

**CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA
DIRETORIA DE ENSINO
CENTRO DE ENSINO BOMBEIRO MILITAR-CEBM
ACADEMIA BOMBEIRO MILITAR**

RANGEL KEHL

**A IMPORTÂNCIA DA EDUCAÇÃO CONTINUADA PARA O CORPO DE
BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA**

**FLORIANÓPOLIS
MAIO 2012**

Rangel Kehl

A importância da educação continuada para o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina

Monografia apresentada como pré-requisito para conclusão do Curso de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.

Orientador: Cap BM Eduardo Haroldo de Lima

**Florianópolis
Maio 2012**

Rangel Kehl

A importância da educação continuada para o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.

Monografia apresentada como pré-requisito para conclusão do Curso de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.

Florianópolis (SC), 15 de Maio de 2012.

Prof. Esp. Eduardo Haroldo de Lima
Professor Orientador

Prof. Esp. Christiano Cardoso
Membro da Banca Examinadora

Prof. Esp. Bruno Azevedo Lisboa
Membro da Banca Examinadora

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais, pela vida, saúde, educação, caráter, que me proporcionaram e pelo apoio incondicional na realização desta conquista.

Aos meus colegas que se tornaram amigos, pelos bons momentos proporcionados durante estes anos de convivência.

Ao meu orientador, primeiramente por ter aceito este desafio, e posteriormente, pela paciência, preocupação, conhecimento e experiência transmitidos durante a elaboração deste trabalho.

“É fazendo que se aprende a fazer aquilo que se deve aprender a fazer”

(Aristóteles)

RESUMO

O presente trabalho faz um estudo acerca da importância da educação continuada para o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina. Para a obtenção das informações foram consultadas obras bibliográficas, legislação pertinente e sites de internet. Tal pesquisa possibilitou a comprovação da importância da educação continuada para o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina. Diante da grande variedade de atribuições legais que a Constituição Estadual elenca para o Corpo de Bombeiros Militar, faz-se imprescindível a existência de um programa de educação continuada, com vistas a manter um padrão mínimo de atendimento. Na conclusão, chega-se a ideia de que sem um programa de educação continuada, aumenta-se a probabilidade de esquecer os conhecimentos adquiridos durante a formação e amplia-se a probabilidade de insucesso no atendimento das ocorrências. Ainda, sem um programa de educação continuada, torna-se improvável o aperfeiçoamento e atualização constantes.

Palavras-chave: Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina. Atribuições. Educação continuada.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

APH – Atendimento pré-hospitalar

a.C. – Antes de Cristo

d.C. – Depois de Cristo

CBMSC – Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina

CRFB – Constituição da República Federativa do Brasil

IG – Instruções Gerais

UC – Universidade Corporativa

UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	9
1.1 Problema.....	10
1.2 Objetivos.....	10
1.2.1 Objetivo Geral.....	10
1.2.2 Objetivos Específicos.....	10
1.3 Procedimentos Metodológicos.....	11
1.3.1 Tipos de Pesquisa.....	11
<i>1.3.1.1 Quanto aos objetivos.....</i>	<i>11</i>
<i>1.3.1.2 Quanto aos procedimentos técnicos.....</i>	<i>11</i>
1.3.2 Método.....	11
<i>1.3.2.1 Método de abordagem.....</i>	<i>11</i>
<i>1.3.2.2 Método de procedimento.....</i>	<i>11</i>
1.4 Estrutura do trabalho.....	12
2 HISTÓRICO DO CORPO DE BOMBEIROS.....	13
2.1 No mundo.....	13
2.2 No Brasil.....	16
2.3 Em Santa Catarina.....	18
3 A MISSÃO E AS ATRIBUIÇÕES DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA.....	20
3.1 Missão do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.....	20
3.2 Atribuições do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.....	20
3.2.1 Sinistros ou catástrofes.....	21
3.2.2 Combate a incêndio.....	22
3.2.3 Busca e salvamento.....	23
3.2.4 Atendimento pré-hospitalar.....	24
3.2.5 Estabelecer normas contra incêndio, catástrofe ou produtos perigosos.....	25
3.2.6 Analisar previamente os projetos de segurança contra incêndio, acompanhar e fiscalizar sua execução.....	26
3.2.7 Realizar perícias de incêndio e de áreas sinistradas no limite de sua competência..	26
3.2.8 Colaborar com os órgãos da defesa civil.....	27
3.2.9 Exercer a polícia judiciária militar.....	27

3.2.10 Estabelecer a prevenção balneária por salva-vidas.....	28
3.2.11 Prevenir acidentes e incêndios na orla marítima e fluvial.....	28
4 EDUCAÇÃO CONTINUADA.....	30
4.1 Conceito de educação.....	30
4.2 Educação de adultos.....	32
4.3 Educação negativa.....	36
4.4 Educação corporativa ou organizacional.....	37
4.5 Educação continuada ou permanente.....	41
4.6 Educação no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.....	46
5 CONCLUSÃO.....	48
REFERÊNCIAS.....	50

1 INTRODUÇÃO

Toda e qualquer atividade exercida atualmente deve ser muito bem executada, pois é assim que o sistema social está posto.

Jogadores de futebol, dizem que já nascem craques, porém desconhece-se algum que não treine durante toda a sua carreira. Mas, isto não é peculiar apenas aos jogadores de futebol. Atualmente, todos os atletas de todas as modalidades treinam e buscam a perfeição.

Professores, que já são educadores, continuam a estudar, ou seja, continuam sendo alunos, pois precisam manter-se bem treinados e atualizados.

Engenheiros, de todas as áreas, estão sempre estudando e se aperfeiçoando. Médicos e cientistas, de igual maneira.

E, não pode ser diferente. Se existe evolução constante é porque sempre há o que estudar e se aperfeiçoar. Buscar sempre o novo e melhor.

Porém, não é isto que se tem visto acontecer no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.

Tendo em vista a grande variedade de atividades que o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina exerce, faz-se necessário destacar a importância de se ter uma tropa sempre muito bem preparada e treinada.

Este preparo, fundamental para o sucesso das tarefas a serem desempenhadas não é apenas preparo físico, mas também e tão importante quanto, o preparo mental e intelectual.

Como a gama de atuação é muito grande e variada, determinados procedimentos relacionados à atividade de bombeiro, são mais constantemente praticados, enquanto outros são menos praticados e acabam por cair no esquecimento.

São justamente os procedimentos utilizados com menor frequência que, quando necessários, e por estarem destreinados, comprometem toda uma operação.

Ressalta-se que o treinamento constante leva à perfeição, ou pelo menos muito próximo dela, além de ser uma maneira de buscar atualizar-se.

Muitos bombeiros militares, após sua formação inicial, demoram anos para freqüentar um novo curso ou até mesmo uma simples instrução de atualização e aperfeiçoamento. Isto se deve em partes, a existir uma precária estrutura que ofereça condições mínimas de realizar cursos e treinamentos com maior constância.

Cabe destacar que em muitos quartéis do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, inexistem qualquer estrutura voltada à educação continuada, seja ela de

aperfeiçoamento ou de atualização. Este fator interfere crucialmente no condicionamento dos elementos constitutivos da tropa.

Dadas essas condições, não se espera nada de diferente da tropa, se não o fracasso quando da execução das atividades inerentes ao Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.

Sem um programa de educação continuada para a realização de aperfeiçoamento e atualização, qualquer instituição hoje, seja pública ou privada, está fadada a falência, à extinção.

Este trabalho de conclusão de curso analisará os conteúdos encontrados em materiais bibliográficos de autores que tratam a respeito do tema educação continuada, bem como buscará realçar a importância da educação continuada para o Corpo de Bombeiros Militar.

A pesquisa a respeito da educação continuada servirá de sustentação para as premissas levantadas ao longo do trabalho.

Assim, espera-se com este trabalho, alertar aqueles que ainda não se deram conta da atual situação do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, bem como servir de inspiração para pesquisas futuras e quem sabe até de norte para medidas que buscam mudanças para melhor.

1.1 Problema

Até quando o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina conseguirá exercer suas funções com efetividade, diante da falta de um programa de educação continuada?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo Geral

Com este trabalho objetiva-se explicar sobre a educação continuada e a sua importância para o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.

1.2.2 Objetivos específicos

Discorrer sobre o histórico do Corpo de Bombeiros a nível de mundo, de Brasil e de Santa Catarina.

Realizar uma abordagem sobre a missão institucional e as atribuições constitucionais do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.

Arrozoar acerca dos conceitos de educação, educação de adultos, educação negativa, educação corporativa ou organizacional e educação continuada ou permanente.

Explinar sobre a importância da educação continuada para o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.

1.3 Procedimentos Metodológicos

1.3.1 Tipos de Pesquisa

1.3.1.1 Quanto aos objetivos

Quanto aos objetivos será realizada uma pesquisa aplicada, que gerará conhecimentos para a aplicação prática e dirigida à solução de problemas específicos, destinados a atender as demandas sociais. (LAKATOS; MARCONI, 2010)

1.3.1.2 Quanto aos procedimentos técnicos

Quanto aos procedimentos técnicos será realizada uma pesquisa bibliográfica para se conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais referentes às questões deste trabalho.

1.3.2 Método

1.3.2.1 Método de abordagem

Quanto ao método de abordagem será utilizado o método dedutivo para provar que as premissas sustentarão racionalmente as conclusões obtidas.

1.3.2.2 Método de procedimento

Quanto ao método de procedimento será empregada a documentação indireta através de uma pesquisa bibliográfica, que abrange várias publicações sobre o tema.

1.4 Estrutura do trabalho

Para demonstrar o alcance dos objetivos, o texto foi estruturado em três capítulos. O primeiro capítulo trata do histórico do Corpo de Bombeiros no mundo, no Brasil e em Santa Catarina. O segundo capítulo versa sobre a missão institucional e as atribuições constitucionais do Corpo de Bombeiros. Por sua vez, o terceiro capítulo aborda os temas referentes à educação: conceito de educação, educação de adultos, educação negativa, educação corporativa ou organizacional e educação continuada ou permanente.

Em todos os capítulos foram realizados estudos bibliográficos que servirão de base para a fundamentação teórica para se destacar a importância da educação continuada para o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.

2 HISTÓRICO DO CORPO DE BOMBEIROS

Ressalta-se a conveniência de falar sobre o histórico do Corpo de Bombeiros, nos três níveis: no mundo, no Brasil e em Santa Catarina, para se compreender melhor como surgiu esta admirada Corporação.

2.1 No mundo

Os Corpos de Bombeiros são instituições com origens ligadas diretamente a primeira grande descoberta da humanidade, a produção do fogo a partir da fricção (atrito) entre duas pedras de sílex.

No entanto, existe um fato mitológico ligado à história do fogo e dos bombeiros. Este fato mitológico é mencionado por Ortiz (2012):

Conforme a mitologia grega, o herói e semideus Prometeus, um dos Titãs, irmão de Atlas, roubou o fogo do domínio dos deuses e entregou-o aos homens, sendo por isto punido pelo deus maior Zeus, que o condenou a ser atado a uma rocha, onde ficaria exposto aos ataques diários de um abutre que lhe devoraria eternamente o fígado, único órgão do corpo humano que, como todos sabemos, se regenera continuamente, tendo, em consequência disso, tal herói recebido um castigo teoricamente interminável. Como consequência para os mortais, conforme a lenda, hoje em dia, ainda por castigo, o fogo escapa ao domínio humano e, transformando-se no monstro dos incêndios, ceifa centenas de vidas e causa prejuízos imensos.

Nos primórdios da humanidade, os seres humanos viviam em uma terra inóspita, farta de flagelos naturais, dos quais se destaca o fogo, sempre temível e freqüente.

Porém, os homens eram seres nômades, ou seja, não se fixavam na terra, eram indivíduos migratórios, portanto, não havia a necessidade de se enfrentar o fogo. Logo, faziam como todos os animais quando da ocorrência de grandes incêndios florestais, abrigavam-se no interior de cavernas e esperavam o fogo se extinguir.

Mas, com o passar dos milênios, os humanos iniciaram um processo de reunir-se com seus iguais, ou seja, fixar-se na terra. Praticavam o pastoreio, a pesca e a caça e a seguir descobriu-se a agricultura. A partir deste momento o homem viu-se obrigado a combater o fogo, pois de modo contrário, toda vez que da incidência deste, perderia toda a sua plantação e até mesmo suas moradias, implicando em fome e vulnerabilidade do grupo.

Tendo em vista que o homem teria que combater o fogo, por meio de sua inteligência e curiosidade, passou a observar e controlar as chamas que eram originadas naturalmente. Mantinham o fogo aceso, dominando-o e usando-o para seu aquecimento e

segurança, tornando-se um indicativo de supremacia sobre as tribos que não dispunham de tal domínio.

O homem alterou o rumo de sua sobrevivência quando descobriu o segredo, a maneira, de acender o fogo. A partir daí utilizou o fogo, cada vez mais, para a proteção e para proporcionar uma melhor qualidade de vida à sua coletividade. Dominando o fogo, o homem o empregou na produção de objetos domésticos e bélicos, aprendendo inclusive, a fundir metais.

