo primeiro conceitua educação como, *ipsis litteris*:

Art. 1º. A educação abrange os processos formativos que se desenvolvem na vida familiar, na convivência humana, no trabalho, nas instituições de ensino e pesquisa, nos movimentos sociais e organizações da sociedade civil e nas manifestações culturais. (BRASIL, 1996)

O legislador deixa cristalino que a educação é um processo que não se finda na escola, ou até mesmo quando o educando encerra sua formação profissional, pois é um processo que deriva da interação do homem com as diversas instituições que ele está inserido.

Sobre este tema Mariotti (1999), ensina: o termo vem do latim *ex + ducere*, que significa conduzir (ducere), externar valores que já existem nas pessoas em forma de potencial. Ainda, o mesmo autor esclarece:

A educação é um processo de mobilização de potenciais humanos e não uma simples imposição de conceitos vindos de fora, embora essa dimensão não deva ser subestimada. Trata-se de um caminho de mão dupla. Ensinar é ensinar a ensinar e aprender é aprender a aprender (MARIOTTI, 1999, p. 24).

Para Chiavenato (2007), a educação, de modo geral, é toda influência adquirida pelo ser humano no ambiente social, desde a sua infância até o final da vida, de modo a seguir as regras de conduta cultivada pela sociedade. Já a educação profissional é aquela direcionada para a atividade profissional e que compreende três etapas: a formação profissional, o aperfeiçoamento ou desenvolvimento profissional e o treinamento.

Portanto, é possível chegar a conclusão que educação é um processo sem linha de chegada. Nérici (1985, p.7), ajuda a entender mais sobre o assunto:

Processo que visa capacitar o indivíduo a agir conscientemente diante de situações novas de vida, com aproveitamento da experiência anterior, tendo em vista a integração, a continuidade e o progresso sociais, segundo a realidade de cada um, para serem atendidas necessidades individuais e coletivas .

Assim, oportuno se faz refletir que, com o surgimento de novas tecnologias e da grande quantidade de informações geradas e compartilhadas pelos quatro cantos do mundo, a educação passou a ser considerada meio essencial para transmitir estas informações e manter as pessoas conhecedoras de novas realidades.

Sob esta ótica Delors (1996, p. 89), registra:

Nesta visão prospectiva, uma resposta puramente quantitativa à necessidade insaciável de educação — uma bagagem escolar cada vez mais pesada — já não é possível nem mesmo adequada. Não basta, de fato, que cada um acumule no começo da vida uma determinada quantidade de conhecimentos de que possa abastecer-se indefinidamente. É, antes, necessário estar à altura de aproveitar e explorar, do começo ao fim da vida, todas as ocasiões de atualizar, aprofundar e enriquecer estes primeiros conhecimentos, e de se adaptar a um mundo em mudança.

Assim sendo, segundo Delors, para poder dar resposta ao conjunto das suas missões, a educação deve organizar-se essencialmente, ao longo de toda a vida, através de quatro pilares:

(...) aprender a conhecer, isto é adquirir os instrumentos da compreensão; aprender a fazer, para poder agir sobre o meio envolvente; aprender a viver juntos, a fim de participar e cooperar com os outros em todas as atividades humanas; finalmente aprender a ser, via essencial que integra as três precedentes. É claro que estas quatro vias do saber constituem apenas uma, dado que existem entre elas múltiplos pontos de contato, de relacionamento e de permuta (DELORS, 1996, p. 90).

Delors (1996, p. 104) completa:

Doravante, temos de aprender ao longo de toda a vida e uns saberes penetram e enriquecem os outros. (...) desde a infância até ao fim da vida, a um conhecimento dinâmico do mundo, dos outros e de si mesmas, combinando de maneira flexível as quatro aprendizagens fundamentais (...). Em seu entender, é a chave que abre as portas do século XXI e, bem além de uma adaptação necessária às exigências do mundo do trabalho, é a condição para um domínio mais perfeito dos ritmos e dos tempos da pessoa humana.

Nas definições já citadas sobre educação, uma questão que parece pacífica é a interação existente entre o ser humano e o lugar onde este está inserido, cujo processo visa capacitar o indivíduo a se relacionar e agir no meio do qual faz parte.

Sob esta ótica Teixeira (2005, p. 53), afirma:

A raiz da educação está nesta busca permanente da constituição do ser humano. Noutros termos, a educação é uma resposta da finitude da infinitude. Assim, a educação é possível para o ser humano, porque este é inacabado e sabe-se inacabado. Isto leva-o a buscar sua perfeição.

E é nesta busca que a educação continuada encontra campo fértil para se desenvolver. Segundo Meister, o conhecimento precisa constantemente ser reabastecido e atualizado, pois só são adequados por um período, passado este período passam a ser desatualizados, conforme segue:

Na antiga economia, a vida de um indivíduo era dividida em dois períodos: aquele em que ele ia para a escola e o posterior a sua formatura, em que ele começava a trabalhar. Agora, espera-se que os trabalhadores construam sua base de conhecimento ao longo da vida. (...) Isso significa que não existe realmente aquilo que se chama de graduação. Nosso conhecimento e nossas qualificações só são adequados durante um período que pode ir de 12 a 18 meses, depois do qual precisamos reabastecê-los para competir na economia global do conhecimento (MEISTER, 1999, p. 11-12).

Nesta mesma linha Delors (1996), afirma que a necessidade de novos conhecimentos e atualização constante, reside não só no campo da renovação cultural, mas principalmente por uma exigência do mercado de trabalho que passa por rápida transformação, conforme o mesmo autor esclarece:

A ampliação do conceito inicial de educação permanente, para além das necessidades imediatas de reciclagem profissional, corresponde pois, atualmente, não só a uma necessidade de renovação cultural, mas também, e sobretudo, a uma exigência nova, capital, de autonomia dinâmica dos indivíduos numa sociedade em

rápida transformação. Tendo perdido muitas das referências que lhes fornecia outrora a tradição, as pessoas precisam recorrer, constantemente, a seus conhecimentos e à sua capacidade de discernimento para poderem orientar-se, pensar e agir. Todas as ocasiões, todos os campos da atividade humana devem contribuir para tal, a fim de fazer coincidir a realização pessoal com a participação na vida em sociedade. A educação descompartmentada no tempo e no espaço torna-se, então, uma dimensão da própria vida (DELORS, 1996, p. 117).

Atualmente o tema educação continuada vem sendo muito estudado e pode-se encontrar em algumas bibliografias com terminologias semelhantes a educação continuada, como por exemplo: formação permanente, educação recorrente, formação continuada, educação permanente, treinamento, mas todas com o mesmo sentido: a necessidade de aprendizagem constante (QUARTIERO; BIANCHETTI, 2005)

Por este mesmo lado caminha o entendimento de Teixeira (2005), a interpretação basilar para o termo formação continuada está fundamentada em uma interpretação da educação como um processo que deve alongar por toda a vida, ou seja, deve ser um processo continuado sem data para seu fim. Sendo que este processo se traduz em um 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.

Neste certame Meister (1999, p. XXVIII), afirma:

Elas representam um processo no qual funcionários de todos os níveis estão envolvidos em um aprendizado contínuo e permanente para melhorar seu desempenho no trabalho. (...) representam um esforço notável para desenvolver, em funcionários de todos os níveis, as qualificações, o conhecimento e as competências necessários ao sucesso no trabalho atual e futuro.

O mesmo autor complementa, “devido ao fato de que essa economia do conhecimento exige um aprendizado contínuo para desenvolver qualificações mais amplas, o setor privado está aumentando seu comprometimento com a aprendizagem e a educação” (MEISTER, 1999, p. 9).

Oportuno também neste momento é trazer o ensinamento do mestre Peter Drucker (1993, p. 154):

Finalmente, o ensino não pode mais ser um monopólio das escolas. Na sociedade pós-capitalista, a educação precisa permear toda a sociedade. As organizações empregadoras de todos os tipos – empresas, agências governamentais, instituições sem fins lucrativos – também precisam se transformar em instituições de aprendizado e de ensino. As escolas devem, cada vez mais, trabalhar em parceria com os empregadores e suas organizações.

O surgimento de um novo ambiente empresarial caracterizado por intensas e profundas mudanças, pela necessidade de respostas cada vez mais ágeis, para garantir a sobrevivência e o sucesso da organização, gera um impacto significativo no perfil de gestores.

Exige-se cada vez mais dos participantes do processo, em todos os níveis hierárquicos, uma postura voltada ao autodesenvolvimento e à aprendizagem contínua. Para criar esse novo perfil as empresas precisarão implantar sistemas educacionais que privilegiem o desenvolvimento de atitudes, posturas e habilidades, e não apenas a aquisição de conhecimento técnico e instrumental (EBOLI, 2004).

O sucesso da empresa passa a estar associado também à qualidade dos trabalhadores, e na forma de pensar compartilhado desta coletividade, refletindo na busca constante de atualização, por ser uma exigência do mercado e das pessoas nos dias atuais. Como sugere Meister (1999, p. 2-3):

Essa mudança de paradigma no pensamento administrativo – do sucesso com base na eficiência e em economias de escala para o sucesso cuja raiz está em trabalhadores com conhecimentos culturalmente diversos – é a essência da organização do século vinte e um. Nela, trabalho e aprendizagem são essencialmente a mesma coisa, com ênfase no desenvolvimento da capacidade do indivíduo de aprender. Para prosperar nesse ambiente global em constante transformação é necessário um novo tipo de organização, em que um modo de pensar compartilhado por todos os funcionários é vital para o sucesso no longo prazo.

Em consonância com o novo perfil desejado do trabalhador nas organizações com a razão de ser da educação para esse mesmo sujeito, a educação continuada deve ser encarada como uma condição de trabalho ou como modalidade de capacitação, num contexto de mudanças vertiginosas, marcadas pelo processo sem precedentes da internacionalização da economia, e novas exigências se impõem ao ser humano ante às transformações epistemológicas, sociais e tecnológicas que se produzem (TEIXEIRA, 2005).

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. No entanto, esta visão não é muito diferente do setor público, se excetuando apenas a visão do lucro e da competitividade entre os órgãos estatais, objetivando a melhor prestação de serviços à sociedade (TEIXEIRA, 2005).

Assim, é possível concluir que a finalidade principal da formação continuada é fazer com que o trabalhador mantenha-se atualizado técnica, cultural e profissionalmente, objetivando executar suas atividades laborativas com competência, eficiência e sentindo-se capaz para realizar todas suas funções com confiança.

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, sejam eles ligados a organizações governamentais ou privadas.

Não diferente desse cenário encontra-se o CBMSC que, num passado não muito distante foi criado apenas para extinguir incêndios, apresentando, atualmente, uma grande gama de atribuições, que vão muito além da extinção dos incêndios, como visto no capítulo anterior. Esta corporação enfrenta o desafio diário de atender a todas as solicitações de chamadas da população, das mais simples às mais complexas, com a máxima eficiência e eficácia.

Esta diversidade de atendimentos, de variadas complexidades, ocorridas diariamente em todos os rincões deste Estado, exige que tais profissionais devam estar capacitados e constantemente atualizados para melhor poder desempenhar suas atividades diante das adversidades do cotidiano.

Assim, com os avanços da ciência e da tecnologia, novas formas de atuação do profissional bombeiro são requeridas, tanto no sentido de melhor aproveitar os recursos existentes, quanto em realizar tarefas com menor risco e maior segurança.

Nesse contexto, pode-se perceber que a necessidade de continuar a formação é fundamental para a prestação de um serviço de excelência, sendo que esta continuidade deve buscar estimular e ampliar, de maneira ininterrupta, os conhecimentos e, conseqüentemente, proporcionar uma melhor prestação do serviço público à população catarinense.

Assim, o CBMSC como organização pública, deve buscar um caminho para implementar ações que visem atingir de maneira abrangente, todos os seus profissionais, buscando, dessa forma, garantir que o atendimento a ser realizado no meio social será prestado por agentes capacitados e com padronização de procedimentos.

3.2 EDUCAÇÃO CONTINUADA NO CBMSC

O CBMSC, como instituição militar, forma seus homens e mulheres para desempenhar as atividades laborativas de acordo com sua posição hierárquica dentro da corporação. Pode-se destacar os Cursos de Formação de Oficiais, Sargentos, Cabos e Soldados, bem como os Cursos de Aperfeiçoamento de Sargentos, Curso de Altos Estudos Estratégico e Curso de Comando e Estado Maior.

Na corporação a legislação que trata do ensino é nominada como Instruções Gerais para o Ensino e Pesquisa no Âmbito do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina – IG

40-01-BM, do ano de 2012, cuja aprovação se deu através da Portaria nº 218, de 9 de julho de 2012, estabelecendo a continuidade como um dos princípios do ensino no CBMSC, in verbis:

Art. 13. São princípios básicos do ensino no CBMSC:

I - objetividade: formar seus integrantes com as competências necessárias para o desempenho de suas atividades;

II - adaptabilidade: amoldar-se continuamente a evolução do Estado e do País e adaptar-se as constantes mudanças do ensino com vistas ao seu constante aperfeiçoamento;

III - continuidade: evoluir mediante um processo contínuo em busca da atualização dos conhecimentos;

IV - produtividade: buscar maior proporção de rendimento através da excelência;

V - aplicabilidade: propiciar a divulgação e utilização dos novos conhecimentos, buscando a melhoria dos padrões operacionais do CBMSC; e

VI - pesquisa: estimular a pesquisa, a análise e o aprofundamento da cultura profissional e geral no CBMSC. (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2012)

A mesma norma legal, em seu artigo 4º estabelece o que compreende ensino no CBMSC:

Art. 4º O Ensino no CBMSC compreende a formação, o aperfeiçoamento e a especialização, além destes, abrange também a instrução de manutenção, os cursos e treinamentos de capacitação, para formação e atualização e a modalidade de ensino a distância.

§ 1º A formação, visa habilitar oficiais e praças do CBMSC para o desempenho de suas funções específicas e é constituída pelos seguintes cursos:

I - Curso de Formação de Oficiais (CFO);

II - Curso de Formação de Sargentos (CFS); III - Curso de Formação de Cabos (CFC); e

IV - Curso de Formação de Soldados (CFSd).

§ 2º O aperfeiçoamento, visa aprimorar as competências utilizadas pelos Oficiais Intermediários e Sargentos do CBMSC para o desempenho dos cargos e funções inerentes ao posto ou graduação que ocupam e é constituído pelos seguintes cursos:

I - Curso de Comando e Estado-Maior (CCEM), equivalente ao Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais (CAO), conforme previsão no art. 12, alínea "a)" do Decreto-Lei Federal nº 667, de 2 Jul 69; e

II - Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos (CAS), conforme previsão no art. 14, número "4)" do Decreto Federal nº 88.777, de 30 Set 83.

§ 3º A especialização, visa aprimorar as competências dos Oficiais Superiores do CBMSC para o desempenho dos cargos e funções inerentes ao posto que ocupam e para a assessoria de alto nível, nos órgãos responsáveis pela formulação de políticas institucionais no campo da segurança pública e do desenvolvimento estratégico e é constituído pelo seguinte curso:

I - Curso de Altos Estudos Estratégicos (CAEE), equivalente ao Curso Superior de Polícia, conforme previsão no art. 12, alínea "b)" do Decreto-Lei Federal nº 667, de 2 Jul 69. (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2012)

Para Chiavenato (2007) o aperfeiçoamento ou desenvolvimento profissional, tem como objetivo desenvolver e aperfeiçoar os conhecimentos adquiridos nos cursos de formação profissional, visando ofertar ao homem aqueles conhecimentos que ultrapassem o exigido para ocupar o cargo atual mas, sim, prepará-lo para assumir funções mais complexas ou numerosas.

Citando ainda a IG 40-01-BM, em seu artigo 10, que esclarece o entendimento de treinamento na corporação:

Art. 10. Entende-se por treinamento todo evento de ensino com a finalidade de capacitação técnico profissional dentro das diversas áreas específicas de atuação do CBMSC, independente de carga horária.

Parágrafo único. A autorização para a realização de treinamentos deverá obedecer ao art. 7º desta IG (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2012).

Como visto, ainda que de forma tímida, a norma legal que regula o ensino na corporação já trata da continuidade do ensino e nesta continuidade encontra-se: o aperfeiçoamento, a especialização, a instrução de manutenção, além dos cursos e treinamentos de capacitação, para formação e atualização.

Assim, com o objetivo de verificar se há, e como é realizado o processo de educação continuada na corporação, uma vez que a legislação apenas cita a continuidade, mas não elabora um programa específico ou determina sua elaboração, já que apenas estabelece que caberá a Diretoria de Ensino a responsabilidade para tal, foi elaborada uma pesquisa junto aos 13 Batalhões de Bombeiros Militar (BBM) do CBMSC.

Nesta pesquisa foi elaborada a seguinte pergunta: Que ações, no campo da educação continuada para o serviço operacional, o seu batalhão realizou no ano de 2012?

A pergunta foi encaminhada diretamente às contas de correio eletrônico dos comandantes de batalhão, sendo que as respostas também foram encaminhadas, via mensagem eletrônica, para a conta do autor.

Desta pesquisa restou constatado que todos os batalhões realizaram algum tipo de educação continuada no ano de 2012, é bem verdade, que algumas unidades só realizaram os cursos planejados pela Diretoria de Ensino através do plano geral de ensino (PGE) do CBMSC para o ano de 2012, enquanto que outras unidades instituíram um programa de manutenção diária, conforme pode-se perceber com a análise dos dados coletados.

Todos os comandantes foram unânimes em afirmar que na área de circunscrição de seus batalhões, no ano de 2012, foram realizadas as atividades de ensino disponibilizadas pela Diretoria de Ensino através do PGE. Essas atividades de ensino, de acordo com o anexo F da IG 40-01-BM (2012), correspondem aos cursos de capacitação, cursos de formação, cursos de especialização e cursos fora da corporação.

Cabe esclarecer que, ao final de cada ano, a Diretoria de Ensino, após ouvir a necessidade de cada batalhão, disponibiliza para toda a corporação, de acordo com a disponibilidade financeira, através do PGE as atividades de ensino que serão ofertadas para o ano seguinte:

Art. 17. São considerados documentos de ensino no CBMSC:

I - (...)