Neste mesmo sentido:

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. (SEITO et al. 2008, p. 01)

Entretanto, nesta mesma época, apesar do homem ter um certo domínio sobre o fogo, vez ou outra, este escapava do controle e causava grandes incêndios, que repercutiam em grandes perdas, tanto humanas quanto patrimoniais.

Corroborando essa afirmativa Guerra (2005, p. 15) quando cita: “conhecido pelos homens desde a pré-história, o fogo pode ser considerado como uma das suas conquistas no domínio da natureza. O fogo é uma manifestação da combustão. Contudo, quando deixa de ser controlado, surge o incêndio com todas as suas dramáticas consequências”.

Isto levou a criação de normas para a sua utilização, com o intuito de defender seus bens. E, a partir dessas vultuosas catástrofes, viu-se a necessidade de se fazer algo para enfrentar tais situações. Assim, nos dilúculos da humanidade, iniciava a luta organizada contra os incêndios, nasciam as primeiras corporações de bombeiros.

Preocupados com a destruição que causavam os incêndios, alguns povos organizaram-se para alertar, o mais breve possível, a população quando da percepção de algum incêndio. Entre eles, os gregos e os romanos, que dispunham de sentinelas noturnos para a vigilância de suas cidades e em caso de incêndio, faziam soar um alarme.

Em relação aos gregos, Vidal (2005, p. 48) comenta:

Na Grécia antiga, os bombeiros usavam as quadrigas (veículo puxado por quatro cavalos) para alcançar o local do incêndio com maior rapidez. Os mais experientes combatentes sabiam de memória os locais de Atenas em que podiam encontrar água com facilidade. A técnica utilizada para a extinção do fogo consistia em deslocar baldes de água de mão em mão, num processo de revezamento, o que exigia a mobilização de um grande número de escravos.

Sobre os romanos, Gevaerd (2001, p. 74) observa: “durante o reinado de Júlio César Octávio (entre 63 a.C. e 14 d.C.) foram criadas as Brigadas de Vigilância, denominadas *cohortes vigilium*, que possuíam sete mil homens, aos quais estava reservada a responsabilidade de proteger contra o fogo os catorze bairros de Roma”.

Ainda, acerca do primeiro Corpo de Bombeiros:

[...] os bombeiros surgiram por necessidade, quase sempre depois de um grande incêndio, e foi assim, que surgiu o primeiro bombeiro, segundo registros históricos, quando a capital do império Romano, foi devastada por um grande incêndio no ano 22 a.C., e por esta razão, o Imperador César Augusto, preocupado por este acontecimento, decidiu na criação do que se pode considerar como o primeiro Corpo de Bombeiros, cujos integrantes se chamavam “vigiles”, responsáveis pela segurança de Roma. Este corpo serviu até a queda do Império Romano (476 d.C.). Este é o primeiro corpo organizado que se conhece na história, dedicado exclusivamente a função de bombeiro. (HISTÓRIA..., 2012)

Alguns eventos históricos são destacados por Ortiz (2012, grifo nosso), entre eles:

1.700 a.C: o imperador Hamurabi, da Babilônia, criou as primeiras regras de convivência comunitária que foram registradas pela história do mundo, o famoso Código de Hamurabi, onde, entre elas, estavam inseridas também as primeiras normas de prevenção contra incêndios. Código este do qual, até os dias atuais, 282 artigos transformaram-se em jurisprudência.

850 a.C: Mesopotâmia – primeira representação pictórica de um combate a incêndio: alto-relevo em alabastro.

564 a.C: China – registro escrito do que se pode dizer que foi o primeiro agrupamento de bombeiros civis oficialmente instalado.

3º séc. a.C: Império Romano – primeiros grupos de escravos bombeiros comunitários, bem como a criação de primeiras guarnições de escravos particulares para combate a incêndios.

250 a.C: Alexandria – o engenheiro Ctesibius inventa, no Egito, a primeira bomba manual portátil de pistão (com um cilindro, tipo ampola injetora) para combate a incêndios, sendo aperfeiçoada posteriormente (com dois pistões) pelo matemático e mecânico grego Heron (século I d.C.).

1º séc. a.C: primeiros bombeiros militares recrutados entre legionários aposentados.

70 a.C: Roma – primeira brigada particular para combate a incêndios (cônsul Crassus).

24 a.C: Roma – brigadas de escravos particulares para combate a incêndios (diretor de polícia Rufus).

21 a.C: Roma – guarnição de 600 escravos para defender a cidade de Roma (Imperador Augustus).

1 a.C: Roma – Orbe – primeiros legionários bombeiros nas províncias romanas.

6 d.C: Roma – Urbe – primeiro Corpo de Bombeiros Militar do mundo oficialmente constituído, composto de 7 mil legionários bombeiros, divididos em sete cortes, só para defender a cidade de Roma: as *Cohortes Vigilium*.

A Idade Média foi um período em que não houveram grandes mudanças significativas para as atividades de bombeiros. Somente “a partir do século XVI os artesãos se espalham por toda Europa numa modesta industrialização. Os incêndios são mais freqüentes e se tem necessidade de combatê-los de forma prática”. (HISTÓRIA..., 2012)

No século XVIII Van Der Heyden inventa a “bomba de incêndio”, abrindo uma nova era na luta contra o fogo. O mesmo Van Der Heyden também ganha notoriedade ao inventar a “mangueira” de combate a incêndios. Estas primeiras mangueiras foram fabricadas em couro, e tinham quinze metros de comprimento com uniões de bronze nas extremidades. O novo sistema põe fim a época dos baldes

e marca o começo de uma nova era no “ataque” aos incêndios, com o lançamento de jatos de água em várias direções, o que não era possível no sistema antigo.

A aparição destas bombas de incêndio fez com que se organizasse em Paris (França) uma companhia de “sessenta guarda bombas”, uniformizados e pagos que estavam sujeitos à disciplina militar.

Este foi um dos primeiros Corpos de Bombeiros organizados, nos moldes dos sistemas atuais, que se tem notícias. Em pouco tempo todas as grandes cidades do mundo ocidental já possuíam, seja por disposição legal ou por iniciativa das companhias de seguro, (como por exemplo, na Escócia e Inglaterra) serviços de bombeiros pagos. (HISTÓRIA..., 2012)

Corroborando com o supracitado, Souza (2012) quando diz que foi na Inglaterra, em Oxford, no ano de 872 que surgiu uma das normas de proteção contra incêndios mais antiga. Cita também que a partir de um grande incêndio ocorrido em Londres, no ano de 1666, as companhias de seguro criaram as Brigadas de Seguros Contra Incêndios, que protegiam somente as propriedades dos clientes das seguradoras. Destaca ainda, que foi em Boston, Estados Unidos, em 1679, que surgiu o primeiro Departamento Profissional Municipal Contra Incêndios, na América do Norte.

2.2 No Brasil

A história do Corpo de Bombeiros no Brasil iniciou-se com a fundação de importantes cidades do período colonial. Cidades estas que, devido ao seu crescimento acelerado tiveram um aumento também em registros de ocorrências de incêndio, como é o caso da cidade do Rio de Janeiro, destacada por Lacowicz (2002, p. 11) “a cidade do Rio de Janeiro, fundada em 1565 por Estácio de Sá, passou a expandir-se e aumentar sua importância no cenário colonial da época”.

Neste mesmo caminho, Lacowicz (2002) realça os grandes incêndios que ocorreram na cidade do Rio de Janeiro, em 1710 devido ao bombardeio oriundo do corsário francês Jean François Duclerc, em 1732 o Mosteiro de São Bento foi destruído por um grande incêndio e em 1789 foi a vez do Recolhimento de Nossa Senhora do Porto sofrer com o fogo, este causando grande comoção social.

Ainda, outros grandes incêndios causaram enormes prejuízos, conforme destaca Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio de Janeiro (2012):

1790 – Um incêndio de proporções catastróficas aconteceu no Largo do Paço (hoje Praça XV), destruindo o sobrado onde funcionavam o Tribunal da Relação e o Arquivo Municipal.

1824 – O Teatro São João (atual João Caetano) foi reduzido a cinzas por causa de um incêndio.

1851 – O fogo voltou a destruir o Teatro São João, que tornaria a sofrer um incêndio em 1856.

Antes da criação oficial do primeiro Corpo de Bombeiros do Brasil, o combate ao fogo ficava por conta das guarnições do Arsenal de Marinha, como relatado por Silva (2004 apud LIMA, 2010, p. 22):

Em 12 de agosto de 1797, o Alvará Régio determinava que o Arsenal de Marinha passasse a ser o órgão público responsável pela extinção de incêndio. Esta escolha se deu em razão da experiência que os marinheiros possuíam na extinção de fogo em embarcações, utilizando-se de homens treinados e equipamentos de extinção. Foi criado em 1808 o cargo de Inspetor de Arsenal, cabendo a este dirigir pessoalmente a extinção dos incêndios na cidade, para isso levando as bombas, marujos e escravos da sua repartição e água. Os incêndios continuavam a ocorrer e os sucessivos acontecimentos culminaram com a decisão do Ministério da Justiça de organizar a realização da atividade de combate a incêndios.

Sobre a origem do bombeiro no Brasil, Lacowicz (2002, p. 11) relata:

Em relação ao bombeiro no Brasil, encontram-se dados na edição do Decreto de 13 de maio de 1809, que cria a Divisão Militar da Guarda Real de Polícia do Rio de Janeiro. Essa organização é considerada pela Inspeção Geral das Polícias Militares como sendo a unidade militar que deu origem às Polícias Militares. O referido decreto ressalta a necessidade de prover a segurança, a tranquilidade pública e o combate ao contrabando e ao fogo.

Enfatiza Vidal (2005, p. 50) que:

Na época do Brasil Império, o primeiro Corpo de Bombeiros foi oficialmente criado pelo Decreto nº 1.775, assinado por D. Pedro II, em 2 de julho de 1856 (permanecendo a data como dia do bombeiro), instalando-se no Rio de Janeiro (então capital do Império), o Corpo Provisório de Bombeiros da Corte. Relatos históricos, no entanto, dão conta de que desde 1763, os incêndios no Rio de Janeiro já eram combatidos pelo efetivo do Arsenal de Marinha, mesmo que de forma provisória.

Porém, Lacowicz (2002, p. 12) lembra que a junção das já existentes seções de combate a incêndios dos Arsenais de Guerra e Marinha, das Obras Públicas e da Casa de Correção, formou o Corpo Provisório de Bombeiros da Corte:

Enquanto não fosse definitivamente organizado um Corpo de Bombeiros, o serviço de extinção era 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 essa atividade. Essas seções formaram o Corpo Provisório de Bombeiros da Corte, sendo seu primeiro comandante um oficial superior do Corpo de Engenharia do Exército, o major João Batista Moraes Antas, que foi nomeado comandante em 26 de julho de 1856.

Como os primeiros homens a atuar na atividade de combate a incêndios eram oriundos das forças militares, não demorou para que o Corpo de Bombeiros da Corte fosse militarizado, conforme descreve Ortiz (2012):

Já em 1860, na cidade de Rio de Janeiro, então capital federal, é regulamentado definitivamente o Corpo de Bombeiros da Corte (CBC), sob a jurisdição do ministro da Justiça, recebendo graduações militares. E, em 19 de julho de 1880, o Decreto Imperial nº 7.766 militariza definitivamente o Corpo de Bombeiros do Rio de Janeiro, concedendo graduações militares a seus oficiais com o grau máximo de tenente-coronel.

No que diz respeito ao tratamento que os integrantes do Corpo de Bombeiros recebiam anteriormente ao decreto de 1880, Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio de Janeiro (2012) explica:

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

Atualmente, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu artigo 144, inciso V, prevê a instituição Corpo de Bombeiros Militar como órgão da segurança pública com atribuições de preservar a ordem pública e a incolumidade das pessoas e do patrimônio.

Assim, existem Corpos de Bombeiros Militares em todos os 26 Estados e no Distrito Federal, sendo que destes, apenas em 4 Estados os Corpos de Bombeiros Militares ainda são integrantes da Polícia Militar.

2.3 Em Santa Catarina

A atribuição institucional de realizar o combate a incêndios e atender pessoas sob efeito de intoxicação por álcool em Santa Catarina coube, num primeiro momento, à Polícia Militar que, em 1835 era a denominada Força Pública, bem como descreve Silva (apud LAUREANO JUNIOR, 2006, p. 22, grifo nosso):

A Polícia Militar de Santa Catarina foi criada em 05 de maio de 1835, durante o governo do 4º Presidente da Província de Santa Catarina, Feliciano Nunes Pires, através da Lei nº 12, com o nome de Força Policial. O seu primeiro regulamento aprovado pela Lei nº 30, de 02 de maio de 1836, trazia definições da missão dos integrantes da Força Policial. BASTOS JR as descreve com muita propriedade: “Competia-lhes, individualmente ou em patrulha: prender os criminosos em flagrante; dispersar os ajuntamentos de escravos e de quaisquer pessoas que com eles estivessem de mistura, empregando a força, se necessário, e prendendo os resistentes; **acudir aos incêndios**, dando parte deles ao comandante, ou guardas e patrulhas que primeiro encontrassem; **conduzir os embriagados a lugar onde estivessem seguros**, até passar a embriaguez, e mesmo prendê-los, se do seu estado se pudesse recear algum desatino; apalpar de noite e mesmo de dia as pessoas suspeitas, prendendo as que portassem armas ou instrumentos próprios para roubos ou alguma mafeitoria; dar parte das infrações das posturas sobre fatos transitórios.