VI - **Plano Geral de Ensino** (PGE): é o documento elaborado pela DE no qual são planejados anualmente todas as atividades de ensino a serem desenvolvidas durante o ano letivo, ANEXO F da presente IG) (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2012);

Além das atividades de ensino ofertadas pela Diretoria de Ensino, quatro batalhões informaram que realizaram, no ano de 2012, treinamentos, instruções e palestras de forma esporádica, sem qualquer padronização, planejamento ou programa diário ou mensal.

Alguns batalhões, num total de cinco, desenvolveram um programa de instrução e manutenção diária, onde a guarnição de serviço, ao assumir sua escala de prontidão, caso não tivesse que atender ocorrência, realizava a manutenção e a inspeção de todos os equipamentos e materiais operacionais e, após essa etapa, partiam para instruções dos mais variados assuntos da atividade bomberil.

Importante informar que nesses batalhões o programa se desenvolve de forma semelhante, porém não iguais, já que cada batalhão desenvolveu o seu programa. Outro detalhe interessante, que mesmo nestes batalhões que executam este programa não conseguiram implementar em toda sua área de circunscrição, limitando-se basicamente a executar o programa na sede do batalhão.

Três batalhões afirmaram que, no ano de 2012, não realizaram nenhuma atividade de educação continuada, exceção às atividades desenvolvidas pela Diretoria de Ensino, porém esclareceram que estão em processo de implantação de um programa de instrução diária e que acreditam que poderão implementar os seus programas no segundo semestre de 2013.

Por fim, um batalhão, desenvolveu um treinamento trimestral de 4 horas e um semestral de 40 horas, portanto num período de seis meses cada bombeiro de sua unidade passou por 44 horas de treinamento e atualização das mais diversas atribuições que compete ao Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.

A seguir, através do Quadro 1, pode-se ter uma melhor noção a respeito do que os Batalhões realizaram ao longo do ano de 2012 quanto à educação continuada junto aos seus integrantes, como forma de facilitar o entendimento do que até aqui exposto.

Quadro 1 – Ações de educação continuada nos Batalhões

Batalhão	Ações, no campo da educação continuada para o serviço operacional, realizadas no ano de 2012.
A	Cursos disponibilizados pela Diretoria de Ensino, através do PGE; Treinamentos trimestrais com duração de 4 horas; Treinamentos semestrais com duração de 40 horas; 17 Treinamentos esporádicos, sobre equipamentos novos e de atualização de técnicas.
B	Cursos disponibilizados pela Diretoria de Ensino, através do PGE; Treinamentos esporádicos, porém sem qualquer padronização, planejamento ou programa diário ou mensal.
C	Cursos disponibilizados pela Diretoria de Ensino, através do PGE; Programa de instrução e manutenção diária, a guarnição de serviço, após assumir o serviço realiza instruções dos mais variados assuntos da atividade bomberil, com duração média de 45 minutos. Neste batalhão não há uma padronização quanto aos dias da instrução.
D	Cursos disponibilizados pela Diretoria de Ensino, através do PGE; Programa de instrução e manutenção diária, a guarnição de serviço, após assumir o serviço realiza instruções dos mais variados assuntos da atividade bomberil, com duração média de 30 minutos.
E	Cursos disponibilizados pela Diretoria de Ensino, através do PGE; Treinamentos esporádicos, porém sem qualquer padronização, planejamento ou programa diário ou mensal.
F	Cursos disponibilizados pela Diretoria de Ensino, através do PGE; Apenas uma das três companhias do batalhão desenvolveu um programa denominado Padrão Mínimo de Desempenho, com duração média de 1 hora.
G	Cursos disponibilizados pela Diretoria de Ensino, através do PGE;
H	Cursos disponibilizados pela Diretoria de Ensino, através do PGE; Programa de instrução e manutenção diária, a guarnição de serviço, após assumir o serviço realiza instruções dos mais variados assuntos da atividade bomberil, com duração média de 30 minutos, porém aplicado apenas na sede do batalhão.
I	Cursos disponibilizados pela Diretoria de Ensino, através do PGE;
J	Cursos disponibilizados pela Diretoria de Ensino, através do PGE;
K	Cursos disponibilizados pela Diretoria de Ensino, através do PGE; Treinamentos esporádicos, porém sem qualquer padronização, planejamento ou programa diário ou mensal.
L	Cursos disponibilizados pela Diretoria de Ensino, através do PGE; Programa de instrução e manutenção diária, a guarnição de serviço, após assumir o serviço realiza instruções dos mais variados assuntos da atividade bomberil, com duração média de 45 minutos.
M	Cursos disponibilizados pela Diretoria de Ensino, através do PGE; Treinamentos esporádicos, porém sem qualquer padronização, planejamento ou programa diário ou mensal.

Fonte: Elaborado pelo autor

Desta pesquisa, verificou-se que o CBMSC, apesar de possuir em sua legislação interna, mais especificamente a que trata do ensino na corporação, referências a respeito da formação continuada, ainda não possui um programa de formação continuada bem sedimentado e estruturado para o serviço operacional e que, mesmo os batalhões que possuem um programa estruturado de educação continuada, não conseguem implementá-lo em toda sua área de circunscrição.

Uma outra análise é que, dentro da corporação, já existem programas de educação continuada sendo executados, porém eles não estão integrados e sistematizados, embora os

mesmos se mostrem, de acordo com as respostas recebidas da pesquisa, parecidos na sua execução.

Portanto, percebe-se que já há o entendimento entre boa parte dos comandantes de batalhão que um programa de educação continuada é importante para a corporação e que pode representar numa melhora considerável do serviço prestado pelos bombeiros militares catarinenses.

Para que se possa atingir essa melhoria, com um programa de integração e sistematização da educação continuada, além da consciência de sua necessidade, há de se formular um processo do qual todos os batalhões poderão utilizar, garantindo a excelência nas ações realizadas pelos bombeiros militares por todo o estado.

4 PROPOSTA

Neste capítulo pretende-se, apresentar uma proposta que integre e sistematize a educação continuada no que diz respeito ao serviço operacional do CBMSC. Neste sentido procurou-se utilizar a estrutura existente do CBMSC, bem como a legislação atual.

Antes, porém, é interessante salientar, conforme citado nos capítulos anteriores, que a educação continuada pode representar para o CBMSC uma importante ferramenta para uma constante melhora na prestação dos serviços ofertados à sociedade catarinense, aliado ao fato de que ao longo da história o CBMSC deixou de ser uma corporação que apenas combatia incêndio para ser responsável por uma série de outras atribuições, restando concluir que atualmente as suas atribuições são variadas e bem mais complexas que era há anos atrás.

É neste sentido que um programa de educação continuada encontra sua importância, pois a prestação de um serviço de excelência à sociedade é obrigação do CBMSC.

Para Müller (2009, p. 11) “a educação continuada de profissionais é requisito básico para a renovação e adequação de organizações no enfrentamento dos desafios impostos pelas mudanças sociais, econômicas e políticas, pela evolução do conhecimento e pelo desenvolvimento das tecnologias”.

Neste norte explica Meister (1999, p. 21):

Um número crescente de empresas começou a perceber a necessidade de transferir o foco de seus esforços de treinamento e educação corporativa de eventos únicos em uma sala de aula, cujo objetivo é desenvolver qualificações isoladas, para a criação de uma cultura de aprendizagem contínua, em que os funcionários aprendem uns com os outros e compartilham inovações e melhores práticas com o objetivo de solucionar problemas empresariais reais.

Assim, a ideia da proposta consiste, basicamente, num tripé formado pelos seguintes elementos: primeiro, uma divisão que deverá ser criada na Diretoria de Ensino, com a única missão de desenvolver a educação continuada na corporação; segundo, pelas coordenadorias que seriam as responsáveis em alimentar a divisão de educação continuada da Diretoria de Ensino; e terceiro, pelas 3ª (terceira) seções dos batalhões que executariam e fiscalizariam a operacionalização do programa.

Figura 1 – Apresentação da proposta de integração e sistematização



Fonte: Elaborado pelo autor

De forma geral, a Divisão de Educação Continuada da Diretoria de Ensino receberia das coordenadorias operacionais o material que deverá ser repassado ao efetivo operacional e esta, após revisar e adequar para uma instrução de 1 hora, deverá repassar, através de mensagem eletrônica às 3ª seções dos batalhões, que terão a missão de executar e fiscalizar o cumprimento dos elementos subordinados da instrução a ser realizada naquele período. Será responsável também em alimentar a Divisão de Educação Continuada, sobre as dificuldades, pontos fortes e a melhorar do conteúdo e do programa propriamente dito, além é claro, de esclarecer a divisão sobre os anseios e necessidades do efetivo operacional.

Neste caminho esclarece Meister (1999, p. 13):

Espera-se que os trabalhadores de hoje contribuam construtivamente em tudo, desde como assegurar a qualidade das matérias-primas utilizadas para fazer o produto, até como melhorar os processos utilizados para apresentar e instalar o produto. Para tanto, eles precisam ter condições de usar um conjunto de técnicas entre as quais se incluem a capacidade de analisar situações, fazer perguntas, procurar esclarecer o que compreendem e pensar criativamente para gerar opções.

Cada 3ª seção deverá receber ao final de cada mês o plano de educação continuada para o mês subsequente, que será executado da seguinte forma: como cada guarnição trabalha numa escala diária de 24 horas de serviço por 48 horas de folga, a instrução ocorrerá de segunda a sábado, com folga no domingo. Assim cada guarnição deverá ao final de uma semana ser contemplada com duas instruções diárias de duração de 1 hora cada.

Interessante que neste programa a instrução será realizada durante o turno de serviço e que a mesma instrução que será ministrada no Corpo de Bombeiros Militar com sede no município Sombrio, por exemplo, deverá ser o mesmo que será ministrado no de Itapiranga,

garantindo, assim, um programa integrado e sistematizado entre todas as unidades do CBMSC.

Importante destacar que o programa com este formato pode começar a ser implantado de imediato, pois estrutura e tecnologia para tal o CBMSC já dispõe, uma vez que todas as unidades do CBMSC são ligadas por internet e que todas as unidades possuem conta de correio eletrônico, aliado ao fato de que todos os batalhões possuem as 3ª seções e o CBMSC já possui 18 (dezoito) coordenadorias, faltando apenas a criação da Divisão de Educação Continuada na Diretoria de Ensino, podendo posteriormente, se for o caso, evoluir o programa para um sistema mais elaborado.

Destaca-se que, com a implementação deste programa, possivelmente, a qualidade da prestação do serviço desempenhado pela corporação tende a melhorar, pois a necessidade de uma atualização constante chega a ser quase uma necessidade de sobrevivência para as corporações atuais, sem contar, é claro, que a comunidade catarinense poderia contar com uma corporação mais bem prepara e capacitada para atender aos mais diferentes chamados realizados por sua população.

Conforme explica Meister (1999, p.7):

Portanto, para manter sua posição no mercado global, que se move rapidamente, a organização precisa abraçar a mudança de maneira proativa. A capacidade de ajustar e aperfeiçoar sistemas e processos passa a ser uma questão de sobrevivência. Nesse ambiente, as técnicas de aprendizagem adquirem muita importância porque as chances de uma organização mudar com sucesso dependem da capacidade dos funcionários de aprender novos papéis, processos e habilidades.

Ainda neste norte, acrescenta Müller (2009, p. 11):

Você já deve ter percebido que, permanentemente, novas competências técnicas e gerenciais são exigidas dos profissionais, e as organizações, diante de uma sociedade mais consciente e mobilizada, obrigam-se a aumentar sua capacidade de resposta às demandas sociais, buscando a excelência na oferta de produtos e na prestação de serviços, economizando recursos e inovando sempre, com vistas à competitividade.

Nesse cenário, a capacitação profissional constitui-se um recurso estratégico para a excelência do desempenho de organizações, ou seja, no ambiente corporativo, a educação continuada é uma estratégia para a competitividade

A seguir será tratado cada parte deste tripé de forma individualizada conforme segue, trazendo a estrutura existente e suas atribuições dentro da corporação.

4.1 DIRETORIA DE ENSINO

A Diretoria de Ensino do CBMSC, foi criada através da Portaria 043/CBMSC/2007, de 02 de fevereiro de 2007, com efeitos a contar de 19 de fevereiro de 2004.

A sua criação foi fundamentada na “necessidade de um órgão de apoio do sistema de ensino incumbido do planejamento, coordenação, fiscalização e controle das atividades de formação, especialização e aperfeiçoamento de oficiais e praças” (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2007).

Interessante salientar que no próprio corpo da portaria é expresso que a criação da diretoria se dá através de portaria do Comando Geral, em virtude do CBMSC ainda não dispor de uma Lei de Organização Básica (LOB) e que esta portaria vigorará até que a LOB seja aprovada e sancionada (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2007).

Como visto na seção anterior, a IG 40-01-BM, do ano de 2012, é a legislação que trata do ensino na corporação. Nela é possível observar em seu artigo 2º que o CBMSC manterá um sistema próprio de ensino, com a finalidade de deixar o seu efetivo capacitado para as atribuições previstas na corporação, sendo a Diretoria de Ensino o órgão responsável por tal missão, *in verbis*:

Art. 2º O Corpo de Bombeiros Militar manterá um sistema próprio de ensino, com a finalidade de capacitar e habilitar seus integrantes para o exercício dos cargos e funções previstas na Corporação, bem como, promover cursos e treinamentos de formação e atualização sobre assuntos profissionais.

Parágrafo único. A Diretoria de Ensino (DE), órgão de Direção do Sistema de Ensino do CBMSC, é responsável pela planejamento, supervisão e avaliação das atividades de ensino na Corporação (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2012).

Já no artigo 6º da mesma norma legal, complementa:

Art. 6º A Diretoria de Ensino do CBMSC promoverá, de acordo com o interesse da Corporação, cursos e treinamentos de capacitação, para formação e atualização de Oficiais e Praças, em todos os níveis, visando o aprimoramento técnico profissional do efetivo BM dentro das diversas áreas específicas de atuação (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2012).

Portanto, torna-se patente que compete à Diretoria de Ensino o planejamento, supervisão, avaliação das atividades de ensino da corporação, bem como a promoção de acordo com o interesse do CBMSC, de cursos e treinamentos de capacitação, para a formação e atualização, visando o aprimoramento técnico profissional de todo efetivo, entre ele o efetivo que exerce suas atividades laborativas na área operacional.

Sobre o planejamento de ensino na corporação, o artigo 14 da IG 40-01-BM, esclarece sobre os interesses do CBMSC:

Art.14. O planejamento do ensino deverá atender os interesses do CBMSC e orientar-se com base nas seguintes observações:

I - atender as necessidades e exigências necessárias ao exercício das atividades de bombeiro militar, de acordo com a evolução científica e tecnológica;

- II - permitir a utilização de modernas técnicas pedagógicas adaptadas ao ensino militar nas diversas disciplinas, permitindo qualidade e eficiência na preparação de bombeiros militares que serão capacitados para o desempenho de suas funções;
- III - estabelecer uma perfeita correlação entre teoria e prática, de forma a oportunizar a aplicação dos conhecimentos adquiridos;
- IV - relacionar o ensino com o desempenho das atividades de bombeiro militar; e
- V - realizar um controle rígido e eficaz da avaliação do processo de ensino aprendizagem, através do planejamento e aplicação correta e atualizada dos conteúdos previstos nos planos de ensino (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2012).

Assim, da análise dos artigos supracitados, resta concluir que a criação de uma divisão responsável pela educação continuada na corporação seria criar algo que vai ao encontro do que está previsto na norma legal, pois com a criação desta divisão se buscaria atender as necessidades para o exercício das atividades de bombeiro militar, de acordo com a evolução científica e tecnológica, além de aliar uma correlação entre teoria e prática, oportunizando a aplicação dos conhecimentos adquiridos.

Neste sentido, oportuno se faz trazer a explicação de Meister (1999, p. 23):

Neste cenário, o resultado desejado não é mais a conclusão de um curso formal, mas o aprender fazendo; desenvolver a capacidade de aprender e dar continuidade a esse processo quando voltar ao trabalho. Na verdade, essa percepção do treinamento transformado estende-se desde os participantes propriamente ditos até a função de aprendizagem como um todo. (...) Uma mudança bastante significativa, aqui, é como a responsabilidade pelo processo de aprendizagem sai do departamento de treinamento para chegar aos gerentes empresariais.

Ainda fazendo referência a mesma norma legal, encontra-se a previsão da modalidade de ensino a distância:

Art. 12. O CBMSC, através da DE, poderá realizar eventos de ensino a partir da modalidade de ensino à distância. Os cursos ou treinamentos à distância seguirão as normas estabelecidas nesta IG.

Parágrafo único. Esta modalidade de ensino terá o acompanhamento de tutores, os quais poderão ser acessados via correio, internet, telefone, fax ou videoconferência e contará com aulas presenciais realizadas por professores indicados pela DE, supervisão pedagógica, bem como a realização de provas (também presenciais), em locais determinados pela Coordenação do curso ou treinamento (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2012).

Este artigo contempla a modalidade de ensino a distância, modalidade esta que será utilizada, caso a proposta deste trabalho seja implementada, já que será encaminhado às 3ª seções dos batalhões, e estes encaminharão aos elementos subordinados, todo material didático através de correio eletrônico, bem como praticamente toda comunicação entre os quatro elementos principais, divisão de educação a distância, coordenadorias, 3ª seções e público-alvo, se dará através de correio eletrônico.

Como pode-se observar, a norma legal deixa cristalino que compete à Diretoria de Ensino a regulação do ensino na corporação. Assim, como não poderia ser diferente, a

Diretoria de Ensino, através da Divisão de Educação Continuada, terá a missão de fomentar a educação continuada na corporação será responsável pela coordenação geral do programa.

Competirá a esta divisão, após receber o material didático das coordenadorias operacionais, revisá-lo e adequá-lo para que seja possível ser transmitido ao efetivo operacional em uma hora de instrução. Cabe esclarecer que a responsabilidade maior em alimentar a divisão com material didático caberá às coordenadorias operacionais, porém qualquer integrante do CBMSC poderá encaminhar material didático para apreciação da divisão.

Neste caminho de adequação que fará a divisão, terá função importante no sentido de permitir que o material didático crie um ambiente de interação entre o efetivo e o conteúdo propriamente dito, conforme esclarece Dutra (2007, p. 40):

Essa interação com o conteúdo é que faz o aluno alterar a sua compreensão, o que algumas vezes é denominado de mudança de perspectiva. O aluno deve saber, a partir do conhecimento, inferir, analisar, corresponder, argumentar, etc. Ela é primordial para o processo de aprendizagem do aluno, na qual ele irá construir o seu conhecimento. Muitas vezes, a apresentação do material formulado para o curso não permite que haja essa interação, pois são confeccionados apenas para leitura, sendo importante que a equipe que produz tais materiais tenha a preocupação de que é através do conteúdo apresentado por ele que cada aluno irá interagir com o professor e o transformará em conhecimento pessoal.