De acordo com Lacowicz (2002, p. 13): “Em Santa Catarina, o Corpo de Bombeiros surgiu através da promulgação da Lei nº 1.137, de 30 de setembro de 1917, em que o Congresso Representativo autorizava o Governo do Estado a organizar uma Seção de Bombeiros, anexa à Força Pública”.

Em 16 de setembro de 1919, foi sancionada pelo então Governador do Estado de Santa Catarina, Doutor Hercílio Luz, a Lei Estadual nº 1.288, que criava a Seção de

Bombeiros, constituída de integrantes da então Força Pública. (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2012)

Mas, em conformidade com Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (2012), a Seção de Bombeiros apenas organizou-se e foi inaugurada em 26 de setembro de 1926, tendo como seu primeiro comandante o 2º Tenente Waldomiro Ferraz de Jesus e seu primeiro instrutor o 2º Tenente Domingos Maisonette, auxiliado pelo 2º Sargento Antônio Rodrigues de Farias, estes do Corpo de Bombeiros do Distrito Federal.

A Seção de Bombeiros atendeu o seu primeiro chamado no dia 5 de outubro, quando extinguiu, com emprego da bomba manual, um princípio de incêndio que se originara no excesso de fuligem da chaminé da casa do Sr. Achilles Santos, à Rua Tenente Silveira, nº 6.

A primeira descentralização da Corporação, ocorreu em 13 de agosto de 1958, com a instalação de uma Organização Bombeiro Militar no município de Blumenau. (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2012)

A autonomia administrativa e financeira adveio da Emenda Constitucional nº 33, de 13 de junho de 2003, a qual concedeu ao Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina o status de Organização independente, compondo com a Polícia Militar, o grupo de Militares Estaduais.

3 A MISSÃO E AS ATRIBUIÇÕES DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA

3.1 Missão do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina

Conforme o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (2012), este tem como missão: “Prover e manter serviços profissionais e humanitários que garantam a proteção da vida, do patrimônio e do meio ambiente, visando proporcionar qualidade de vida à sociedade”.

Assim, prover tem o sentido de atender as necessidades de, enquanto manter assume o caráter de sustentar, logo, significa que os serviços prestados pelo CBMSC deverão atender a determinadas necessidades e sustentados de maneira a existir uma continuidade nesta prestação.

Serviços profissionais e humanitários dizem respeito à maneira como eles serão prestados. Profissionais porque deverão ser realizados por pessoas tecnicamente capacitadas e habilitadas, atendendo todos os requisitos legais e humanitários porque deverão observar todos os princípios e normas que enaltecem a figura do ser humano, que é o principal objeto das ações do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.

Ou seja, o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina adotou como missão a tarefa de providenciar e sustentar determinadas atividades profissionais que demandam esforços com o objetivo de preservar as pessoas, seus bens e o meio ambiente que as cerca, colaborando de forma determinante também na qualidade de vida da sociedade.

E esta missão não surgiu do acaso, ela tem origem na previsão constitucional que norteia as atividades desempenhadas pelos órgãos da segurança pública, como veremos abaixo.

3.2 Atribuições do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina

Como já foi supracitado, os Corpos de Bombeiros Militares são órgãos componentes da segurança pública dos Estados e do Distrito Federal com atribuições constitucionais de preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e patrimônios, isto previsto no artigo 144, inciso V, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Neste mesmo sentido, a Constituição do Estado de Santa Catarina de 1989 contempla em seu artigo 105, caput e inciso III:

Art. 105. 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:

I – ...

II – ...

III – Corpo de Bombeiros Militar. (SANTA CATARINA, 1989)

Portanto, para que o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina possa atuar na preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, fez-se necessário elencar algumas de suas atribuições, é o que estabelece o artigo 108, caput e seus incisos, da Constituição do Estado de Santa Catarina de 1989:

Art. 108. O Corpo de Bombeiros Militar, órgão permanente, força auxiliar, reserva do Exército, organizado com base na hierarquia e disciplina, subordinado ao Governador do Estado, cabe, nos limites de sua competência, além de 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 os órgãos da defesa civil;

VI – exercer a polícia judiciária militar, nos termos de lei federal;

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

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

Para melhor entender cada uma das atribuições elencadas do Corpo de Bombeiros, passa-se a explicar cada uma delas.

3.2.1 Sinistros ou catástrofes

De acordo com Brasil (1998, p. 246) o termo sinistro significa: “grande prejuízo ou dano material. Ocorrência de prejuízo ou dano por incêndio, naufrágio ou outra causa ou a algum bem para o qual se fez seguro”.

Já para o conceito de catástrofe, Brasil (1998, p. 57) descreve: “grande desgraça, acontecimento funesto e lastimoso. Desastre de grandes proporções, envolvendo alto número de vítimas e/ou danos severos”.

Semelhantemente, Carvalho (2008, p. 97) define o conceito de catástrofe:

Catástrofe: efeito de um evento adverso, natural ou provocado, sobre determinado ecossistema, que resulta na produção de danos materiais, humanos e/ou ambientais, ultrapassando a capacidade de solução imediata pelos serviços e pelas instituições habitualmente existentes na área.

Percebe-se que os conceitos de sinistro e catástrofe são muito parecidos, por isso, não raras vezes são também tratados como sinônimos. Tanto para ocorrências de sinistros quanto para ocorrências de catástrofes, o mais comum é o Corpo de Bombeiros Militar atuar em incêndios, enchentes, inundações, estiagens, deslizamentos, vendavais, e outros fenômenos da natureza.

Uma das características para este tipo de atendimento é o envolvimento de várias instituições, situação em que se adota a abordagem integrada das agências envolvidas, garantindo uma melhor resposta e melhor aplicação dos recursos disponíveis.

Sendo, portanto, os sinistros e catástrofes fenômenos que causam enorme transtorno para a sociedade, tanto com perdas de vidas quanto com prejuízos materiais, o Corpo de Bombeiros Militar estuda tais acontecimentos e trabalha para desenvolver novos métodos mais eficazes, visando evitar a ocorrência desses, ou pelo menos, minimizar seus efeitos.

3.2.2 Combate a incêndio

Outra atribuição do Corpo de Bombeiros, a que deu origem a ele e, talvez a mais importante historicamente, o combate a incêndio, também pode ser entendida como extinção de incêndio.

Engestrass Engenharia e Fundações (2012) conceitua combate a incêndio como sendo: “Ato ou ação para controlar e dominar o fogo fora de controle, com objetivo de salvar vidas, patrimônio e proteger o meio ambiente; evitando danos e a calamidade pública”.

Já para Camillo Junior (2011, p. 14), a extinção de incêndio pode ser entendida como: “A extinção visa eliminar o fogo por diversos processos, usando taticamente os equipamentos de combate ao fogo ou outros meios, que poderão funcionar automaticamente ou pela ação direta do homem”.

Semelhantemente, Gouvêa (2012) interpreta como combate a incêndio o “conjunto de ações táticas destinadas a extinguir ou isolar o incêndio com uso de equipamentos manuais ou automáticos”.

Como já dito anteriormente, o incêndio foi o motivador do surgimento dos Corpos de Bombeiros em todo o mundo. Por isso, quando se fala em bombeiros, o que primeiro vem à mente é o combate a incêndio.

Essa atribuição histórica e legal, sem dúvida, é uma das mais importantes, não apenas pelos danos humanos e materiais que o fogo descontrolado causa, mas também pela dificuldade de inserir nos costumes da população a cultura preventiva, que é a chave para buscar a redução maior possível no número de ocorrências dessa natureza.

3.2.3 Busca e salvamento

No que tange ao conceito da atribuição de busca e salvamento de pessoas e bens, tem-se: “Busca: ato ou efeito de procurar, com o fim de encontrar alguma coisa, por meio de pesquisa minuciosa ou exame. Salvamento: ato ou efeito de salvar, retirando pessoas ou animais do perigo”. (CORPO DE BOMBEIROS DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE SÃO PAULO, 2006, p. 20)

Analogamente, o Ministério do Planejamento e Orçamento cita como sendo busca e salvamento o “conjunto de operações com a finalidade de encontrar, preservar vidas e colocar seres humanos e animais a salvo e em local seguro e adequado”. (BRASIL, 1998, p. 50)

A atribuição de busca e salvamento é a atribuição que envolve uma gama muito grande e variada de situações. Ambientes normais do dia a dia podem se tornar ambientes de busca e salvamento. É o que ocorre com os perímetros urbanos e rurais das cidades, trilhas nas matas, ambientes aquáticos, interior de veículos e até mesmo o próprio ambiente de trabalho, entre outros.

Exemplos de busca e salvamento em perímetros urbanos podem ser: pessoas com problemas psicológicos que deixam suas casas e perambulam pelas cidades muitas vezes não sabendo o caminho de volta; crianças que se perdem em grandes cidades; pessoas ou animais vítimas de desastres urbanos tais como deslizamentos, desmoronamentos, desabamentos, entre outros; vítimas de acidentes de trânsito, que não raras vezes, ficam encarceradas nas ferragens dos veículos; pessoas presas em elevadores em edifícios ou mesmo no interior de suas casas; trabalhadores em áreas de risco, como pintores, vidraceiros, construtores, funcionários de empresas de telefonia ou companhias elétricas, cortadores de árvores, além de outros; e muitos ainda que não figuram dentro dessas possibilidades supracitadas.

Importante também exemplificar algumas situações que exijam o desencadeamento de operações de busca e salvamento em ambiente rural: pessoas que percorrem trilhas e que por diversos motivos acabam se perdendo na mata; pessoas que buscam o ambiente rural para realizar acampamentos, caça ou pesca, e acabam se perdendo; pessoas com problemas psicológicos que adentram a mata e não retornam para casa; pessoas vítimas de quaisquer tipo de desaparecimento; supostas vítimas de algum crime com ocultação de cadáver ou outro; praticantes de esportes radicais tais como rapel, escalada, arvorismo, entre outros; trabalhadores das áreas rurais e com difícil acesso; entre outras mais.

Tal qual as operações de busca e salvamento em áreas urbanas ou rurais, notável também as operações de busca e salvamento em ambientes aquáticos, destacando: pessoas vítimas de afogamento; vítimas de naufrágios; embarcações que afundaram; embarcações a deriva; entre outras mais.

Cabe destacar que a atividade de busca e salvamento, pela sua amplitude de situações e ambientes, exige muito preparo técnico e físico por parte dos integrantes do Corpo de Bombeiros Militar.

3.2.4 Atendimento pré-hospitalar

Outra atribuição constitucional do Corpo de Bombeiros Militar e, muito provavelmente, a mais praticada, é o atendimento pré-hospitalar. Atribuição essa que é diuturnamente realizada na maioria das cidades onde o Corpo de Bombeiros Militar está instalado e, responsável pelo elevado índice de aceitação popular de todos os Corpos de Bombeiros Militares do Brasil.

Correlato à atribuição do atendimento pré-hospitalar (APH), Carvalho (2008, p. 97) traz o seguinte conceito:

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

Semelhantemente, a Universidade Federal de Santa Catarina (2006, p. 03, grifo nosso) conceitua atendimento pré-hospitalar:

São as medidas de socorro iniciais e imediatas aplicadas a pessoa que sofreu um trauma ou apresenta uma emergência clínica, fora do ambiente hospitalar, executadas por **pessoal treinado**, para garantir a vida do acidentado, evitar o agravamento das lesões existentes e propiciar um transporte rápido e adequado até uma unidade hospitalar hierarquizada.

No ano de 2003 o Conselho Federal de Medicina (2012) aprovou a resolução nº 1.671, publicada no Diário Oficial da União de 29 de julho, que dispõe sobre a regulamentação do atendimento pré-hospitalar e dá outras providências, a qual define atendimento pré-hospitalar como:

Consideramos como nível pré-hospitalar na área de urgência-emergência aquele atendimento que procura chegar à vítima nos primeiros minutos após ter ocorrido o agravo à sua saúde, agravo esse que possa levar à deficiência física ou mesmo à morte, sendo necessário, portanto, prestar-lhe atendimento adequado e transporte a um hospital devidamente hierarquizado e integrado ao Sistema Único de Saúde (SUS).

Mesmo não sendo a atribuição que deu origem aos Corpos de Bombeiros, o atendimento pré-hospitalar é responsável pela grande maioria dos atendimentos realizados pelo Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina. Isto ocorre porque a população catarinense tem aumentado nos últimos anos e com isso também o número de veículos que circulam por nossas estradas, majorando em muito o número de acidentes, fator que contribui para o aumento no número de atendimentos realizados diariamente.

3.2.5 Estabelecer normas contra incêndio, catástrofe ou produtos perigosos

Esta atribuição constitucional de estabelecer normas relativas à segurança das pessoas e de seus bens contra incêndio, catástrofe ou produtos perigosos, está regulamentada pelo Decreto Estadual nº 4.909, de 18 de outubro de 1994.