A divisão será responsável em manter contato com as 3ª seções dos batalhões, objetivando verificar sobre as dificuldades, pontos fortes e a melhorar do conteúdo e do programa propriamente dito, além é claro, de esclarecer à divisão sobre os anseios e necessidades do efetivo operacional.

Também será de responsabilidade da divisão, a elaboração do calendário mensal das atividades, bem como a fiscalização da sua execução, importante destacar que as unidades deverão cumprir com o calendário conforme proposto, pois será uma ferramenta interessante de integração e unificação de linguagem corporativa.

4.2 COORDENADORIAS

Atualmente o CBMSC conta com 18 (dezoito) coordenadorias permanentes, conforme prevê a Portaria nº 366, de 20 de dezembro de 2011, *in verbis*:

Art. 1º Criar e ativar as seguintes Coordenadorias Permanentes, subordinadas ao Subcomandante-Geral:

- I - Coordenadoria de Busca Terrestre;
- II - Coordenadoria de Salvamento Aquático e Mergulho;
- III - Coordenadoria de Atendimento Pré-hospitalar;
- IV - Coordenadoria das Centrais de Operação Bombeiro Militar;
- V - Coordenadoria de Emergências com Produtos Perigosos;

- VI - Coordenadoria de Busca e Resgate em Estruturas Colapsadas;
- VII - Coordenadoria de Busca e Salvamento em Minas e Espaços Confinados;
- VIII - Coordenadoria de Combate a Incêndio Florestal;
- IX - Coordenadoria de Combate a Incêndio Estrutural;
- X - Coordenadoria de Serviço de Busca, Resgate e Salvamento com Cães;
- XI - Coordenadoria da Força Tarefa;
- XII - Coordenadoria de Capacitação Física e Qualidade de Vida;
- XIII - Coordenadoria de Programas Comunitários;
- XIV - Coordenadoria do Projetos Sociais;
- XV - Coordenadoria para Assuntos Bombeiro Militar Feminino;
- XVI - Coordenadoria para Assuntos Cíveis e de Comunicação Social;
- XVII - Coordenadoria de Viaturas e Equipamentos de Transportes; e
- XVIII - Coordenadoria de Uniformes e Fardamentos.

§ 1º Para os assuntos e temas não contemplados neste artigo, o CmdoG criará Coordenadorias Transitórias e por tempo determinado para tratar de tais assuntos.

§ 2º Os integrantes das coordenadorias serão nomeados por Portaria do Comando-Geral (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2011).

Estas coordenadorias têm a missão de publicar, revisar e atualizar as instruções provisórias, manuais, diretrizes permanentes, instruções gerais e outras publicações, bem como, padronizar os materiais, equipamentos, apresentação pessoal, atendimento de ocorrências, procedimentos administrativos, orientação das atividades de capacitação operacionais e administrativas, entre outras, conforme o artigo 2º da mesma portaria:

Art. 2º As Coordenadorias incumbem assessorar o Comando-Geral, através do Estado-Maior Geral, quanto:

- I - a publicação, revisão e atualização de Instruções Provisórias, Manuais, Diretrizes Permanentes, Instruções Gerais e outras publicações do CBMSC;
- II - a padronização de materiais, equipamentos, apresentação pessoal, atendimento de ocorrências e procedimentos administrativos; e
- III - a orientação das atividades de capacitação operacionais e administrativas, como também a sua certificação e recertificação (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2011).

Portanto ao analisar a legislação, resta concluir que os integrantes destas coordenadorias, em tese, são os bombeiros militares mais indicados para escrever e padronizar as atividades de suas áreas de especialização. Sem contar que estas comissões estarão sempre estudando e discutindo sobre suas especialidades, conforme descreve o artigo 3º da mesma portaria:

Art. 3º As Coordenadorias serão compostas, no mínimo por três e no máximo cinco Oficiais, sendo o mais antigo o Presidente.

§1º Reunir-se-ão ordinariamente e obrigatoriamente uma vez por ano para aprovação de novas propostas e/ou análise e discussão quanto a necessidade de se alterar ou não às publicações afetas a sua coordenadoria e extraordinariamente para criação e/ou desenvolvimento ou fazer as alterações necessárias às publicações pertinentes a sua coordenadoria.

§2º Tanto quanto possível, o trabalho de desenvolvimento deve ser potencializado fazendo-se uso do correio eletrônico da Corporação, deixando as reuniões somente para as deliberações.

§3º As propostas a serem encaminhadas ao EMG deverão estar firmadas pelo presidente e, no mínimo mais dois membros (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2011).

Assim nesta proposta as coordenadorias terão função semelhante ao do professor conteudista na educação a distância, conforme explicam Cordeiro et al (2006, p. 4):

O conteudista é o profissional que possui domínio sobre determinado assunto. Geralmente professor e especialista, mestre ou doutor, com experiência em disciplinas afetas aos objetos de estudo do conteúdo. A este profissional é encomendado um texto que reflita seu saber, mas que também expresse as necessidades do projeto de EAD ao qual está atendendo.

O pressuposto é que o trabalho a ser realizado com o conteudista envolve uma relação dialógica que vai além da dimensão comercial. Não é simplesmente um toma lá dá cá, pois o escambo que se realiza é muito mais amplo porque envolve algumas dificuldades.

Portanto, resta concluir que as coordenadorias exercerão papel fundamental neste programa, pois será o elo responsável em alimentar a Divisão de Educação Continuada com material didático nas mais diversas áreas de atribuições do CBMSC, possibilitando assim, transferir informações e manter o efetivo atualizado e capacitado do que há de novo na atividade bomberil.

4.3 AS 3ª SEÇÕES DOS BATALHÕES

Como citado, no capítulo anterior, o CBMSC conta atualmente com 13 Batalhões de Bombeiros Militar (BBM), porém é interessante esclarecer, para não gerar dúvida ou confusão para o leitor, que pela lei nº 6.217, de 10 de fevereiro de 1983, mais conhecida como a Lei de Organização Básica (LOB) da PMSC, que é a legislação utilizada pelo CBMSC enquanto não possuir a sua, a atividade operacional é organizada da seguinte forma:

Art. 37. As Unidades de Bombeiros da Capital e do Interior ficarão subordinados ao Comando do Corpo de Bombeiros, órgão responsáveis perante o Comandante-Geral pela execução das missões que lhes são peculiares, bem como as de natureza policial-militar que lhes forem eventualmente atribuídas.

Art. 38. As Unidades Operacionais de Bombeiros-Militares sediadas na Capital e no Interior do Estado compreenderão:

I – Grupamento de Incêndio (GI), que é o Comando de Área e terá tantos Subgrupamentos de Incêndio (SCI) isoladas conforme o número determinado pelas necessidades locais;

II – Subgrupamento de Incêndio, que é um Comando de Subárea e terá tantas Seções de Combate a Incêndio isoladas conforme o número determinado pelas necessidades locais;

III – Seção de Combate a Incêndio é o menor organização operacional que deve mobilizar um Posto de Bombeiros;

IV – O Grupamento de Busca e Salvamento, que é a unidade operacional composta de elementos de busca e salvamento terrestre e aquático, terá Subgrupamentos de Busca e Salvamento incorporados ou isolados conforme e determinado pelas necessidades locais;

V – o Subgrupamento de Busca e Salvamento, que é um comando de Subárea e terá tantas Seções de busca e salvamento isoladas conforme o determinado pelas necessidades locais;

VI – Seção de Busca e Salvamento é a menor organização operacional composta de elementos de busca e salvamento terrestre e aquático.

Art. 39. Os Grupamentos, Subgrupamentos e Seções de Incêndio ou de Busca e Salvamento são constituídos de um Comandante, elementos de comando (Seção ou Subseção) e de frações operacionais subordinadas (Subgrupamentos, Seções ou Subseções), em número variável, de acordo com as necessidades indicadas pelas missões. Suas organizações pormenorizadas constarão dos Quadros de Organização (QO) da Corporação.

Parágrafo Único De acordo com a conveniência operacional, disponibilidade de meios e necessidade do serviço, os Grupamentos Subgrupamentos de Incêndio poderão ter, em suas organizações, Seções de Busca e Salvamento.

Art. 40. A organização das Unidades de Bombeiro-Militar será em função das características fisiográficas, psicossociais, políticas e econômicas do Estado. Assim, um Grupamento de incêndio, que é um comando de área terá tantos Subgrupamentos de Incêndio e Seções de Combate a Incêndio isolados conforme o número determinado pelas necessidades locais. (SANTA CATARINA, 1983a)

Enquanto no Decreto nº 19.237, de 14 de março de 1983, que regulamenta da Lei nº 6217, de 10 de fevereiro de 1983 que dispõe sobre de Organização Básica da Polícia Militar do Estado de Santa Catarina, dispõe:

Art. 29 - As Unidades e Subunidades BM, subordinadas ao Comando do Corpo de Bombeiros são constituídas por Grupamentos, Subgrupamentos e Seções de Combate a Incêndio, Grupamento, Subgrupamento e Seção de Busca e Salvamento, e compreendem:

I - 1º Grupamento de Incêndio (1º GI) com sede em Florianópolis, (...)

II - 2º Grupamento de Incêndio (2º GI) com sede em Curitiba, (...)

III - Grupamento de Busca e Salvamento (GBS) com sede em Florianópolis, (...)
(SANTA CATARINA, 1983b)

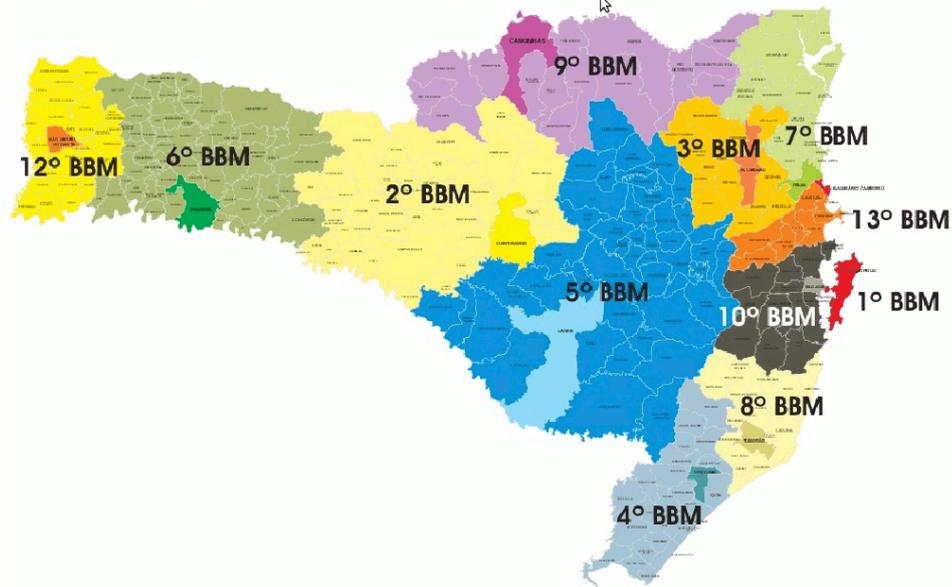
Ocorre que, com o passar dos anos, com o crescimento das cidades e da população catarinense, bem como após a emancipação político-administrativa do CBMSC, houve a necessidade da expansão das atividades operacionais.

Com isso, foram criadas ao longo dos anos, seja por portaria do Comandante Geral ou através de Decreto do Chefe do Executivo Estadual, novas unidades do CBMSC por todo o Estado. Por este motivo, é interessante esclarecer que, muito embora na LOB da PMSC e no seu decreto regulamentador, só exista previsão legal de 3 batalhões, sendo eles 1º GI, 2º GI e GBS, o CBMSC conta atualmente com 13 BBM efetivados. Sendo que esta questão será equacionada com a promulgação da lei de organização básica do CBMSC, que encontra-se na fase de estudos.

Assim a atividade operacional do CBMSC é executada em todo Estado de Santa Catarina por 13 BBM que são os responsáveis pela execução do serviço operacional. Sendo que dos 13 BBM, o Batalhão de Operações Aéreas (BOA) com sede também na cidade de Florianópolis a exemplo do 1º BBM, é o único que tem circunscrição por todo estado de Santa Catarina, tendo em vista a natureza de sua atividade (MAUS; PRATTS, 2013).

Esses batalhões estão espalhados pelo território catarinense de forma equilibrada a fim de possibilitar uma atuação eficiente e eficaz por parte do CBMSC, conforme figura que segue abaixo.

Figura 2 – Mapa dos batalhões do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina



Fonte: Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, 2013

Cabe também salientar, que desses batalhões derivam companhias, pelotões e grupos, sendo que, em tese, na área de circunscrição do batalhão terão mais três companhias, em cada companhia terão mais três pelotões e a cada pelotão terão três grupos, com esta estrutura operacional o CBMSC se faz presente em mais de 100 municípios catarinenses.

Com relação a organização administrativa, cada batalhão possui 5 seções, conhecidas na caserna bomberil como os Bs, sendo eles: 1ª seção (B-1) que está relacionada às atividades de pessoal; 2ª seção (B-2) que está relacionada às atividades de inteligência; 4ª seção (B-4) que está ligada às atividades financeiras e de logística; 5ª seção (B-5) que está ligada à comunicação social; e por fim a 3ª seção (B-3) que está ligada às atividades de instrução e operações (BRASIL, 2003).

Assim, cabe ao chefe das 3ª seções a responsabilidade pelas atividades relativas à instrução e às operações do seu batalhão, conforme descreve o Regulamento Interno e dos Serviços Gerais (RISG) do Exército Brasileiro:

Art. 30. O S3 é o chefe da 3ª seção do EM/U, responsável pelas atividades relativas à instrução e às operações.

Art. 31. Ao S3 incumbe:

I - planejar, organizar e coordenar, mediante determinação do Cmt U e com base nas diretrizes do escalão superior, toda a instrução da unidade;

II - organizar e manter em dia o registro da instrução de quadros;

- III - superintender a distribuição e o emprego dos meios auxiliares de instrução;
- IV - organizar e relacionar o arquivo de toda a documentação de instrução, para facilitar consultas e inspeções;
- V - planejar e realizar a seleção das praças que devam ser matriculadas nos diversos cursos, em colaboração com o S1;
- VI - organizar as cerimônias militares, em coordenação com outros oficiais do EM/U;
- VII - elaborar os documentos de instrução de sua responsabilidade e submetê-los à aprovação do Cmt U;
- VIII - reunir dados que permitam ao Cmt U acompanhar e avaliar o desenvolvimento da instrução da unidade;
- IX - preparar e coordenar os planos para:
 - a) distribuição do pessoal recém-incluído no efetivo da unidade, com a colaboração do S1;
 - b) emprego e consumo dos meios auxiliares de instrução; e
 - c) funcionamento dos diversos cursos e estágios da unidade;
- X - fiscalizar a instrução, a fim de propor medidas para obter o melhor rendimento da atividade;
- XI - coordenar as atividades dos responsáveis pelos diversos ramos de instrução, tendo em vista a produção de notas, quadros e outros elementos para a sala de instrução da unidade;
- XII - propor, com a colaboração do S1, a qualificação das praças de acordo com os resultados alcançados ao término do período de instrução individual;
- XIII - elaborar instruções e planos de segurança e defesa do quartel, com a cooperação do S2;
- XIV - coordenar as palestras sobre prevenção de acidentes na instrução e em atividades de risco a serem ministradas pelos O Prv Acdt;
- XV - coordenar e verificar, com a colaboração dos diversos O Prv Acdt da unidade, a previsão e o cumprimento das prescrições de prevenção de acidentes em todas as atividades de instrução;
- XVI - ter a seu encargo, sob a orientação do Cmt U, os estudos e as atividades de planejamento da GLO, auxiliado pelos demais componentes do EM;
- XVII - preparar a documentação de operações e coordenar a elaboração daquela que não for de sua responsabilidade direta;
- XVIII - autenticar todos os livros relativos à instrução; e
- XIX - responsabilizar-se pela carga do material distribuído à sua seção (BRASIL, 2003, p. 26 -27).

De acordo com os artigos 30 e 31 do RISG, compete à 3ª seção, entre outras, as atividades relativas a instrução e treinamento em toda área de circunscrição do batalhão, portanto é responsável pelas atividades de ensino em todos elementos subordinados do seu batalhão.

Os chefes das 3ª seções exercerão função muito importante na integração e sistematização da educação continuada no CBMSC, pois serão os responsáveis pela execução propriamente dita do programa. Os chefes das 3ª seções terão a missão semelhante a de monitores e tutores de programas voltados a educação a distância.

Cabe aos tutores a tarefa de orientar e facilitar o trabalho dos alunos, em razão de sua relação de proximidade. O tutor deve estar preparado, para melhor desenvolver seu papel na construção do conhecimento. Para tanto, tem a obrigação de conhecer os ambientes de aprendizagem e sua ferramenta de interação com os alunos. É mister, também, que o tutor se

coloque como elo de ligação entre aluno e professor, criando um clima amistoso e um ambiente propício ao desenvolvimento do aprendizado (BARCELOS, 2012, p.41).

Sobre o tutor, afirma Belloni (1999, p. 83) “orienta o aluno em seus estudos relativos à disciplina pela qual é responsável, esclarece dúvidas e explica questões relativas aos conteúdos da disciplina; em geral participa das atividades de avaliação” e complementa Dutra (2007, p. 50):

Dentre as atribuições pedagógicas do tutor, considera-se uma das principais o desenvolvimento de estratégias de ensino que auxiliem os alunos a alcançarem os objetivos da aprendizagem, bem como perceber que os alunos não atinjam os objetivos e nem consigam realizar as suas atividades. Deve estar sempre atualizado a fim de manter as suas habilidades perante a disciplina, a comunidade científica e aos alunos.