E a preocupação com a proteção das pessoas e seus bens está clara no artigo 1º, que diz, *in verbis*:

Art. 1º. As presentes normas têm por finalidade fixar os requisitos mínimos nas edificações e no exercício de atividades, estabelecendo Normas e Especificações para a Segurança Contra Incêndios, no Estado de Santa Catarina, levando em consideração a proteção de pessoas e seus bens. (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2012)

Por sua vez, o artigo 3º estabelece a competência para legislar e supervisionar sobre a segurança contra incêndio, *in verbis*:

Art. 3º. No Estado de Santa Catarina, compete ao Comando do Corpo de Bombeiros, por meio do seu órgão próprio, Centro de Atividades Técnicas (CAT), normatizar e supervisionar o cumprimento das disposições legais relativas as medidas de Segurança Contra Incêndios. (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2012)

Como são situações em que o Corpo de Bombeiros irá atuar em caso de ocorrência, cabe a ele estudar e definir quais as medidas mais acertadas para se evitar ou minimizar os efeitos quando ocorrer alguma dessas emergências.

3.2.6 Analisar previamente os projetos de segurança contra incêndio, acompanhar e fiscalizar sua execução

Esta atribuição está intimamente ligada à atribuição anterior. Enquanto naquela o Corpo de Bombeiros estabelece os requisitos mínimos de segurança contra incêndio que as edificações devem possuir, nesta o Corpo de Bombeiros realiza a análise de projetos para certificar-se de que aqueles requisitos mínimos estão previstos e após a análise, realiza vistorias para averiguar se os requisitos exigidos e previstos no projeto foram devidamente executados.

O oficial bombeiro militar Dupont (2007, p. 29) esclarece que “a atividade de análise de projeto consiste no exame destes, através de um bombeiro capacitado para tal, onde será verificado se aquela edificação está ou não de acordo com a legislação pertinente”.

Com relação ao acompanhamento e fiscalização da execução, diferem-se, basicamente, três momentos: vistoria de habite-se, vistoria de manutenção e vistoria de funcionamento. São cada uma delas:

A vistoria de habite-se é a primeira abordagem do CB na edificação para verificar se foram executados todos os sistemas previstos em projeto e se estes se encontram operacionais.

A vistoria de manutenção é feita para verificar se os sistemas preventivos instalados estão em condições perfeitas para serem utilizados, devido ao desgaste natural pela passagem do tempo.

Existe também uma terceira denominação que seria vistoria de funcionamento, a qual também depois de realizada, é emitido um atestado de funcionamento, que é o documento que informará aos órgãos de fiscalização que aquele estabelecimento comercial está em condições de segurança contra incêndio. (DUPONT, 2007, p. 30)

Além destas, podem surgir situações que requeiram um acompanhamento diferenciado por parte do CBMSC, que pode sugerir medidas de soluções para casos mais complexos.

3.2.7 Realizar perícias de incêndio e de áreas sinistradas no limite de sua competência

Todas as atribuições do Corpo de Bombeiros estão, de alguma maneira, interligadas.

Existe um ciclo operacional que o Corpo de Bombeiros realiza. Ele começa com a ocorrência de um incêndio. O Corpo de Bombeiros é acionado e atua no combate ao incêndio, muitas vezes fazendo uso dos sistemas preventivos instalados na edificação. Em seguida, estuda o que ocorreu para que houvesse o incêndio e quais suas consequências. Após, analisa os dados que colheu no seu estudo e identifica se há a necessidade de se alterar os requisitos

mínimos de segurança contra incêndio que serão exigidos diante de uma nova normatização. E assim, sucessivamente, enquanto ocorrerem incêndios.

Conforme Dupont (2007, p. 31) “o comando percebeu a importância de aplicar tal serviço para o fechamento do ciclo operacional, fazendo das investigações de incêndios, uma verdadeira retroalimentação para os serviços de extinção de incêndios”.

A atribuição da realização da perícia entra na parte do ciclo operacional que trata do estudo das causas e consequências do incêndio, fornecendo, através desta, informações que servirão de fundamentação para a exigência de novos requisitos mínimos de segurança e de novas técnicas e táticas de combate a incêndio.

3.2.8 Colaborar com os órgãos da defesa civil

Diante de situações de grande catástrofe, natural ou provocada, em que os órgãos da defesa civil não conseguem atender a demanda de atendimentos e atividades, ou seja, extrapola seus recursos, o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina tem a atribuição legal de colaborar com esses órgãos na busca pelo reestabelecimento da normalidade.

3.2.9 Exercer a polícia judiciária militar

Os militares estaduais – policiais militares e bombeiros militares – serão processados e julgados, nos crimes militares definidos em lei, pela Justiça Militar Estadual, que tem como órgão de primeiro grau de jurisdição os Conselhos de Justiça.

“Art. 90. Os Conselhos de Justiça funcionarão como órgãos de primeiro grau da Justiça Militar, constituídos na forma da lei de organização judiciária, com competência para processar e julgar, nos crimes militares definidos em lei, os militares estaduais”. (SANTA CATARINA, 1989)

Uma vez que os Corpos de Bombeiros Militares são forças auxiliares e reservas do Exército e que também sujeitos a regime jurídico diverso do comum, faz-se necessário exercer a polícia judiciária militar para apurar crimes militares de competência da justiça militar estadual.

3.2.10 Estabelecer a prevenção balneária por salva-vidas

A atribuição da prevenção balneária por salva-vidas está diretamente ligada ao que se chama de salvamento aquático.

Segundo Santin (apud DUPONT, 2007, p. 32), “salvamento aquático é a atividade operacional de bombeiros realizada em praias, rios, lagos e mananciais que sirvam de balneário público, onde será realizada a segurança dos banhistas”.

O Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina deve estabelecer o método e as condições mínimas para a prestação do serviço de salva-vidas. Não necessariamente o CBMSC deve prestar diretamente este serviço, mas fica a seu encargo planejar, organizar e controlar toda esta atividade preventiva.

3.2.11 Prevenir acidentes e incêndios na orla marítima e fluvial

Juntamente com a atribuição de estabelecer a prevenção balneária por salva-vidas, deve também o CBMSC atuar na prevenção de acidentes e incêndios na orla marítima e fluvial.

Esta atividade se dá de forma mais evidenciada quando da realização de campanhas de conscientização dos proprietários e condutores de quaisquer tipos de embarcações, para os cuidados necessários para se evitar acidentes com banhistas e até mesmo ocupantes das embarcações e cuidados com produtos e materiais que possam causar incêndios.

Importante destacar que todas as atribuições do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina são muito dinâmicas, seja pela dependência dos agentes causadores de ocorrências, seja pela dependência dos vitimados.

Em outras palavras, aquilo que frequentemente causa uma situação em que o bombeiro tem que atuar, sofre interferências externas como avanços tecnológicos, mudanças de comportamento, entre outras, bem como os sistemas que estão suscetíveis a esses agentes.

Portanto, para o Corpo de Bombeiros é imprescindível manter-se atualizado quanto às novas tecnologias e avanços na área da ciência, para conseguir acompanhar a evolução daquilo que se torna objeto do seu trabalho.

E mais, deve-se direcionar certa atenção ao fato de que ocorre, e muito, a situação em que o efetivo do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, após o término do curso de formação, passa vários anos sem qualquer atividade de ensino e instrução com o objetivo

de aperfeiçoar o pessoal ou mesmo atualizar os procedimentos empregados nas atividades desempenhadas.

Ocorrências mais comumente atendidas exigem menor necessidade de treinamento, uma vez que a própria ocorrência acaba por treinar os bombeiros. Porém, as ocorrências que ocorrem com uma menor frequência, tem uma maior probabilidade de ocorrer o esquecimento dos procedimentos.

Outro ponto a destacar é que se determinado procedimento está sendo executado de maneira equivocada, se não houver um programa de educação continuada, este procedimento certamente continuará a ser efetuado de maneira equivocada.

4 EDUCAÇÃO CONTINUADA

Antes de adentrar-se ao assunto específico da educação continuada, interessante se faz esclarecer alguns conceitos na área da educação que estão intrinsecamente vinculados à educação continuada, conforme exposto infra.

4.1 Conceito de educação

Ainda na década de 80, Nérici (1985, p. 7) já definia educação como um processo de capacitação. Capacitação do indivíduo para, enfrentar novas situações de vida e agir conscientemente, vejamos:

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.

Também na década de 80, mais precisamente em 1988, Cabanas (apud THUMS, 2003, p. 428), afirmou ser a educação um processo de desenvolvimento pessoal que busca a perfeição humana, porém, este processo se dá de forma que o indivíduo sofra intervenção intencional e orientativa, ou seja, um direcionamento, como percebe-se: “A intervenção intencional e orientativa no processo de desenvolvimento pessoal, a fim de que este se realize levando o indivíduo à sua perfeição humana através de uma adequada hierarquia de valores”.

Neste mesmo certame, Aranha (apud EBOLI, 2004, p. 33) faz alusão aos potenciais intelectual, físico, espiritual, estético e afetivo, conforme mostra-se:

A educação designa o processo de desenvolvimento e realização do potencial intelectual, físico, espiritual, estético e afetivo existente em cada ser humano; também designa o processo de transmissão da herança cultural às novas gerações. Portanto, educação diz respeito à influência intencional e sistemática sobre o ser humano, com o propósito de formá-lo e desenvolvê-lo em uma sociedade, a fim de conservar e transmitir a existência coletiva. A educação mantém viva a memória de um povo e dá condições para sua sobrevivência.

Semelhantemente, Mariotti (1999, p. 24) diz que a educação é um processo de mobilização de potenciais humanos e que é um dos componentes da cultura de uma determinada sociedade, *in verbis*:

O termo vem do latim *ex + ducere*, que significa conduzir (*ducere*) para fora valores que já existem nas pessoas em forma de potencial. O comportamento dos indivíduos é fundamentalmente orientado por esses valores. 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. Não estamos falando, portanto, numa simples transmissão de conhecimento, na expectativa de sua aceitação passiva. Até porque, sendo a

educação um componente da cultura, seu surgimento e evolução implicam mudança. Trata-se, portanto, de um fluxo contínuo, que não mais se limita à chamada educação intencional. Num sentido mais amplo, o processo é espontâneo e não admite fronteiras.

Corroborando com as lições de Mariotti, que a educação é um componente da cultura, destaca-se que esse componente interfere e muito no modo de ser humano, como ensina Albuquerque (2005, p. 53):

A cultura é muito mais que o simples produto da ação intelectual do homem; é o próprio modo de ser humano. É a ação contínua e recíproca do homem e do meio e o fruto dessa ação. Cada bem cultural alcançado propõe um novo desafio à sensibilidade, à inteligência e à criatividade humana.

Paralelo aos conceitos dos doutrinadores, na legislação pátria, mais precisamente na Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, lei esta que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Ela define o conceito de educação fazendo menção à família, convívio social, trabalho e às diversas instituições componentes da sociedade civil, conceito este tratado no art. 1º, *in verbis*:

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)

Assim, percebe-se que todas as definições de educação, inclusive a prevista em lei, referem-se a um processo totalmente interligado entre o ser humano e as suas mais variadas formas de interação com o mundo em que está inserido.

Importante ressaltar que a educação é um direito de todos e está previsto na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu artigo 205, *ipsis litteris*:

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)

Na opinião de Messeder (2007, p. 4), este art. 205 da CRFB de 1988, deve ter a seguinte interpretação:

A educação também pode ser entendida como um processo. Salientamos a diferença entre um processo e um ato. Um ato, metaforicamente falando, é um ponto geométrico, já um processo por si só seria uma reta – na verdade, uma seqüência ordenada de pontos. Podemos dizer que a educação é um processo, um meio, e não um fim. A sociedade não educa ninguém só por educar.

Na verdade, o art. 205 da CF/1988 cita as três maiores finalidades do processo educacional. Podemos dizer que todos os demais fins estão englobados nelas. Seriam as finalidades:

- 1) o pleno desenvolvimento da pessoa;
- 2) seu preparo para o exercício da cidadania;
- 3) a qualificação para o mundo do trabalho.

Note-se que Messeder fala resumidamente em três finalidades principais para a educação, porém, cabe ressaltar que as mesmas não se findam no tempo, ou seja, constituem processos contínuos ao longo de toda a vida da pessoa.

Sobre o mesmo artigo, Carvalho (1999, p. 59), leciona: “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”.

Denota-se aqui que o autor faz referência a estudos posteriores, demonstrando claramente que o processo educacional não finda quando o aprendiz completa o ensino básico, mas que a educação perdura ao longo da vida.

4.2 Educação de adultos

Quando fala-se em educação de adultos, esta sendo tratado em sentido amplo do termo e não apenas alfabetização de adultos, como muitos entendem. A educação de adultos contempla todo o processo de aprendizagem a que é submetido o adulto, seja ele profissionalizante ou não.

Está a pedagogia para as crianças, assim como a andragogia para os adultos. Ou seja, enquanto a pedagogia é a ciência de ensinar crianças, a andragogia é a ciência de ensinar adultos. E este termo andragogia, popularizou-se com Malcolm Knowles.

Impossível falar em andragogia sem antes fazer um epítome do que significa pedagogia, como ensina Castro e Oliveira (2002, p. 112):

Hoje se fala em andragogia no lugar de pedagogia como ciência objetiva para orientar o Ensino Superior. Andragogia vem do grego *andra* = *aner andros* (homem) *gogia* = *ago* (fazer, iniciar, educar e construir). Logo, andragogia tem o significado de construção do homem. A pedagogia (*Paidagogía*), na Grécia, era função do *paidagogo*. Era este quem conduzia (*agogos*, derivado do verbo *agein*) as crianças (*páides*), especialmente, à escola. Por extensão, o *paidagogos* era aquele que instruía as crianças.

Tendo a andragogia origem na pedagogia, ressalta-se a importância de fazer um apanhado histórico de suas origens, foi o que fizeram Castro e Oliveira (2002, p. 112):

No começo do século VII, surgiram na Europa escolas para o ensino de crianças, cujo objetivo era preparar jovens rapazes para o serviço religioso, as conhecidas catedrais ou escolas monásticas. Os professores dessas escolas tinham como missão a doutrinação dos jovens na crença, fé e rituais da Igreja. Esse modelo de educação monástica foi mantido até o século XX por não haver estudos aprofundados de sua inadequação para outras faixas etárias que não a infantil. Infelizmente, ele veio a ser a base organizacional de todo o sistema educacional, incluindo o empresarial. Entretanto, logo após a 1ª Guerra Mundial, começou a crescer nos Estados Unidos e na Europa um corpo de concepções diferenciadas sobre as características do aprendiz adulto. Mais tarde, após o intervalo de duas décadas, essas concepções

desenvolveram-se e assumiram o formato de teoria de aprendizagem, com o suporte das ideias de alguns pensadores.

Como bem frisaram Castro e Oliveira, o modelo de educação monástica foi mantido desde o século VII até o século XX por não haverem estudos que apontassem uma melhor adequação na forma de se educar pessoas de faixas etárias diferentes de crianças. Estes estudos vieram a ocorrer somente após a 1ª Guerra Mundial, com alguns pensadores exprimindo suas teorias.

Entre os pensadores que contribuíram sobremaneira com o desenvolvimento de uma teoria de aprendizagem de adultos, Castro e Oliveira (2002, p. 113) destacam Eduard C. Lindeman, norte-americano que, em 1926, publicou sua obra intitulada *The Meaning of Adult Education* (em português, O significado da educação de adultos). Entre os fundamentos da moderna teoria de aprendizagem, estão cinco pressupostos-chave para a educação de adultos, identificados por Lindeman e que vieram a servir de base de algumas pesquisas no assunto.

Castro e Oliveira (2002, p. 113 e 114) enfatizam os cinco pressupostos-chave:

- Adultos são motivados a aprender quando percebem que suas necessidades e interesses serão satisfeitos. Por isso, estes são os pontos mais apropriados para se iniciar a organização das atividades de aprendizagem do adulto;
- A orientação de aprendizagem do adulto está centrada na vida. Por isso, as unidades apropriadas para se organizar seu programa de aprendizagem são as situações de vida e não disciplinas;
- A experiência é a mais rica fonte para o adulto aprender, logo, o centro da metodologia da educação do adulto é a análise das experiências;
- Adultos têm uma profunda necessidade de serem autodirigidos. O papel do professor é engajar-se no processo de mútua investigação com os alunos e não apenas transmitir-lhes seu conhecimento e depois avaliá-los;
- As diferenças individuais entre pessoas crescem com a idade, então, a educação de adultos deve considerar as diferenças de estilo, tempo, lugar e ritmo de aprendizagem.

Cabe, ainda, enfatizar que os autores supracitados ressaltam o trabalho de alguns psicoterapeutas que colaboraram na formulação de uma teoria de aprendizagem, são eles:

Sigmund Freud, apesar de não ter formulado uma teoria específica de aprendizagem, muito contribuiu com seus estudos sobre o “subconsciente e comportamento”. Seus conceitos sobre ansiedade, repressão, fixação, regressão, agressão, mecanismos de defesa, projeção e transferência (bloqueando ou motivando a aprendizagem) têm sido objeto de discussão na formulação da teoria de aprendizagem.

Carl Jung, com sua visão holística, forneceu um grande suporte para a andragogia ao introduzir a noção de a consciência humana possuir quatro funções ou quatro maneiras de extrair informações das experiências para a internalização da compreensão: sensação, pensamento, emoção e intuição.

Erick Erikson estudou sobre as “oito idades do homem” para explicar os estágios do desenvolvimento da personalidade humana.

Abraham H. Maslow enfatizou o papel da segurança no processo de crescimento: “A pessoa sadia interage, espontaneamente, com o ambiente, através de pensamentos e interesses e se expressa independentemente do nível de conhecimento que possui. Isto acontece se ela não for mutilada pelo medo e na medida em que se sente segura o suficiente para a interação”. (MASLOW, 1972, PP. 50-51)

Carl R. Rogers, talvez o psicoterapeuta mais específico na educação de adultos, enfatiza que, em geral, terapia é um processo de aprendizagem. Ele desenvolveu dezenove proposições para a teoria da personalidade e comportamento, baseado nos estudos da terapia do adulto. Com isso fez um paralelo entre ensino centrado no estudante e terapia centrada no cliente. Para Rogers, “...não podemos ensinar diretamente outra pessoa; podemos, apenas, facilitar sua aprendizagem”. (CASTRO; OLIVEIRA, 2002, pp. 114-115, grifo do autor)

De acordo com Castro e Oliveira (2002, p. 116), Malcolm Knowles já estudava sobre a aprendizagem de adultos nos idos de 1950. Porém foi somente nos anos de 1960 que surgiu para ele a expressão “andragogia”, a qual passou a fazer uso regularmente, vejamos:

Malcolm Knowles conta no seu livro *The Adults Learner a Neglected Species* que começou na tentativa de formular a Teoria de Aprendizagem de Adultos em 1950. Mais tarde, em 1960, pela primeira vez, teve contato com a palavra Andragogia através de um educador iugoslavo que participava de um workshop de verão na Universidade de Boston. Foi então que ele entendeu o significado da palavra e a adotou como a mais adequada para expressar a “arte e ciência de ajudar adultos a aprender”.

Igualmente, Dutra (2007, p. 34) faz alusão a Malcolm Knowles que diz que crianças e adultos aprendem de formas diferentes:

Na década de 1970, Malcolm Knowles descreveu o que hoje é considerada a mais clássica definição de andragogia, que foi denominada por ele como a arte e a ciência de ajudar os adultos a aprenderem baseando-se nas diferenças entre crianças e adultos. Foi considerado o pai da andragogia por ter introduzido o conceito de que adultos e crianças aprendem de formas diferentes. A andragogia é também conhecida como educação ao longo da vida.

Malcolm Knowles, comparando o modelo pedagógico de ensino com o modelo andragógico de ensino, percebeu que o formato pedagógico repassa ao professor total responsabilidade acerca do que será ensinado, como será e se foi aprendido. Instala-se uma relação de professor-diretor e aluno-submisso. Essa relação está pautada nas seguintes premissas:

- *A necessidade de conhecer.* Aprendizes necessitam saber somente o que o professor tem a ensinar, se eles quiserem ser aprovados. Eles não precisam saber como aplicarão o ensinamento em suas vidas;
- *O autoconceito do aprendiz.* O conceito do professor sobre o aprendiz é o de uma pessoa dependente, por isso, o autoconceito do aprendiz torna-se o de personalidade dependente;
- *O papel da experiência.* A experiência do aprendiz tem pouco valor como fonte de aprendizagem. A experiência considerada é a do professor, do livro didático, do escritor e dos recursos audiovisuais. Por isso, técnicas de transmissão – leituras, dever de casa, etc. – são a essência da metodologia pedagógica;
- *Prontidão para aprender.* Aprendizes estão prontos para aprender o que o professor determina que eles devam, se eles quiserem passar de ano;
- *Orientação para aprendizagem.* Aprendizes têm a orientação de aprendizagem voltada para disciplinas. Eles veem o aprendizado como uma aquisição de conteúdos. Por isso, as experiências de aprendizagem são organizadas de acordo com a lógica de conteúdo programático;
- *Motivação.* Aprendizes são motivados a aprender através de motivadores externos como notas, aprovação/reprovação, pressões dos pais, etc. (CASTRO; OLIVEIRA, 2002, p. 116)

Castro e Oliveira (2002, p. 117) afirmam que a andragogia dispôs-se a interpelar se os pressupostos pedagógicos supracitados teriam a mesma validade para o processo educacional de adultos, uma vez que, é ponto crucial para a relação educacional o respeito à carga de experiência que o aprendiz adulto traz consigo.

Sabendo da diferente relação que se estabelece entre professor e aluno quando este for adulto, que sente necessidade de interagir, as premissas pedagógicas devem ser supridas pelas seguintes premissas andragógicas:

- *Necessidade de conhecer.* Aprendizes adultos sabem, mais do que ninguém, da sua necessidade de conhecimento e para eles *como* colocar em prática conhecimento no seu dia-a-dia é fator determinante para o seu comprometimento com os eventos educacionais;
- *Autoconceito de aprendiz.* O adulto, além de ter consciência de sua necessidade de conhecimento, é capaz de suprir essa carência de forma independente. Ele tem capacidade plena de se autodesenvolver;
- *O papel da experiência.* A experiência do aprendiz adulto tem central importância como base de aprendizagem. É a partir dela que ele se dispõe ou se nega a participar de algum programa de desenvolvimento. O conhecimento do professor, o livro didático, os recursos audiovisuais, etc. são fontes que, por si mesmas, não garantem influenciar o indivíduo adulto para a aprendizagem. Essas fontes, portanto, devem ser vistas como referenciais opcionais colocados à disposição para livre escolha do aprendiz;
- *Prontidão para aprender.* O adulto está pronto para aprender o que decide aprender. Sua seleção de aprendizagem é natural e realista. Em contrapartida, ele se nega a aprender o que outros lhe impõem como sua necessidade de aprendizagem;
- *Orientação para aprendizagem.* A aprendizagem para a pessoa adulta é algo que tem significado para o seu dia-a-dia e não apenas retenção de conteúdos para futuras aplicações. Como consequência, o conteúdo não precisa, necessariamente, ser organizado pela lógica programática, mas sim pela bagagem de experiências acumuladas pelo aprendiz;
- *Motivação.* A motivação do adulto para aprendizagem está na sua própria vontade de crescimento, o que alguns autores denominam de “motivação interna” e não em estímulos externos vindo de outras pessoas, como notas de professores, avaliação escolar, promoção hierárquica, opiniões de “superiores”, pressão de comandos, etc. (CASTRO E OLIVEIRA, 2002, pp. 117-118)

Sobre a educação de adultos, Canário e Nóvoa (2000, p. 5) destacam os espaços de trabalho e de vida social, fugindo um pouco da idéia de educação apenas em ambientes escolares:

Hoje, as iniciativas mais interessantes procuram descobrir as oportunidades educativas que existem nos espaços de trabalho e de vida social. A formação é um processo que não se deixa controlar facilmente. Acontece mais vezes quando não esperamos do que quando a programamos. O que conta é criar meios e ensejos de formação, colocar ao dispor dos adultos um repertório de possibilidades que lhes permitam compreender melhor o seu trabalho e aperfeiçoar as suas competências profissionais, refletir sobre os seus percursos pessoais e sociais, adquirir conhecimentos e sistematizar informação. “Formar-se” não é algo que se possa fazer num lugar à parte. Bem pelo contrário, é um processo que se confunde com a própria vida dos adultos.

Considerando que o indivíduo adulto passa mais tempo no trabalho do que fora dele, é conveniente enfatizar que os maiores interesses educativos a serem vislumbrados pelos

adultos estarão ligados ao seu trabalho e à sua vida social, que também está diretamente vinculada ao seu trabalho.

4.3 Educação negativa

A educação negativa, está centrada nos pilares da não-diretividade e não-intervenção, ou seja, é um método educacional em que a figura do professor aparece apenas como mero facilitador do aprendizado, não exercendo influência naquilo que a pessoa deseja aprender e que julga conveniente aprender.

Contribui neste sentido Mariotti (1999, p. 24) quando explica o conceito de educação negativa, criado por Jean-Jacques Rousseau:

Esse conceito vem basicamente de Jean-Jacques Rousseau. Quando afirma que a educação deve ser negativa, o pensador francês quer dizer que se deve fazer todo o possível para que as aulas não se pareçam com aulas, e que a figura do professor seja o menos possível diretiva. Noutros termos, o objetivo é evitar que o processo educacional seja rotineiro, cansativo e, portanto, cerceador da liberdade e espontaneidade do aluno. A educação negativa, por ser uma postura que evita a disciplina férrea, contorna a tensão provocada pelo autoritarismo. O educador aqui se coloca de forma a estimular ao máximo a autoformação do aluno. Ao se abster de interferir demasiadamente, atua de modo não-diretivo.

Percebe-se que o autor deixa claro que o posicionamento do educador é de ser apenas um estimulador, incentivador à autoformação do aluno. Em outras palavras, o professor-facilitador não diz ao aluno o que ele deve aprender, tão somente propicia ao aprendiz a vontade de aprender aquilo que este julgar como apropriado.