Percebe-se que a figura do tutor também é de suma importância para a educação a distância, pois é ele, junto com os demais agentes, que mantém a interlocução no processo de ensino-aprendizagem fazendo com que o curso tenha uma avaliação constante, tanto para os alunos como para a qualidade do ensino e das disciplinas ministradas

Com a tutoria, visa-se a orientação, o acompanhamento e avaliação da aprendizagem dos alunos a distância. “Dessa forma, o tutor para exercer a sua função deve possuir capacidades, habilidades e competências inerentes à função, exigindo o mesmo domínio da prática da educação, mediação e formação” (DUTRA, 2007, p. 49).

Também, por vezes, exercerá função semelhante a dos monitores, conforme esclarece Belloni (1999, p. 84):

O monitor é muito importante em certos tipos específicos de EAD, especialmente em ações de educação popular com atividades presenciais de exploração de materiais em grupos de estudo (“recepção organizada”). O Monitor coordena e orienta esta exploração. Sua função se relaciona menos com o conhecimento dos conteúdos e mais com sua capacidade de liderança, sendo em geral uma pessoa da comunidade, formada para esta função, de caráter mais social do que pedagógico

Ainda sobre os monitores complementam Sartori e Roesler (2005, p. 54):

Atualmente, o monitor tem atuado no suporte técnico informático, no encaminhamento de questões acadêmicas e de atividades para correção por parte do tutor, no acompanhamento do curso e da participação dos alunos, na aplicação de questionários de avaliação do curso e da disciplina. Utilizando recursos de comunicação e informação, auxilia os agentes do processo ensino-aprendizagem no alcance dos seus objetivos.

Assim, as 3ª seções terão a missão de fazer a coisa acontecer, pois de nada adiantará ter um material de excelente qualidade, um cronograma bem organizado se estas seções não se empenharem para por em prática tudo que foi executado, pois se sabe que a missão mais difícil neste cenário apresentado, será sem dúvida destas seções, como também não se tem dúvida que o esforço valerá a pena, já que “a educação tem papel importante como elemento formador de competências, tendo em vista que prepara os profissionais para enfrentarem

situações novas, requisito indispensável para a solução de problemas organizacionais e globais” (MULLER, 2009).

5 CONCLUSÃO

Quando se analisa a evolução histórica do CBMSC, torna-se evidente que do momento de sua criação aos dias atuais, as atribuições legais da corporação cresceram consideravelmente, restando concluir que atualmente elas são de grande amplitude e de atuação complexa.

Devido à grande diversidade de situações ocorridas diariamente na vida profissional dos bombeiros militar, exige-se que tais profissionais devam estar constantemente atualizados para melhor desempenhar suas funções com eficiência e eficácia, objetivando prestar um serviço de qualidade para aqueles que necessitarem de seus serviços.

Com os avanços da ciência e da tecnologia, novas formas de atuação do profissional bombeiro são requeridas, tanto no sentido de melhor aproveitar os recursos existentes, quanto em realizar tarefas com menor risco, garantindo maior segurança e eficiência nas atividades laborativas.

Assim, frente a necessidade de uma educação continuada no CBMSC, que dê vazão à grande demanda exigida pela profissão, surge esta proposta como alternativa de integração e sistematização de educação continuada para o serviço operacional do CBMSC, cujo objetivo final é ofertar a este público a capacitação e sua atualização profissional, de forma a maximizar os recursos existentes, possibilitando a implementação desta alternativa educacional que, possivelmente, se reverterá em uma melhor atuação técnico profissional aos integrantes da corporação.

Porém, mesmo diante desta demanda, por educação continuada dos profissionais do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, não se pode deixar de pensar que esta necessidade tem que ser suprida por todas as unidades do CBMSC, por este motivo a proposta contempla a integração e a sistematização da educação continuada por todos os batalhões espalhados pelo estado.

Neste sentido, esta monografia teve como ponto de partida o estudo do surgimento do Corpo de Bombeiros e de sua evolução histórica até os dias atuais, restando presumir que a evolução dos bombeiros está relacionada com as grandes tragédias vividas pela humanidade ao longo dos últimos séculos e, em particular, o CBMSC teve nos últimos anos um crescimento considerável, quer seja no aumento de efetivo, número de unidades, cidades atendidas, como também na sua competência legal.

Interessante destacar que os grandes incêndios forçaram à organização de sistemas de combate ao fogo, com a estruturação dessas entidades por áreas territoriais e por modelos de

organização. Entretanto, as terríveis lições da história, fizeram com que o Estado assumisse a atividade, adotando, para isso, um modelo de organização moderno, voltado às ações de prevenção, salvamento de pessoas e bens, socorro médico de urgência e atividades de defesa civil.

Posteriormente foi identificado na legislação pátria a competência legal atual do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, sendo analisado as legislações existentes que tratam da legalidade do CBMSC, tanto na esfera federal como na estadual.

Desta análise, tornou-se patente que a Constituição Federal de 1988 não estabelece competências para o exercício das atividades dos Corpos de Bombeiros, delegando poderes para que as unidades federadas o procedessem. A Carta Magna tratou apenas de estabelecer que a União teria competência privativa para legislar em algumas áreas que tratam sobre as Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares voltada à sua organização.

Já a nível estadual, a Constituição de 1989 do Estado de Santa Catarina, com a redação da Emenda Constitucional nº 33, de 13 de junho de 2003, trouxe a competência e a legalidade da existência do Corpo de Bombeiros Militar e por consequência deixou clara a nova missão da Corporação.

Assim, pelo estudo realizado, tornou-se evidente que as competências legais do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina são de grande amplitude e de atuação complexa, já que sua competência abrange desde a prevenção até o combate, propriamente dito, do incêndio, da perícia de incêndios ao salvamento de pessoas e bens, do socorro de urgência às atividades de defesa civil, enfim, um leque de atuação que exige do profissional bombeiro uma formação moderna e atualização constante, pois sugere uma conclusão lógica, de que, quanto maior o número de atividades, maior será a necessidade de um processo contínuo de aprendizagem.

Em seguida foi relatada a importância da educação continuada nas corporações de uma forma geral e, especificamente, no CBMSC já que, com o surgimento de novas tecnologias e da grande quantidade de informações geradas e compartilhadas pelos quatro cantos do mundo, a educação passou a ser considerada meio essencial para transmitir estes conhecimentos e manter as pessoas conhecedoras de novas realidades.

Os conhecimentos adquiridos na formação inicial tornam-se rapidamente ultrapassados e fazem com que haja necessidade de uma formação contínua de todos os profissionais ao longo de sua vida profissional, visando possibilitar o aprofundamento, o enriquecimento e a atualização destes e a adequação às mudanças evidentes.

Ocorre que, especificamente no CBMSC, ainda não se tem uma política de formação continuada bem estruturada, apesar de se encontrarem na legislação interna da corporação referências acerca da educação continuada, bem como constatado, através da pesquisa realizada com os comandantes de batalhão, que alguns batalhões já possuem um programa de educação continuada organizado e estruturado, porém outros são carentes nessa área, culminando, desta forma, em poucas práticas aplicadas, em programas isolados e sem um padrão corporativo.

Por derradeiro foi relatado sobre a proposta de integração e sistematização da educação continuada para o serviço operacional do CBMSC, esclarecendo que nesta proposta estariam presentes quatro atores, sendo eles: o efetivo operacional, as 3ª seções dos batalhões, a Diretoria de Ensino, através da Divisão de Educação a Distância e as coordenadorias do CBMSC. Oportunidade em que foi realizada uma revisão literária dos três últimos atores citados anteriormente, bem como foi estudada a legislação existente na corporação, visando adequar a proposta com a estrutura administrativa e tecnológica atual.

Como a proposta sugere a instrução de uma hora diária, durante o turno de serviço, fazendo com que o treinamento e a atualização ocorra em conjunto com os próprios membros da equipe de socorro, possibilitaria, assim, o desenvolvimento do espírito de equipe, facilitando a integração, universalizando o conhecimento e uma integração maior da equipe durante os atendimentos.

Essa universalidade do conhecimento é extremamente importante, pois numa guarnição de serviço há profissionais formados em épocas distintas e, como se sabe, o conhecimento científico e as inovações tecnológicas ocorridas nos últimos anos avançaram muito, fato que não foi desprezado na formação dos profissionais bombeiros militares, porém não se pode fazer tal afirmação com a atualização dos bombeiros militares formados em anos anteriores.

Diante desta situação, é possível encontrar militares, numa mesma guarnição de serviço, que foram formados de maneira muito diferente, e com a atualização integrando todo estado, pode proporcionar mudanças favoráveis no conhecimento teórico e prático, possibilitando maior integração entre os membros da equipe no momento do atendimento da emergência, permitindo inclusive uma padronização de atendimento.

Neste sentido, a educação continuada possibilitará a aproximação e adequação dos conhecimentos adquiridos pelos profissionais que realizaram suas formações em momentos distintos dos que tiveram suas formações recentemente, já que, em tese, estes últimos é que possuem a formação mais moderna e atualizada. Deixando claro que esta adequação e

aproximação não servirá para impor as técnicas aprendidas pelos mais modernos, mas sim pela reflexão do conhecimento que a própria equipe possui.

E a formação deste espírito de equipe é essencial no atendimento de emergências pois, como o próprio nome sugere, Corpo de Bombeiros, na grande maioria das vezes, é necessário uma equipe para atender a ocorrência. Dificilmente um bombeiro, sozinho, terá pleno êxito numa ocorrência complexa, por isso a necessidade da integração entre todos da equipe, com noções de complementaridade entre os mesmos, de forma que cada um conheça os pontos fortes e pontos fracos de cada membro do grupo.