Enfatiza Censi (2012), o papel que a natureza tem de conduzir o indivíduo na busca pelo seu desenvolvimento, quando diz: “A “educação negativa” esclarece que não se deve intervir, mas sim apenas acompanhar o desenvolvimento da criança e mantê-la distante do que pode vir a corrompê-la. O processo educativo não deve acelerar o desenvolvimento, mas deixar que a natureza o conduza”.

Neste mesmo caminho, Souza (2012), observa que a educação negativa de Rousseau, enseja que o aprendiz deva agir livremente, de forma natural, de maneira a sentir a própria existência:

A educação negativa de Rousseau contextualiza a viabilidade de se deixar o indivíduo agir. Fazer uso. Agir em seus órgãos, seus sentidos e em suas faculdades, permitindo e fornecendo ao mesmo o sentimento de sua própria existência. Para tanto, é preciso se sentir livre para agir, para usar e experimentar de tais questões. Tudo deve convergir para a promoção do sujeito, cada etapa deve visar tal objetivo. Então, desde o primeiro contato dos sentidos e do corpo com suas possibilidades até a educação destes. Assim como a lapidação dos mesmos. Tudo aspira para a preservação e alicerçamento do homem em sua natureza.

Importante destacar que o termo educador ou até mesmo professor, foi amplamente substituído por facilitador, dadas as características profissionais deste quando de sua atuação, é o que mostra Mariotti (1999, p. 24) quando diz:

O conceito de facilitador, hoje largamente adotado e aplicado em educação, treinamento e desenvolvimento, dinâmica de grupo, *team building*, etc., foi retomado pelo psicólogo americano Carl Rogers, que consolidou a teoria e a prática da não-diretividade, notadamente no trabalho com grupos.

Nota-se que a educação negativa é um método educacional mais voltado para o aperfeiçoamento da reflexão humana a respeito de determinado assunto. São características marcantes deste tipo de educação o deixar pensar e o deixar agir, como evidenciado pelas definições dos autores supracitados.

4.4 Educação corporativa ou organizacional

As organizações, sejam elas públicas ou privadas, constituem-se de pessoas, que são o seu maior bem. As pessoas formam o capital humano, que vem sendo mais valorizado nos dias de hoje, pois sem as pessoas as organizações sequer existiriam.

Coopera com essa afirmação, Fleury (2002, p. 11), quando diz que: “toda e qualquer organização depende, em maior ou menor grau, do desempenho humano para seu sucesso”.

Em outras palavras, quanto maior for o grau educacional dos indivíduos que compõem uma organização e maior o seu envolvimento com esta, maiores serão as perspectivas de sucesso e alcance dos objetivos da organização.

Uma adequada definição do que vem a ser a educação corporativa é dada por Marques e Carvalho (2007, p. 107):

A Educação Corporativa é uma iniciativa organizacional, que visa a garantir um processo contínuo e estruturado de aprendizagem vinculada aos objetivos estratégicos organizacionais. É também um sistema de desenvolvimento de pessoas, pautado pela gestão por competências, cujo papel é o de englobar tanto o aprimoramento pessoal como a estratégia de atuação da Instituição.

Da mesma forma, Marques e Carvalho (2007, p. 107) complementam o conceito elencando o objetivo visado pela educação corporativa:

A Educação Corporativa visa a complementar a formação de profissionais, uma vez que as escolas e universidades tradicionais não têm condição de acompanhar, com a mesma velocidade, as mudanças que ocorrem no cenário de trabalho devido à contínua adaptação do ambiente empresarial e de negócios a novas tecnologias e inovações.

Portanto, conveniente realçar que esta valorização das pessoas de uma organização começou por necessidade. Necessidade de que as pessoas teriam que ir além de

suas simples atribuições funcionais dentro de uma empresa. Os indivíduos agora passam a perceber e entender todo o processo que se desenrola na organização e contribuir de uma maneira mais efetiva para o bom desempenho, conforme leciona Eboli (2004, p. 46):

A realidade mudou, exigindo que todas as pessoas em todos os níveis da empresa tenham bem desenvolvida a capacidade de criar trabalho e conhecimento organizacional, contribuindo de maneira efetiva para o sucesso dos negócios.

De acordo com estimativas recentes, milhares de empresas americanas criaram universidades-empresas, faculdades e institutos de ensino para satisfazer à carência de conhecimento dos empregados. Um dos primeiros e mais notórios desse tipo de empreendimento foi a Universidade Motorola. Pouco depois, porém, essa tendência atingiu todos os setores de atividade e as mais diversas organizações.

Pode-se explicar de uma forma mais resumida o que quis dizer a autora: a empresa espera que seus colaboradores tenham determinadas competências e, não sendo isso uma realidade, buscam, através de unidades próprias de ensino, desenvolver estas competências nas pessoas. Os antigos centros de treinamento dão lugar agora às universidades corporativas (UC).

Cabe destacar que a maior parte dos conceitos aqui estudados referem-se a organizações privadas, geralmente focalizadas em comercializar algum produto. Porém, para o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, afirmações como esta supracitada, merecem ainda mais ênfase, uma vez que o “produto” a ser oferecido por esta organização é a prestação de um serviço de qualidade para a população que aspira ser muito bem atendida, pois deposita nesta corporação, um grau de confiabilidade muito além do normal.

Assim, como organização prestadora de serviços, deve manter um foco especial nas pessoas que compõem esta, visto que, a prestação de serviços é uma atividade totalmente manual, ou seja, somente as pessoas podem executar, não existe a possibilidade de substituição por máquinas, por mais que se evolua tecnologicamente.

Parece inquestionável a relevância que as áreas de T&D (treinamento e desenvolvimento) estão adquirindo sobre as demais funções da gestão de pessoas. A migração do T&D tradicional para a educação corporativa ganhou foco e força estratégica, evidenciando-se como um dos pilares de uma gestão empresarial bem-sucedida. (EBOLI, 2004, p. 38)

Dentre as várias razões para se criar uma UC, Tobin (*apud* Eboli, 2004, p. 46, grifo nosso), destaca as três:

1. **Valores:** muitos líderes empresariais acreditam que conhecimento, habilidades e competências formarão a base da vantagem competitiva futura de seus negócios, o que os estimula a investir na abertura de UCs como um meio de intensificar o desenvolvimento dos empregados nessas áreas.
2. **Imagem externa:** cria-se uma ótima impressão nos clientes ou sócios se o diretor-presidente de uma empresa puder dizer: “Nosso pessoal está sendo treinado em nossa própria universidade” ou “Se assinarmos esse acordo de parceria, poderemos abrir as portas de nossa universidade para seus empregados”.
3. **Imagem interna:** se a iniciativa de instituir a UC provém diretamente de uma organização de treinamento já existente, o grupo responsável por esta vai se

empenhar em obter recursos e reconhecimento para sua empreitada. Afinal de contas, o prestígio advindo do estabelecimento de uma UC recairá sobre aquele primeiro grupo. Antes era o “grupo de treinamento” ou “departamento de treinamento” que se reportava ao vice-presidente de recursos humanos; agora é a UC que trata diretamente com a presidência. “Eu era um gerente de treinamento, agora sou um reitor!”

De acordo com Eboli (2004, p. 47) o número de organizações com UC nos Estados Unidos passou de 400 em 1988 para mais de 2000 em 2004. E, com este crescimento progressivo, acredita-se que logo, logo ultrapassará o volume de universidades tradicionais, isto nos Estados Unidos, transformando-se no principal veículo de ensino de estudantes pós-secundário. No Brasil, devido às empresas estarem se atentando para a necessidade de reformular seus tradicionais centros de treinamento e desenvolvimento para agregar maior valor ao resultado do negócio, o número de organizações com UC também vem aumentando significativamente.

A educação organizacional ou corporativa pretende criar um método de educação contínua e que, esta educação, seja voltada para a aprendizagem de processos e soluções que busquem uma evolução e supram os anseios da própria organização, como se vê:

As organizações que aplicam os princípios inerentes à UC estão criando um sistema de **aprendizagem contínua**. O propósito é que toda empresa aprenda a trabalhar com novos processos e novas soluções e compreenda a importância da **aprendizagem permanente** vinculada a metas empresariais.

A missão da UC consiste em formar e desenvolver os talentos na gestão dos negócios, promovendo a gestão do conhecimento organizacional (geração, assimilação, difusão e aplicação), por meio de um processo de **aprendizagem ativa e contínua**. (EBOLI, 2004, p. 48, grifo nosso)

Em outras palavras, as organizações estão criando, através da educação corporativa, maneiras de aprimorar a educação dos indivíduos que as compõem, solucionando problemas presentes e evitando problemas futuros. Ou seja, desenvolvendo as pessoas para uma visão mais ampla e abrangente de empresa e mercado.

Trazendo este enfoque para o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina - CBMSC, a educação corporativa aqui, deve visar corrigir faltas e falhas e preparar seus bombeiros militares para que estes desenvolvam um senso de perspectiva futura da corporação, ou seja, despertar o sentido de percepção de futuro, em todos os níveis, para que juntos, compartilhem das ideias e esforços.

Pode-se utilizar como exemplo, a atividade de resgate veicular. A cada dia surgem novos modelos de veículos, compostos com novos materiais e novos combustíveis. À medida que a tecnologia aumenta, os componentes dos veículos evoluem juntamente. Portanto, para que o CBMSC continue a desenvolver com excelência o serviço de resgate veicular, é preciso que os seus integrantes exercitem a sua visão de futuro e já se preocupem com que

equipamentos e com que técnicas realizarão este procedimento, uma vez que, os equipamentos e técnicas de hoje podem não ser úteis para os veículos de amanhã.

Resumidamente, a educação corporativa tem como escopo criar uma visão de percepção de novas tendências de mercado, seja ela no comércio de algum produto ou na prestação de algum serviço, como é o caso do CBMSC.

Realça Eboli (2004, pp. 48-49) que de uma maneira em geral, os projetos de UC tem como metas globais:

- Difundir a ideia de que capital intelectual será o fator de diferenciação das empresas.
- Despertar nos talentos a vocação para o aprendizado e a responsabilidade por seu processo de autodesenvolvimento.
- Incentivar, estruturar e oferecer atividades de autodesenvolvimento.
- Motivar e reter os melhores talentos, contribuindo para o aumento da realização e felicidade pessoal.

Por sua vez, Mariotti (1999, pp. 50-51), destaca a diferença entre treinamentos descontínuos, que geram competição predatória e educação organizacional, que gera competência:

Os treinamentos descontínuos visam, em geral, competição predatória. Esta, encarada como um fim em si, gera pessoas ansiosas e estressadas. Aqui predomina a crença de que para que haja ganhadores é indispensável que haja perdedores. Não basta somente vencer: é preciso também destruir os vencidos, e desse modo o medo de perder produz uma visão paranoica de mundo.

A educação organizacional continuada visa à competência, não à competição predatória. A competência nasce de pessoas competentes e gera pessoas competentes, para as quais vencer não implica inevitavelmente destruição dos vencidos. A excelência de seu trabalho produz benefícios que ultrapassam em muito os objetivos e os resultados dos simples treinamentos. Nessa ordem de idéias, o ganho de uns não necessariamente implica perda de outros.

É de suma importância frisar o que diz Mariotti (1999, p. 51) sobre o sistema de educação organizacional: “Na competição predatória, as pessoas atuam umas contra as outras; num ambiente de competência, elas trabalham umas com as outras”.

Ainda Mariotti (1999, p. 51) alerta sobre a implantação de um processo de educação corporativa e a mudança de comportamento:

Não devemos, contudo, incorrer na ingenuidade de supor que basta implementar um processo de educação organizacional continuada para que logo as pessoas modifiquem seu comportamento. Não se trata simplesmente de mudar os nomes das coisas: é preciso transformar a atitude mental de comunidades inteiras. E isso não é fácil nem rápido. Contudo, terá de ser feito – a não ser que queiramos permanecer na esteira da defasagem. É preciso não esquecer que nosso modo de vida atual é a expressão de comportamentos longamente condicionados pela educação convencional.

Enquanto não entendermos que tudo no fundo é um problema cultural não avançaremos um único passo. E esse entendimento é particularmente difícil em nossa cultura, onde a educação continua mantida no plano secundário que todos conhecemos.

Ou seja, o modelo mental que os integrantes de uma organização têm, está posto como o modelo ideal, até então. Por isso a dificuldade de convencê-los de que aquilo ali deve ser mudado, não cabe mais. É normal do ser humano oferecer resistência quanto ao novo, ainda mais quando o novo implica em deixar a zona de conforto que comportamentos já estabelecidos acabam por criar.

No mesmo sentido, Eboli (2004, p. 43) esclarece acerca da construção de uma identidade cultural:

As organizações precisam consolidar e disseminar seus valores e princípios básicos de forma consistente, para que eles sejam incorporados pelas pessoas, tornando-se norteadores de seu comportamento e permitindo o direcionamento entre objetivos e valores individuais e organizacionais, construindo-se assim a identidade cultural.

Enfatiza Eboli (2004, p. 52) que, diante das vantagens obtidas, é economicamente viável e saudável para as organizações instituir um programa de educação organizacional, como segue:

Escanear o futuro para antecipar uma nova onda de tendências que permita incorporar práticas organizacionais que levem as pessoas a trabalhar cada vez mais, melhor e mais rápido, tem sido uma preocupação constante dos empresários.

Não é por coincidência que as empresas interessadas em projetos de educação corporativa realizam esforços intensos para mapear suas competências críticas e investem em gestão do conhecimento.

Através da gestão por competências e da gestão do conhecimento podem-se construir as competências críticas, ou seja, aquelas que irão diferenciar a empresa estrategicamente.

A educação tem influência tão marcante na economia e no desenvolvimento econômico de um país que Eboli (2004, p. 36) chega a afirmar:

A educação tem hoje em dia legitimidade macroeconômica, pois há forte preocupação com sua implicação no desenvolvimento econômico e na competitividade de um país, e isso se agrega às outras legitimidades, conforme aponta Kliksberg. Assim sendo, fico inclinada a imaginar que serão as empresas que darão o tom do sistema educacional nos próximos tempos.

Percebe-se que a educação organizacional ou corporativa deixou de ser uma tendência para se tornar uma realidade amplamente disseminada e consolidada.

4.5 Educação continuada ou permanente

Entende Lobo Neto (2001, p. 50), que é responsabilidade da educação favorecer estruturas e métodos que auxiliem o indivíduo durante o seu processo de aprendizagem e formação, quando diz:

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

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

E, o mesmo autor, traz a ideia de Guédez (apud LOBO NETO, 2001, p. 55) de que a educação deve ser permanente no tempo e aberta no espaço:

A educação deve se constituir numa realidade permanente no tempo e aberta no espaço. Em sendo permanente, será parte consubstancial da realidade humana e de sua conformação social. Em sendo espaço, será oxigênio presente na atmosfera social, sem a qual não se poderia garantir a existência histórica.

Acrescenta ainda, que o homem é um ser em contínua maturação e, portanto, necessita de um processo de educação permanente:

[...] numa visão antropológica que considera o homem como um ser em contínua maturação, idealizando o processo de educação permanente como a grande revolução educacional do século. Considerando a noção clássica de maturidade como desgastada, Furter define que o adulto se caracteriza pela sua capacidade de assumir responsabilidade plena em seu processo de formação. (LOBO NETO, 2001, p. 48)

Corroborando Freire (apud ALBUQUERQUE; MARTINS, 2005, p. 52), ao afirmar:

[...] não porque certa linha ideológica ou certa posição política ou certo interesse econômico o exijam. A educação é permanente em razão, de um lado, da finitude do ser humano, e, de outro, da consciência que ele tem de sua finitude. Mais ainda, pelo fato de, ao longo da história, ter incorporado à sua natureza não apenas saber que vivia, mas saber que sabia e, assim, saber que podia saber mais. A educação e a formação permanente se fundem aí.

E, são esses seres humanos, colaboradores de uma organização, que vão dar as características culturais da organização, pois a organização nada mais é do que um reflexo de seus integrantes, como assevera Mariotti (1999, p. 28):

A cultura de uma organização é um sistema de valores e crenças compartilhados, que, por sua vez, determinam o comportamento dos que os compartilham. Esse conceito inclui sempre a ideia de interação, de relação entre as pessoas de uma comunidade e o resultado dessas múltiplas maneiras de relacionamento.

A cultura de uma organização, portanto, pode ser definida como o modo como as coisas nela são feitas. Por sua própria natureza, essa noção se liga à de sistema. Os sistemas estão em toda parte, daí por que podemos falar também em sistemas culturais.

A sabedoria é um processo de criação, que vem a nós pela experiência e que não pode ser obtida pelo estudo, é o que assegura Mariotti (1999, p. 26):

A sabedoria não pode ser obtida pelo estudo. Ela vem a nós pela experiência vivida. Não é adaptativa, mas um processo de criação. O conhecimento nos diz o que fazer; a sabedoria ensina como e quando fazê-lo. Na verdade, ela é também a capacidade que temos de usar de forma mais adequada e eficaz o conhecimento. Nessas condições, ele transforma-se num conhecimento informado. É o que chamamos de Conhecimento Sábio.

Sobre o conhecimento sábio, Mariotti (1999, p. 27), alerta que um processo educacional que permita o desenvolver do conhecimento sábio, poderia resolver muitos dos problemas de hoje, como segue:

Muitos dos problemas do mundo de hoje poderão ser resolvidos ou atenuados pela adoção de um processo educacional que permita o desenvolvimento do conhecimento sábio. É obvio que tudo deve começar pelo ensino básico, mas é preciso pensar em quem já está trabalhando. É necessário atuar também no meio onde passamos a maior parte de nosso tempo: o trabalho. Precisamos fazer desaparecer as fronteiras rígidas entre as escolas e as empresas, ou seja, entre o que se conhece como teoria e a chamada vida prática.

Desta forma, o processo educacional supracitado que se instalou no campo da educação e que de certa maneira, encontra-se já consolidado, é o que chamamos de educação continuada ou permanente.

Podemos conceituar a educação continuada conforme ensina Lima (2009, p. 22): “A educação continuada é o conjunto de práticas educacionais planejadas para promover oportunidades de desenvolvimento ao trabalhador, visando ajudá-lo a atuar de forma mais eficaz em sua vida institucional”.

Semelhantemente, Marin (apud GUIMARÃES, 1998, p. 10) doutrina que as atividades profissionais se refazem mediante processos educacionais:

A atividade profissional dos educadores é algo que, continuamente, se refaz mediante processos educacionais formais e informais variados, amalgamados sem dicotomia entre vida e trabalho, entre trabalho e lazer. Com as contradições certamente, mas, afinal, mantendo as inter-relações múltiplas no mesmo homem. O uso do termo educação continuada tem a significação fundamental do conceito de que a educação consiste em auxiliar profissionais a participar ativamente do mundo que os cerca, incorporando tal vivência no conjunto dos saberes de sua profissão.

Sobre este mesmo assunto, filosofam Albuquerque e Martins (2005, p. 52) sobre o direito de se educar e sobre a consequência social que surgiria quando da negativa de possibilidade de exercer esse direito:

Negar a qualquer homem o direito de se educar seria uma violência contra seu direito de homem, de cidadão, seria condená-lo ao isolamento social, enfraquecendo-o como ser humano e impedindo o avanço da sociedade à qual pertence. A educação é um direito subjetivo do homem. O curto período da vida escolar nunca foi suficiente para a Educação do homem, uma vez que ela é um processo permanente.

O que reforça a ideia de que a educação continuada surgiu, consolidou-se e de que permanecerá no convívio social é o fato de que ela é uma exigência do mercado e da vida, segundo Santos (apud LIMA, 2010, p. 30):

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

E, para confirmar o que disse Santos, Lima (2009, p. 23) destaca:

É enorme a quantidade de organizações, instituições, empresas, etc., em especial nos Estados Unidos, que estão recorrendo à educação continuada para atualização dos conhecimentos e das habilidades, especificamente para promoção da aprendizagem organizacional continuada. Desta forma o profissional atende a uma demanda de necessidade de desenvolvimento de competências para a organização do próprio trabalho, para resolução criativa dos problemas e adaptabilidade e flexibilidade diante de novas situações.

Contribuindo com os autores acima mencionados, Lima (2010, p. 31), assevera:

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

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

Atualmente, apenas a aquisição de conhecimento técnico e instrumental, independentemente do nível hierárquico, não basta para as pessoas se manterem em seus empregos e sustentarem uma empresa forte, segundo Eboli (2004, p. 37):

Exige-se cada vez mais das pessoas, 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.

Essas tendências apontam para um novo aspecto na criação de vantagem competitiva sustentável: o comprometimento da empresa com a educação e o desenvolvimento de seus colaboradores.

Com a globalização concretizada, o mercado dos negócios ampliou-se. Aquilo que era regional passou a ser global. O mercado dos negócios se expandiu e com ele a competição por um espaço neste nicho que exige cada vez mais. Para se sustentarem no mundo dos negócios, as organizações precisam investir em educação de seus colaboradores, é o que informa Eboli (2004, p. 63):

Estamos vivendo um processo de importantes e intensas mudanças no campo educacional, e evidencia-se a necessidade urgente de se integrarem os esforços nas esferas pública e privada. Eis um ideal a ser perseguido: formular e viabilizar práticas educacionais adequadas e modernas com o objetivo de educar a força de trabalho e assim aumentar a capacidade de competição na esfera internacional.

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

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

Igualmente, Santos (apud Lima, 2010, p. 31):

Assim, a finalidade principal da formação continuada é fazer com que o ser humano mantenha-se atualizado tecnicamente, culturalmente e profissionalmente. E, ainda, execute suas atividades com competência e eficiência, sentindo-se valorizado e capaz para realizar todas suas funções com confiança.

Então, se o principal objetivo da educação corporativa continuada é manter o profissional atualizado tecnicamente e profissionalmente, mantendo sua capacidade de exercer a profissão com competência e eficiência, vale lembrar o ensinamento de Mariotti (1999, p. 153):

Se tudo muda a uma velocidade jamais vista, o contexto em que aconteceram as mudanças organizacionais também mudará com a mesma rapidez. Desse modo, mudanças meramente mecânicas, por mais profundas e operacionalmente eficazes que sejam, tendem a se tornar obsoletas num prazo que se cada vez mais curto. Assim, não haverá continuidade dos resultados alcançados. E isso acontece porque a nossa cultura (a educação que tivemos é parte fundamental dela) não nos preparou para conviver com a incerteza, a aleatoriedade e o fluir incessante dos processos naturais.

Ressalta-se o entendimento de Mariotti (1999, p. 154), de que o mais importante para a organização não é a eficácia de algumas modificações conseguidas, mas sim a perpetuação do modo de pensar dos colaboradores. Que o processo de aprendizagem não finda com o sucesso das modificações ora implantadas, e sim que a aprendizagem é um processo que perdura ao longo de toda a vida, porque é assim que a evolução se comporta:

É imperioso que entendamos que, por mais eficazes que sejam as modificações conseguidas, a empresa só conseguirá torná-las contínuas se entrar num processo de acompanhamento e assimilação do conhecimento que chega em quantidades e velocidades cada vez maiores. Isto é: aprender e continuar aprendendo são os processos vitais para a manutenção da eficácia de qualquer mudança organizacional. Essa é a base da educação organizacional continuada. Aprender a aprender, portanto, é o passo decisivo para mudar de sistema de pensamento. Enquanto isso não for entendido nada se conseguirá. Não devemos nos iludir: nossos condicionamentos fizeram dessa transformação uma tarefa difícil. Hoje, um número crescente de empresas já vem conseguindo implantar e dar continuidade à educação organizacional continuada.

Com o intuito de alcançar padrões elevados de competitividade, os líderes empresariais brasileiros já se renderam à constatação de que treinamento, desenvolvimento e educação resultam em lucro, conforme assegura Eboli (2004, p. 68):

A constatação de que treinamento, desenvolvimento e educação ganharam força em relação às práticas de gestão empresarial parece amplamente absorvida pelos líderes empresariais brasileiros preocupados em atingir e consolidar padrões superiores de competitividade. As UCs (Universidades Corporativas) marcaram a chegada do quarto grau: a educação continuada, a cargo dos maiores interessados, as empresas, que sabem que educação gera competência, que se transforma em qualidade, que promove maior competitividade, que por fim resulta em lucro.

Com relação ao treinamento, desenvolvimento e educação continuada, Chiavenato (2003, p. 26) declara:

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.

O mesmo autor concebe a seguinte definição, em amplo sentido, para o termo treinamento: “processo educacional, aplicado de maneira sistemática e organizada, pelo qual as pessoas aprendem conhecimento, atitudes e habilidades em função de objetivos definidos”. (CHIAVENATO, 2003, p. 31)

Além disso, Chiavenato (2003, p. 31), alerta que: “treinamento envolve a transmissão de conhecimentos específicos relativos ao trabalho, atitudes frente a aspectos da organização, da tarefa e do ambiente, e desenvolvimento de habilidades”.

Por sua vez, Lima (2009, p. 45) explica:

O treinando deve estar motivado para aprender. A pessoa precisa ter vontade de aprender. A motivação influencia o entusiasmo da pessoa para o treinamento, conquista sua atenção para as atividades e reforça aquilo que é aprendido. A motivação para aprender é influenciada pelas crenças e percepções do treinando. Se o treinando percebe que o treinamento não dará em nada ou se ele não está motivado, pouco se pode esperar de um programa de treinamento.

E, por mais que a tecnologia avance, inove, transforme, ainda assim, o elemento humano será imprescindível, pois é o homem quem comanda todo o aparato tecnológico. Portanto, é inconcebível que tecnologia, ciência, educação, valores, cultura e o homem, não caminhem juntos. Sendo assim, constitui-se, hoje, a educação continuada a melhor ferramenta para manter essas engrenagens alinhadas.

4.6 Educação no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina

A portaria nº 119, de 08 de junho de 2006 do CBMSC, aprovou as Instruções Gerais para o Ensino e Pesquisa no âmbito do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (IG 40-01-BM).