Deste estudo restou concluir que a proposta é aplicável e de baixo custo, pois toda a estrutura já existe, possivelmente trará muitos ganhos para a corporação, porém será necessário o empenho maciço de todo o efetivo do CBMSC, de forma a pensar no coletivo, pois o conhecimento profissional deve permear por toda a comunidade bomberil.

Considera-se, com estas colocações, que o objetivo geral desta pesquisa foi alcançado, visto que de acordo com a necessidade de atualização constante do efetivo do CBMSC, a proposta apresentada possibilita a otimização do tempo, permitindo novas formas de atualização e capacitação dos seus integrantes, sem que os mesmos precisem se ausentar de suas funções.

De tudo, conclui-se que, neste tempo moderno e globalizado, tornar a corporação mais capacitada e atualizada, por meio da construção coletiva do saber profissional é uma obrigação na busca da excelência do corpo operacional.

Na visão deste autor parece ser o caminho viável para manutenção do reconhecimento e da admiração que a sociedade nutre pela corporação.

Investir no homem é despertar na corporação o desejo necessário para alcançar seus objetivos, contribuindo para sua sobrevivência e evolução.

REFERÊNCIAS

- ASTE, Giancarlo de. **História do Corpo de Bombeiros**. Rio de Janeiro: Imprensa Oficial do Estado do Rio de Janeiro, 1991.
- BARCELOS, Marcos Aurélio. **Educação a distância como ferramenta de educação continuada no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina**. 2012, 123f. Monografia (Curso de Comando e Estado-Maior) – Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, Centro de Ensino Bombeiro Militar, Florianópolis, 2012.
- BASTOS JÚNIOR, Edmundo José de. **Polícia Militar de Santa Catarina: história e histórias**. Florianópolis: Garapuvu, 2006.
- BELLONI, Maria Luiza. **Educação a distância**. São Paulo: Cortez, 1999.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 27 maio 2013.
- BRASIL. **Decreto n. 88.777, de 30 de setembro de 1983**. Aprova o regulamento para as polícias militares e os corpos de bombeiros militares (R-200). Brasília. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D88777.htm>, acesso em: 10 junho 2013.
- BRASIL. **Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm>, acesso em 27 maio 2013.
- BRASIL. Exército. **Regulamento Interno e dos Serviços Gerais R-1 (RISG)**. Brasília: Secretária Geral do Exército, 2004.
- CARVALHO, Antônio Vieira de. **Aprendizagem organizacional: em tempos de mudança**. São Paulo: Pioneira, 1999.
- CHIAVENATO, I. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa**. São Paulo: Atlas, 2007.
- CORDEIRO, Bernadete M. P., et al. **Educação a distância e o conteudista: uma relação dialógica**. Brasília, 2006. Disponível em: <<http://www.abed.org.br/seminario2006/pdf/tc034.pdf>>, acesso em: 1 jul. 2013.
- CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA. **[Mapa de Santa Catarina]**. Disponível em: <http://www.cbm.sc.gov.br/ccb/Arq_imagem/mapa_sc.gif>. Acesso em: 07 jun 2013.
- CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA. **Portaria 043/CBMSC/2007**, de 02 de fevereiro de 2007. Cria a Diretoria de Ensino do CBMSC. Boletim do Quartel do Comando Geral, 2007.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA. **Portaria 366/CBMSC/2011**, de 20 de dezembro de 2011. Cria as Coordenadorias Permanentes. Boletim do Quartel do Comando Geral, 2011.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA. **Instruções Gerais para o Ensino e Pesquisa** – IG 40-01-BM, de 08 de junho 2006. Disponível em: <http://biblioteca.cbm.sc.gov.br/biblioteca/images/stories/CBM/Legisla%C3%A7%C3%B5es/IG_40-01-BM_Instru%C3%A7%C3%B5es_Gerais_de_Ensino_no_CBMSC.pdf>. Acesso em: 9 jul. 2013.

DELORS, Jacques. **Educação: um tesouro a descobrir**. Relatório para UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI. 1996. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/ue000009.pdf>>. Acesso em 28 maio 2013.

DRUCKER, Peter. **Sociedade pós-capitalista**. São Paulo: Pioneira, 1993.

DUTRA, Alexandre Corrêa. **Educação a distância: estudos sobre equipes de apoio institucional docente, logístico e administrativo do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina**. 2007. 95 f. Monografia (Especialização em Gestão de Serviços de Bombeiros), Universidade do Sul de Santa Catarina, Florianópolis, 2007.

EBOLI, Marisa. **Educação corporativa no Brasil: mitos e verdades**. 3. ed. São Paulo: Ed. Gente, 2004.

FREITAS, Maria Ester de. Universidade Corporativa e Universidade Acadêmica. In: QUARTIERO, Elisa Maria; BIANCHETTI, Lucídio (Orgs.). **Educação Corporativa: mundo do trabalho e do conhecimento: aproximações**. São Paulo: Cortez, 2005. p. 7-8.

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

HOCHLEITNER, Cláudio Eduardo. **Crêterios para implantação do quadro de oficiais subalternos complementares no CBMSC**. 2007. 89f. . Monografia (Curso de Comando e Estado-Maior) – Universidade do Sul de Santa Catarina, Florianópolis, 2007.

LACOWICZ, Altair Francisco. **Corpo de bombeiros comunitário: a parceria que deu certo**. Chapecó: Imprimax, 2002.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARIOTTI, Humberto. **Organizações de aprendizagem: educação continuada e a empresa do futuro**. São Paulo: Atlas, 1999.

MAUS, Álvaro; PRATTS, Edupércio. **Arcaño: a história do Batalhão de Operações Aéreas escrita sob a inspiração das asas de um sonho**. Florianópolis: Editograf, 2013.

MEISTER, Jeanne C. **Educação Corporativa: a gestão do capital intelectual através das universidades corporativas**. São Paulo: Pearson Makron Books, 1999.

MESSEDER, Hamurabi. **LDB – Lei de diretrizes e bases da educação nacional**: Lei no 9.394/1996: com mais de 500 questões de provas anteriores. Rio de Janeiro: Elsevier Brazil, 2007.

MULLER, Claudia Cristina. **EAD nas organizações**. 1 ed. Curitiba: IESDE, 2009.

NÉRICI, Imídio Giuseppe. **Educação e ensino**. São Paulo: IBRASA, 1985.

PASOLD, C. L. **Prática da pesquisa jurídica**: ideias e ferramentas úteis para o pesquisador do direito. 4. ed. Florianópolis: OAB/SC, 2005.

POUZADOUX, Claude. **Contos e lendas da mitologia grega**. São Paulo: Companhia das letras, 2001.

QUARTIERO, Elisa Maria; BIANCHETTI, Lucídio. A expansão dos espaços e tempos da educação. In: QUARTIERO, Elisa Maria; BIANCHETTI, Lucídio (Orgs.). **Educação Corporativa**: mundo do trabalho e do conhecimento: aproximações. São Paulo: Cortez, 2005. p. 9-19.

RODRIGUES, Rodolfo Silveira. **A aplicabilidade do direito à atividade operacional no CBMSC**. 2012. 61f. Monografia (Curso de Formação de Oficiais) – Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, Centro de Ensino Bombeiro Militar, Florianópolis, 2012.

SANTA CATARINA. **Constituição do Estado de Santa Catarina de 1989**. Disponível em: <<http://200.192.66.20/alesc/docs/especial/constituicao.doc>>, acesso em 10 junho 2013.

SANTA CATARINA. **Decreto nº 19.237, de 14 de março de 1983b**. Regulamento da Lei nº 6217, de 10 de fevereiro de 1983 que dispõe sobre de Organização Básica da Polícia Militar do Estado de Santa Catarina. Disponível em: <http://www.pge.sc.gov.br/index.php?option=com_wrapper&Itemid=163>, acesso em 10 junho 2013.

SANTA CATARINA. Polícia Militar. **Organização básica, lei nº 6.217, de 10 de fevereiro de 1983a**. Dispõe sobre a organização básica da Polícia Militar do Estado de Santa Catarina e dá outras providências. Disponível em: <http://200.192.66.20/alesc/docs/1983/6217_1983_lei.doc>, acesso em 10 jun. 2013.

SARTORI, Ademilde e ROESLER, Jucimara. **Educação Superior a distância**: gestão da aprendizagem e da produção de materiais didáticos impressos e on-line. Tubarão: Ed. Unisul, 2005.

SEITO, Alexandre Itiu (Org.). et al. **A segurança contra incêndio no Brasil**. São Paulo: Projeto Editora, 2008. Disponível em: <http://www.ccb.polmil.sp.gov.br/livro_seg/Aseguranca_contra_incendio_no_Brasil.pdf>, acesso em 11 junho 2013.

TEIXEIRA, Enise Barth. **Educação continuada corporativa**: aprendizagem e desenvolvimento humano no setor metal-mecânico. Florianópolis: Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005. Disponível em: <<http://www.tede.ufsc.br/teses/PEPS4612.pdf>>, acesso em 28 maio 2013.

ZEFERINO, Hilton de Souza. **Operações de busca terrestre.** Monografia (Curso Especialização Bombeiros Oficiais) – Academia de Polícia Militar, Florianópolis, 2001.