Em seu artigo 1º a IG 40-01 define as normas sobre o ensino e a pesquisa, buscando padronizar a formação, aperfeiçoamento e especialização de todos os integrantes. (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2006)

Por sua vez, o artigo 2º diz que o Corpo de Bombeiros Militar, com a finalidade de capacitar e habilitar seus integrantes e também formá-los e atualizá-los, manterá um sistema de ensino próprio. Ou seja, toda a educação profissional necessária para exercer as

atribuições constitucionais supracitadas, deverá ser provida pelo Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina. (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2006)

A IG 40-01, em seu artigo 4º, estabelece que o ensino no CBMSC é compreendido pela formação, pelo aperfeiçoamento e pela especialização. (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2006)

A formação tem como objetivo habilitar oficiais e praças para o desempenho de suas funções específicas.

O aperfeiçoamento busca aprimorar as competências dos Capitães e Sargentos para o desempenho dos cargos e funções inerentes ao posto ou graduação que ocupam.

E, a especialização propõe-se a aprimorar as competências dos Majores, Tenentes-Coronéis e Coronéis para o desempenho dos cargos e funções inerentes ao posto que ocupam e para a assessoria de alto nível.

A IG 40-01 também diferencia curso, estágio e treinamento.

Assim, tem-se curso como todo o evento de ensino com a finalidade de formação, aperfeiçoamento ou especialização.

Já o estágio é tido como todo evento com a finalidade praticar os conhecimentos teóricos repassados durante um curso ou treinamento, com o objetivo de avaliar o rendimento do estagiário.

Por fim, denomina-se treinamento todo evento de ensino com o objetivo de capacitação técnico profissional dentro das diversas atividades que o CBMSC exerce.

Para garantir a qualidade do ensino no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, a IG 40-01, em seu art. 13, definiu alguns princípios a serem observados no processo de ensino-aprendizagem, *in verbis*:

Art.13. São princípios 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;

VI – Pesquisa: estimular a pesquisa, a análise e o aprofundamento da cultura profissional e geral no CBMSC. (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2006)

Percebe-se que a educação continuada ou permanente está inserida em um dos princípios do ensino no CBMSC, realçando a sua importância diante da gama de atribuições que o Corpo de Bombeiros Militar tem elencado na constituição estadual.

5 CONCLUSÃO

Ao se realizar uma avaliação acerca da evolução histórica do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, percebe-se que esta instituição, que teve como objetivo original apenas o combate a incêndio, agregou ao longo do tempo muitas outras atribuições além desta.

Esse rol de novas atribuições elencadas pela Constituição Estadual demonstra uma gama de atividades extremamente grande, variada e, algumas, de alta complexidade.

O Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina busca sempre alcançar um nível de excelência de qualidade nos seus atendimentos, e isto tem se tornado difícil devido à grande diversidade de situações em que o Corpo de Bombeiros atua.

Além da grande quantidade de atribuições, cabe destacar os avanços da ciência e da tecnologia. Esses avanços interferem, de modo significativo, na ocorrência de situações que exigirão uma atuação do Corpo de Bombeiros.

Ressalta-se que os avanços tecnológicos acabam por determinar novas formas de atuação do Corpo de Bombeiros, seja pela evolução dos objetos que sofrerão a ação dos bombeiros, seja pela evolução dos materiais e equipamentos que servirão de ferramentas para a realização do atendimento pelo Corpo de Bombeiros.

Importante também realçar que os avanços tecnológicos exigem, por parte do Corpo de Bombeiros Militar, novas técnicas e táticas para assegurar um melhor aproveitamento dos recursos existentes, bem como atuar com maior segurança, diminuindo riscos e aumentando a efetividade nas atividades.

Somente pela variada lista de atribuições do Corpo de Bombeiros já denota-se uma necessidade de que seja implantada a educação continuada para atender a demanda de atualização e aperfeiçoamento da tropa. Isto é uma coisa lógica, quanto maior o número de atividades, maior será a necessidade de um processo contínuo de aprendizagem.

Somado ao arrolamento das atribuições estão as inovações trazidas pela tecnologia. Podem ser elas inerentes às atribuições ou mesmo inerentes às formas de atuação do bombeiro.

Portanto, se a grande relação de atividades já exige um programa de educação continuada, esta ideia é reforçada pelo difícil acompanhamento das inovações que surgem nessas atividades.

Além do mais, a falta de um programa de educação continuada acaba por comprometer o sucesso dos atendimentos, sem falar na qualidade destes.

Imagine-se um efetivo do Corpo de Bombeiros que terá pela frente 30 anos de efetivo serviço após o curso de formação. Algumas atividades mais corriqueiras, não terão seus procedimentos esquecidos, porém, aquelas que não ocorrem com muita frequência, certamente seus procedimentos serão olvidados.

Ainda, mesmo aquelas atividades realizadas mais frequentemente, se não houver um programa de educação continuada que atualize e aperfeiçoe a tropa, logo terão seus procedimentos desatualizados, ultrapassados.

E como já dito anteriormente, muitos procedimentos permanecem iguais, porém o que muda são as ferramentas empregadas. Isto acaba por exigir também um programa de educação continuada, para garantir a efetividade dos procedimentos realizados.

Cada nova tecnologia exige uma nova atualização e como atualmente a velocidade com que evolui a ciência e a tecnologia é absurdamente muito rápida, o programa de educação continuada a ser empregado deve atender a essa demanda.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Helena Machado de Paula; MARTINS, Maria Anita Viviani. **Fazendo educação continuada**. São Paulo: Avercamp, 2005.

A HISTÓRIA dos bombeiros no mundo. Disponível em: <<http://soubombeiro.blogspot.com/2009/07/historia-dos-bombeiros-no-mundo.html>>. Acesso em: 30 jan. 2012.

BETTEGA, Maria Helena Silva. **A educação continuada na era digital**. São Paulo: Cortez, 2004.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 02 jan. 2012.

_____. Ministério do Planejamento e Orçamento. **Glossário de defesa civil: estudos de riscos e medicina de desastres**. 2. ed. Brasília: Departamento de defesa civil, 1998.

CAMILLO JUNIOR, Abel Batista. **Manual de prevenção e combate a incêndios**. 11 ed. rev. e atual. São Paulo: SENAC São Paulo, 2011.

CANÁRIO, Rui; NÓVOA, António. **Educação de adultos: um campo e uma problemática**. Lisboa: EDUCA, 2000.

CARVALHO, Antônio Vieira de. **Aprendizagem organizacional: em tempos de mudança**. São Paulo: Pioneira, 1999.

CARVALHO, Marcelo Gomes de. **Suporte básico de vida no trauma**. São Paulo: Livraria Médica Paulista Editora, 2008.

CASTRO, Eder Alonso; OLIVEIRA, Paula Ramos de. **Educando para o pensar**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

CENCI, Adriane. **Educação em Rousseau e Vygotsky: pontos e contrapontos**. Disponível em: <http://www.partes.com.br/educacao/rousseau_vygotsky.asp>. Acesso em: 25 mar. 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. . **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa**. 5. ed São Paulo: Atlas, 2003.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA (Brasil). **Resolução CFM nº 1.671/03**. Disponível em: <http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/CFM/2003/1671_2003.htm>. Acesso em: 10 mar. 2012.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. **Histórico**. Disponível em: <http://www.defesacivil.rj.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=20:resumo-historico-do-corpo-de-bombeiros-militar-do-estado-do-rio-de-janeiro&catid=1:conhecendo-o-cbmerj&Itemid=9>. Acesso em: 20 fev. 2012.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA. Secretaria de Estado da Segurança Pública. **Curso de combate a incêndio estrutural nível I: Manual do participante**. Florianópolis: CBMSC, 2006.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA. **Histórico**. Disponível em: <http://www.cbm.sc.gov.br/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=63&Itemid=99>. Acesso em: 25 jan. 2012.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA. **Portaria nº 119/CBMSC/2006, de 08 de junho de 2006**. Aprova as Instruções Gerais para o Ensino e Pesquisa no âmbito do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (IG 40-01-BM). Disponível em: <http://www.cbm.sc.gov.br/ccb/interno/densino/doc_2007/Portaria_Indice_Titulo_I_da_IG40_01.pdf>. Acesso em: 09 jan. 2012.

CORPO DE BOMBEIROS DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE SÃO PAULO. Secretaria de Estado Dos Negócios da Segurança Pública. **Manual de busca e salvamento em cobertura vegetal de risco**. São Paulo: PMESP, 2006.

CORPO DE BOMBEIROS DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE SÃO PAULO. Secretaria de Estado dos Negócios da Segurança Pública. **Manual de resgate e emergências médicas**. São Paulo: PMESP, 2006.

DUPONT, Humberto José Souza. **Composição mínima para guarnições operacionais do Corpo de Bombeiro Militar do Estado de Santa Catarina**. 2007. 95 f. Monografia (Especialização em Gestão de Serviços de Bombeiros) – Universidade do Sul de Santa Catarina, Florianópolis, 2007.

DUTRA, Alexandre Corrêa. **Educação à 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**. São Paulo: Gente, 2004.

ENGESTRAUSS ENGENHARIA E FUNDAÇÕES LTDA. **Curso de formação para comissão interna de prevenção de acidentes**. Disponível em: <<http://pt.scribd.com/doc/63516121/137/Conceito-de-Combate-a-Incendio>>. Acesso em: 02 mar. 2012.

FLEURY, Maria Tereza Leme. **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.

GEVAERD, Evandro Carlos. **Sistema estadual de bombeiros**. 2001. 76 f. Monografia (Especialização) – Academia de Polícia Militar – Universidade do Sul de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

GOUVÊA, Irajá. **Glossário de combate e prevenção de incêndio**. Disponível em: <<http://www.arquitetando.xpg.com.br/glossario%20de%20combate%20e%20prevencao%20de%20incendio.htm>>. Acesso em: 02 mar. 2012.

GUERRA, António Matos. **Manual de brigadas de incêndio**. Sintra: Escola Nacional de Bombeiros, 2005. p. 155.

GUIMARÃES, Ana Archangelo. **O coordenador pedagógico e a educação continuada**. São Paulo: Edições Loyola, 1998.

HISTÓRIA dos bombeiros no mundo. Disponível em:
<<http://www.portaldascuriosidades.com/forum/index.php?topic=21732.0>>. Acesso em: 30 jan. 2012.

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

LAKATOS, Eva Maria e MARCONI, Marina de Andrade. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LAUREANO JUNIOR, Renaldo Onofre. **O Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina e a taxa de prevenção contra sinistros**. 2006. 91 f. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade do Vale do Itajaí, Itajaí, 2006.

LIMA, Davi Augusto Silveira dos Santos. **Educação continuada para os Policiais militares de Santa Catarina**. 2009. 70 f. Monografia (Graduação em Segurança Pública) – Universidade do Vale do Itajaí, Florianópolis, 2009.

LIMA, Eduardo Haroldo de. **A educação a distância como alternativa para formação continuada no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina**. 2010. 55 f. Monografia (Especialização *Lato Sensu* em Gestão Educacional e Metodologia do Ensino Interdisciplinar) – DOM BOSCO, Cascavél, 2010.

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

MARIOTTI, Humberto. **Organizações de aprendizagem: educação continuada e a empresa do futuro**. 2. ed. rev. atual. São Paulo: Atlas, 1999.

MARQUES, Gil da Costa e CARVALHO, Tereza Cristina M. B. (organizadores). **Planejamento estratégico para TI na USP**. São Paulo: Livraria da Física, 2007.

MESSERER, 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.

MUNDIM, Ana Paula Freitas. **Desenvolvimento de produtos e educação corporativa**. São Paulo: Atlas, 2002.

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

ORTIZ, Asdrúbal da Silva. **A pré-história dos corpos de bombeiros**. Disponível em: <<http://www.defesacivil.rj.gov.br/documentos/sedec/A%20Pre-Historia%20dos%20Corpos%20de%20Bombeiros.pdf>>. Acesso em: 30 jan. 2012.

PORTUGUESA, Cruz Vermelha. **Manual de socorrismo**: como actuar numa emergência em casa, no trabalho, em viagem. Porto: Porto Editora, 1989.

SANTA CATARINA (Estado). Constituição (1989). **Constituição do Estado de Santa Catarina**. Disponível em: <<http://www.alesc.sc.gov.br/portal/legislacao/constituicaoestadual.php>>. Acesso em: 02 jan. 2012.

SEITO, Alexandre Itiu (Org.). et al. **A segurança contra incêndio no Brasil**. São Paulo: Projeto Editora, 2008.

SOUZA, Fátima. **Como funciona o Corpo de Bombeiros**. Disponível em: <<http://pessoas.hsw.uol.com.br/bombeiros1.htm>>. Acesso em: 23 mar. 2012.

SOUZA, Gláucia Lima de. **A eticidade como proposta irrevógavel na teoria educacional de Rousseau**. Disponível em: <<http://www.unicamp.br/~jmarques/gip/AnaisColoquio2005/cd-pag-texto-27.htm>>. Acesso em: 25 mar. 2012.

THUMS, Jorge. **Ética na educação**: filosofia e valores na escola. Canoas: ULBRA, 2003.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Núcleo Multidisciplinar de estudos sobre acidentes de tráfego. **Curso de capacitação em atendimento pré-hospitalar**: socorrismo básico. Florianópolis: NAT, 2006.

VIDAL, Deivid Nivaldo. **Taxa de segurança contra incêndio**: análise com base na lei nº 7.541, de 30 de dezembro de 1988 (taxas estaduais), doutrina e jurisprudência. Monografia – UNIVALI, Itajaí, 2005.